

تقرير

دراسة تخطيط القوى العاملة

حزيران 2001

أعدت الدراسة من قبل لجنة مشكلة من كل من:

- رئيسا
1) الدكتور حسين شخاترة
المدير العام للإحصاءات
- عضووا
2) السيد سليم احمد أمين
وزارة التخطيط
- عضووا
3) السيد سامح الناصر
ديوان الخدمة المدنية
- عضووا
4) السيد عادل لطفي
المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
- عضووا
5) السيد فتحي محمد النسور
دائرة الإحصاءات العامة
- عضووا
6) السيد خالد وشاحي
دائرة الموازنة العامة
- عضووا
7) السيد عبد القادر الطراونة
وزارة العمل

تقديم

استنادا إلى كتاب دولة رئيس الوزراء الأفخم رقم 11817/1/4/56 تاريخ 2000/10/2، فقد شكل معالي وزير التخطيط بكتابه رقم 1874/5/3/13 تاريخ 2001/3/18 لجنة برئاسة المدير العام للإحصاءات لمراجعة البيانات المتوافرة في دائرة الإحصاءات العامة والدراسات الصادرة عن المؤسسات المختلفة الخاصة بموضوع الدراسة والتحقق من مدى معالجتها لواقع سوق العمل الحالي لتنفيذ المرحلة الأولى من مشروع دراسة تخطيط القوى العاملة.

وقد بدأت اللجنة أعمالها اعتبارا من 2001/4/17، وقد قامت اللجنة بمراجعة وتقدير للبيانات المتوافرة وأعدت هذا التقرير الذي يتضمن ستة فصول.

تناول الفصل الأول خلفية عامة عن الوضع المتعلق بالمؤشرات التي تعرض لها سوق العمل الأردني في الماضي. ثم يتعرض الفصل الثاني للتعريف والمفهوم المتعلق بتخطيط القوى العاملة، أما الفصل الثالث فيتناول تجربة الأردن في تخطيط القوى العاملة. وفي الفصل الرابع يتناول التقرير تقريماً للبيانات والمعلومات الإحصائية المتوافرة اللازمة لخطيط القوى العاملة في الأردن. ويتعرض الفصل الخامس بالتقدير للدراسات السابقة في عقد التسعينات التي تناولت تخطيط القوى العاملة في الأردن. ويبين الفصل السادس أهم الاستنتاجات نتيجة للتقدير السابق ثم يضع التوصيات الخاصة بالمطلوب عمله للمرحلة القادمة.

وكان من أبرز ما توصلت إليه اللجنة إلى ضرورة التركيز على موضوع دراسة وتحليل معطيات ومؤشرات سوق العمل التي تتوافر من المصادر المختلفة، ووضع السياسات المناسبة لمعالجة الإخلالات والتشوهات، حيث أن تخطيط القوى العاملة وفي حالة كالأردن لا يمكن التحكم والتنبؤ به في ظل معطيات ومحددات خارجة عن السيطرة ودرجة اليقينية فيها ضعيفة ولا يصلح في مجتمع متحرك سيما وأن التغير في وضع سوق العمل يتميز بالسرعة.

وترى اللجنة صعوبة تقدير تكاليف المرحلة الثانية من الدراسة نظراً للتعدد الأنشطة المطلوب عملها والطبيعة الاستمرارية لهذه الأعمال. أو تعدد الأطراف المتعاملة معها وتشابكها، ويستحسن ترك تقدير هذه الأمور لراجعتها للجنة التوجيهية إذا ما تم الموافقة على تشكيلها لهذا الغرض.

تخطيط القوى العاملة

المحتويات

- 1. خلفية عامة**
- 2. تخطيط القوى العاملة: التعريف والمفهوم**
- 1.2 تقدير كل من العرض والطلب والموازنة بينهما**
 - 1.1.2 تقدير العرض والبيانات اللازمة له**
 - 2.1.2 تقدير الطلب والبيانات اللازمة له**
 - 3.1.2 الموازنة بين العرض والطلب**
- 2.2 سياسات التعليم والتدريب**
- 3.2 سياسات التشغيل**
- 4.2 نظام الأجر والحوافز**
- 3. تجربة الأردن في تخطيط القوى العاملة**
- 4. تقييم البيانات والمعلومات الإحصائية المتوافرة واللزمرة لخطط القوى العاملة في الأردن**
- 5. تقييم الدراسات السابقة الخاصة بـتخطيط القوى العاملة في الأردن**
- 6. الاستنتاجات والتوصيات والمطلوب عمله للمرحلة القادمة**
 - 1.6 الاستنتاجات**
 - 2.6 المطلوب عمله في المرحلة القادمة**
 - 3.6 التوصيات**
- 7. الملحق**

تخطيط القوى العاملة

١. خلفية عامة

أعطى الأردن أولوية كبيرة لتنمية موارده البشرية على اعتبار أن هذه الموارد هي ثروته الحقيقة في ضوء شح الموارد الطبيعية لديه، وقد أخذت تتميّتها أولوية متقدمة في خطط التنمية وبرامجها المتعاقبة على جميع الصعد، كون الإنسان هو هدف التنمية وأداتها في الوقت ذاته، وذلك من خلال توجيه البرامج بشكل رئيسي نحو زيادة فرص التعليم والتدريب وتنمية المهارات وفرص العمل والخدمات الصحية العامة والإيجابية وغيرها من خلال تعزيز النمو الاقتصادي المطرد في سياق التنمية المستدامة.

لقد عانى الاقتصاد الأردني من تشوّهات واحتلالات واضحة، وبخاصة خلال العقود الثلاث الماضية نتيجة عوامل وظروف محلية وإقليمية متعددة، حيث حاولت خطط التنمية المتعاقبة معالجتها وتجاوزها. وشهد الأردن منذ عام 1985 معدلات بطالة عالية تأثر حجمها زيادة أو نقصاناً بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية والسياسية المحلية والخارجية، حيث تراوحت خلال تلك الفترة بين 12% و19%. وتعكس مشكلة البطالة تشوّهات في كل من جانبي العرض والطلب من وعلى القوى العاملة نتيجة لعوامل ديموغرافية واقتصادية واجتماعية. وتمثل هذه المشكلة نقطة ضغط سياسي حقيقة لما يترتب عليها من مشاكل اجتماعية واقتصادية وسلوكية، هذا بالإضافة لما لها من جانب هدر للاستثمارات في تنمية الموارد البشرية. وقد ساهم في تعميق هذه المشكلة وتوطنها تشوّهات عديدة يعاني منها سوق العمل الأردني كان من أبرزها:

- النمو المرتفع للسكان في الأردن أدى إلى نمو عالي في قوة العمل فاق معدلات النمو الاقتصادي ومعدلات نمو السكان، وهذا الظرف لاستمرار نموها بمعدلات عالية في المستقبل.
- تعرض الأردن لموجات كبيرة من الهجرة نتيجة العوامل السياسية في المنطقة وتبعتها كان لها مضاعفات ملموسة اقتصادياً واجتماعياً من حيث الضغط على الموارد الطبيعية وعلى الخدمات والمرافق والاحتياجات منها بل وعلى سوق العمل وعدد الداخلين الجدد فيه سنوياً.
- الاستعانة بالعمال الوافدين وبخاصة من الدول العربية المجاورة، بحيث أصبح جزء لا يأس به من القوى العاملة في الأردن عمالة غير أردنية، وبالتالي منافسهم للعمالة المحلية على فرص العمل المتاحة والمحدودة.
- ضعف قدرة الاقتصاد الأردني على توفير فرص عمل كافية لاستيعاب أعداد الداخلين الجدد المتزايدة لسوق العمل الأردني نتيجة لصغر حجمه وتواضع معدلات النمو الاقتصادي فيه وأحياناً تذبذبها وبخاصة خلال الخمسة عشر سنة الأخيرة، مما أدى إلى زيادة متنامية في أعداد العاطلين عن العمل.

انخفاض الطلب الخارجي على العمالة الأردنية في منطقة الخليج العربي وكذلك عودة أعداد كبيرة من القوى العاملة من منطقة الخليج خاصة بعد أزمة الخليج الثانية 1990 وبنهايتها في تضييم المشكلة بعد أن كانت هذه الأسواق بمثابة صمام أمان تساهُم في استيعاب الفائض من سوق العمل الأردني.

الإقبال الشديد على التعليم العالي المحكوم بشكل رئيسي بالطلب الاجتماعي على هذا التعليم وليس بمحددات سوق العمل مما أدى إلى انخفاض مواجهة مخرجات النظام التعليمي والتربوي مع متطلبات سوق العمل من حيث الكم والنوع، حيث أصبحت البطالة تطال كل التخصصات التعليمية وبخاصة خريجي كليات المجتمع والمستويات العلمية الأعلى.

ساهمت الجوانب السلوكية بعدم قبول الأردنيين الباحثين عن عمل لفرص العمل المتاحة في تزايد مشكلة البطالة مما فتح الباب على مصراعيه للعمالة الوافدة لملء هذا الفراغ وتضاعفت أعدادهم خلال فترات زمنية بسيطة.

وجود رغبة كبيرة بين أفراد قوة العمل، وخاصة حملة التخصصات الإنسانية وحدودي المهارات للعمل في القطاع العام. ويعود ذلك إلى أن العمل في القطاع الحكومي يعني الاستقرار في العمل وضمان للدخل، مما يبقى صفوف الخريجين بانتظار الحصول على وظيفة حكومية والعزوف عن العمل في فرص العمل المتاحة لدى القطاع الخاص (تبلغ نسبة المشغلين في القطاع العام حوالي 37% من مجموع المشغلين في الأردن لسنة 2000).

إن التطور في مستوى إنتاجية العامل في الأردن لم يتاسب مع مستوى التعليم الذي تحقق لأفراد قوة العمل فيه، وربما يعزى ذلك لنوعية التعليم وبرامجه والتركيز على المؤهل وضعف جوانب التدريب العملي وربط النظرية بالتطبيق.

التغير السريع في خصائص أسواق العمل الكمية والنوعية أصبح يشكل إحدى أبرز سمات العصر الحالية وهي من السمات الموجودة في سوق العمل الأردني. فالتطور التكنولوجي والأمنة في مجال العمل يساهم في تناقص الطلب على القوى العاملة في المدى القصير وربما المتوسط. كما أن التغير في توزيع القوى العاملة بين قطاعات الإنتاج المختلفة والخدمات يرتب تغييراً مستمراً في مستويات المهارات والخصائص المطلوبة من القوى العاملة. وهناك باستمرار تغير في أنواع الأعمال المتوافرة حيث ينشأ جديد وينتشر بعض القديم. ويترتب على هذا التغير في خصائص أسواق العمل تغير في نوعية ومستوى المهارات المطلوبة.

وتصعب معالجة الإختلالات في سوق العمل في الأردن ومواجهة ظاهرة التعطل بأشكالها السافرة والمستترة كمسألة قائمة بذاتها لأنها تتعلق بشكل وثيق بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السائدة، وهيكل الاقتصاد والأهمية النسبية لمختلف القطاعات وأنماط التكنولوجيا المستخدمة والنمو السكاني وأنماط التعليم والتدريب وما إلى ذلك. وعليه فان معالجة هذه الظاهرة لا يمكن أن تتم إلا من خلال استراتيجية اقتصادية اجتماعية شاملة وبعيدة المدى تتناول إحداث تحولات هيكلية في البيئة الاقتصادية والاجتماعية السائدة وتعمل على تخطيطقوى العاملة كجزء من خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة للبلد.

2. تخطيطقوى العاملة: التعريف والمفهوم

يشكل تخطيطقوى العاملة دراسة للأوضاع الراهنة والتوقعات المستقبلية بشأنها، بقصد تحديد مكان الخلل من الناحيتين الكمية والتوعية في جانبي العرض والطلب، وصولاً إلى صياغة مجموعة من السياسات وإعداد البرامج اللازمة واتخاذ الإجراءات التي من شأنها معالجة الإختلالات، وتحقيق التوازن بين المتاح أو ما يمكن إتاحته من قوى عاملة وبين الاحتياجات المستقبلية للأنشطة الاقتصادية من هذه القوى. ويعتبر التخطيط لقوى العاملة من العناصر الرئيسية لسياسات التنمية الوطنية. إذ يستهدف تخطيطقوى العاملة في النهاية تنمية الموارد البشرية وكذلك الاستفادة القصوى من هذه الموارد.

إن تخطيطقوى العاملة ليس مجرد عملية فنية يتوقف نجاحها على توفر الأدوات اللازمة وصحة الطرق والأساليب المعتمدة في تقدير العرض والطلب علىقوى العاملة والموازنة بينهما، بل إنه بالإضافة إلى ذلك يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالخيارات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد . وعليه فإن عملية التخطيط ينبغي أن تتضمن مجموعة من السياسات والإجراءات التي من شأنها إحداث التوازن المطلوب ومعالجة الإختلالات.

واستناداً إلى ذلك ينبغي التعرض إلى عناصر تخطيطقوى العاملة بأبعادها المختلفة التي تشمل التطور في حجمقوى العاملة ومعدلات نموها وخصائصها والعوامل المؤثرة على العرض منها والطلب عليها، والاختلاف في معدل المشاركة في سوق العمل بين الفئات المختلفة من السكان حسب الجنس والعمر والموقع الجغرافي ومستويات المهارة والتدريب بينها، والنظرية إلى العمل والالتزام به وإلى التفاعل بين تخطيط التعليم من جهة والتخطيط للسكان والتشغيل من جهة أخرى.

وبشكل عام فإن تخطيطقوى العاملة ينبغي أن يتناول أربعة محاور رئيسة:

- تقدير كل من العرض والطلب والموازنة بينهما
- سياسات التعليم والتدريب
- سياسات التشغيل والتكنولوجيا المطبقة
- نظام الأجور والحوافز

ويمكن التعرض بشيء من التفصيل إلى كل من هذه المحاور على النحو التالي:

1.2 تقدير كل من العرض والطلب والموازنة بينهما

يعتبر هذا المحور هو الأسهل نظراً لتوافر المعلومات المتعلقة بهذا الجانب وبالتالي سهولة التقدير المستقبلي للقوى العاملة. ومن المعروف أن التخطيط المستقبلي للقوى العاملة يتم حسب فترات زمنية مختلفة هي: قصيرة المدى (أقل من ثلاثة سنوات) ومتعددة المدى (حوالى خمس سنوات) وطويلة المدى (عشر سنوات فأكثر). وأساليب التنبؤ بالقوى العاملة متعددة المدخل، فمنها الذي يبدأ بجانب العرض لكي يظهر المتاح من البشر لاستخدامه بشكل أمثل، ومنها أيضاً الذي يبدأ بأسلوب الاحتياجات (الطلب)، وهذا الأسلوب متعدد المستويات، فقد يبدأ من القاعدة حتى القيمة أي من الوحدة الإنتاجية حتى المستوى الوطني أو يكتفى بالمستوى الشمولي.

1.1.2 تقدير العرض والبيانات اللازمة له

يعتمد تقدير العرض من القوى العاملة المستقبلية من الناحية الكمية على عنصرين هما: حجم القوى العاملة المعروضة في سنة الأساس، والحجم المستقبلي المتوقع للداخلين الجدد في سوق العمل، باستبعاد المنسحبين من سوق العمل للأسباب المختلفة كالوفاة والتقادم والهجرة والعجز.

ويكون العرض من الناحية النوعية من ثلاثة عناصر هي: مخرجات النظام التعليمي والتدريبي بكافة مراحله ومستوياته، وحجم التسرب من هذا النظام، وحجم الذين لم يسبق لهم الالتحاق بالتعليم. ويتأثر العرض من القوى العاملة بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وبدرجة التحكم في العامل المؤثرة على أنماط واتجاهات المشاركة أو المساهمة في الأنشطة الاقتصادية السائدة في البلد.

ويتطلب التقدير المستقبلي للعرض من القوى العاملة توافر بيانات إحصائية من التعدادات السكانية والمسوح المختلفة للوقوف على الأوضاع الراهنة والتعرف على الاتجاهات والأنماط التي قد تأخذها المتغيرات المختلفة التي تؤثر وتساهم في تحديد الجانبين الكمي والنوعي من العرض. وعليه فإنه لا بد من توافر البيانات والمعلومات الإحصائية الخاصة بجانب العرض التالية:

1. بيانات عن أعداد السكان وتوزيعهم حسب العمر والجنس
2. بيانات عن الهجرة وتوقعاتها
3. بيانات عن الإنجاب
4. تقديرات حجم السكان حسب الجنس وفئات العمر الحالية والمستقبلية
5. بيانات عن المستويات التعليمية لأفراد قوة العمل
6. بيانات عن القوى العاملة (مشتغلون+متعطلون) من حيث العمر والجنس
7. بيانات عن العدد الكلي للمشتغلين حالياً أو مستوى التشغيل المستهدف مستقبلاً أو معدل نموه في فترة الإسقاط من حيث:
 - النشاط الاقتصادي
 - المهن أو المستويات التعليمية
8. معدلات النشاط الاقتصادي للسكان من أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب العمر والجنس

9. بيانات عن التدريب المهني حسب نوع التدريب والتخصص، السنة التدريبية، ومعدلات النجاح والرسوب والتسرب
10. بيانات عن الطلبة الملتحقين في (التعليم العام والتعليم المهني) في مختلف مراحل الدراسة حسب
- الصف
 - الجنس
 - معدلات النجاح والرسوب والتسرب
11. بيانات عن الطلبة الملتحقين في مرحلة التعليم العالي (الجامعات والكليات المتوسطة) حسب
- السنة الدراسية
 - التخصص
 - الجنس
 - معدلات النجاح والرسوب والتسرب
12. بيانات عن الطلبة الأردنيين الملتحقين في مؤسسات التعليم العالي في الخارج.
13. بيانات عن عدد الذين لم يسبق لهم الانتحاق بالتعليم

2.1.2 تقدير الطلب والبيانات اللازمة له:

تشكل معرفة الطلب المتولد من القطاعات الإنتاجية المختلفة القائمة والمتوقع إنشاؤها مستقبلاً ركيزة أساسية لتقدير الكمي والنوعي من الطلب علىقوى العاملة. وعادة ما يتم تقدير الطلب من هذه القوى موزعاً حسب الأنشطة الاقتصادية بمختلف مستوياتها وحسب المجموعات المهنية.

ويمكن تحديد التقديرات المستقبلية من الطلب علىقوى العاملة خلال الفترات الزمنية المختلفة استناداً إلى البيانات المتعلقة بقوى العاملة في سنة الأساس موزعة حسب الأنشطة الاقتصادية والمجموعات المهنية المختلفة، والبيانات والمعلومات المتصلة بالطلب الإضافي المتوقع نتيجة للنمو الاقتصادي وبسياسة التشغيل المتتبعة. وعلى هذا فإن حجم الطلب المستقبلي علىقوى العاملة يتحدد بشكل رئيسي بناء على التتبؤ بحجم الناتج في كل نشاط اقتصادي، والتطورات في معدلات النمو المستقبلية لهذه الأنشطة وحجم الاستثمار المرصود والمتوقع، بالإضافة إلى حجم الإحلال المتوقع نتيجة الهجرة والتقدّع والوفيات.

كما يلعب التطور في معدل الإنتاجية والتقدم التقني دوراً لا يقل أهمية عن الدور الذي تلعبه العوامل الأخرى التي تم التطرق إليها في تحديد الطلب المستقبلي من قوى العاملة، وذلك لأن الطلب علىقوى العاملة، وضمن إطار معين للإنتاج، يتأثر زيادة أو نقصاً بانخفاض الإنتاجية أوارتفاعها. ويتحدد الطلب علىقوى العاملة في الجانب النوعي بتطور التركيب المهني لهذه القوى في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يتصنف هذا التركيب بالمرونة ليواكب التطورات التي تحدث في هذه الأنشطة.

و عموماً فإن التقديرات المستقبلية للطلب على القوى العاملة، كما هو الحال في تقديرات العرض، يتطلب توافر مجموعة من البيانات الإحصائية والدراسات الأخرى ذات العلاقة، وبخاصة تلك المتعلقة بتطور الإنتاجية والتركيب المهني حسب الأنشطة الاقتصادية. و عليه فإن البيانات والمعلومات الإحصائية المطلوبة الخاصة بجانب الطلب على النحو التالي:

بداية، يتحدد الطلب على القوى العاملة خلال فترة محددة من مجموع الحاجات الناتجة عن النمو الاقتصادي و الحاجات الإلhal والهجرة. وهناك عدة أساليب يتم من خلالها تقدير الطلب على القوى العاملة وهي:

1. الطلب من المؤسسات القائمة تقدير احتياجاتها المستقبلية، ويصلح هذا الأسلوب للتخطيط قصير المدى.

2. البناء على الاتجاهات الماضية لإشغال احتياجات المستقبل، ويصلح هذا الأسلوب للدول التي تتميز بالاستقرار والنمطية والتدرج في ظل أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

3. أسلوب الاحتياجات، ويعتمد على:

أ. عملية الإسقاط للنمو الاقتصادي الكمي والقطاعي

1. تبني تقديرات على أساس استهدف نمو الدخل أو توقعه

2. تقديرات مستويات الإنتاج في الأنشطة الاقتصادية المختلفة

3. مزج بين الأسلوبين 1 و 2.

ب. دراسة التطور في إنتاجية العمل وتشمل دراسة وتحديد العوامل المؤثرة على إنتاجية العمل:

النقدم التكنولوجي

التحسين في التنظيم والإدارة

التغير في هيكل الإنتاج

تطوير قوة العمل

ج. التركيب المهني والتخصصي لقوة العمل المطلوبة

ويتطلب هذا الأسلوب المعلومات التالية:

1. الناتج المحلي الإجمالي حسب النشاط الاقتصادي

2. توقعات الناتج المحلي الإجمالي أو المستهدفة حسب النشاط الاقتصادي

3. متوسط إنتاجية العامل حسب النشاط الاقتصادي حالياً ومعدل نمو الإنتاجية السنوي المتوقع أو المستهدفة

4. معدلات التقاعد حسب الجنس

5. معدلات الوفاة حسب العمر والجنس

ويبيّن الجدول الوارد في صفحة 15 من هذا التقرير أنواع البيانات المطلوبة لجانبي العرض والطلب ومصدر توفيرها

3.1.2. الموازنة بين العرض والطلب

تشكل مرحلة الموازنة بين جانبي العرض والطلب المرحلة الثالثة في عملية التخطيط المستقبلي لقوى العاملة، حيث تجري الموازنة بين تقديرات إجمالي العرض المتوقع وإجمالي الطلب المتوقع على القوى العاملة. ثم تتم الموازنة على المستويات المهنية أو التخصصات، أي بين الاحتياجات المتوقعة في مهنة أو تخصص معين وبين العرض المتوقع منها.

ويعتمد أسلوب الموازنة المتبوع على العناصر الأكثر تركيزاً وأهمية. ففي الحالات التي يكون فيها عنصر الطلب هو الأهم في عملية الموازنة، أي باعتباره العنصر الأساسي في التخطيط لتأمين احتياجات الأنشطة الاقتصادية من القوى العاملة، يتم تحقيق الموازنة بإجراء التعديلات اللازمة على عنصر العرض ليتمكن النظام التعليمي والتربوي من تأمين الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة سواء من الناحية الكمية أو النوعية المطلوبة دونأخذ مسألة البطالة مثلاً بعين الاعتبار. أما في الحالات التي يتم فيها التركيز على عنصر العرض واعتباره العنصر الأساسي، أي استهداف معالجة البطالة كهدف رئيسي مثلاً، فتتم عملية الموازنة بإجراء التعديلات اللازمة على عنصر الطلب، بحيث يتم توجيه الاستثمارات بهدف امتصاص ما هو معروض من قوى عاملة. وفي الحالات التي لا يتم فيها إعطاء أهمية لأي من العنصرين، فإن الأمر يتطلب إجراء تعديلات عليهمما للوصول إلى حالة من التوازن تتوافق فيها الأهداف الاقتصادية مع الأهداف المتعلقة بالعملة.

وبناء على هذا فإن عملية الموازنة بين جانبي العرض والطلب ليست عملية ميكانيكية - فنية فقط بل تتضمن سياسات وإجراءات تهدف إلى تحقيق التوازن المطلوب، في مجالات السكان والتعليم والتدريب والتشغيل والأجور والاستثمار والتكنولوجيا. ويتبين من هذا أن تخطيط القوى العاملة في الاقتصاديات الحرة يهدف إلى معالجة الإختلالات في جانبي العرض والطلب سواء من الناحية الكمية أو النوعية أو وضع الحلول لمشاكل محددة كتلبية الاحتياجات، مما يتطلب تفعيل قوى التأثير والتوجيه للنظام التعليمي بهدف إنتاج الاحتياجات المطلوبة.

2.2 سياسات التعليم والتدريب

حقق الأردن تقدماً وإنجازاً كبيراً في حقل التعليم العام والتعليم المهني وكذلك في التعليم العالي من خلال الاستثمار بهذا القطاع بهدف تنمية الإنسان الأردني وتطويره ورفع كفاءته على اعتبار أنه أغلى ما نملك. إذ انخفضت الأمية بين أبنائه من حوالي 67% سنة 1961 إلى حوالي 34% سنة 1979 وإلى ما يقرب من 11% سنة 2000. ويبلغ عدد الطلبة على مقاعد الدراسة بجميع مراحلها حوالي ثلث السكان. ومع أن هناك تقدماً نوعياً في التعليم، إلا أن التقدم الكمي كان الأكثر بحيث ترك مساحة محدودة للتحسين النوعي.

ترتب على معدلات النمو السكاني العالمية، التي شهدتها الأردن، زيادة عدد السكان في سن التعليم، مما ترتب عليه أعداد متزايدة تتحقق بالتعليم العام والعلمي وارتفاع معدلات هذا الالتحاق، كما ساهم الطلب الاجتماعي المرتفع على التعليم في الأردن بزيادة هذه الأعداد إذ أن تلبية الطلب المتزايد

على التعليم العالي بقيت هاجس الحكومات ومسئولي التعليم ومخططيه. ويرافق ذلك محذور كبير من احتمالية انعكاس التوسيع الكمي في التعليم بشكل سلبي على نوعية هذا التعليم بحيث تتحول مهمة التعليم العالي إلى تخريج حملة شهادات فقط بدلًا من إعداد المتخصصين الأكفاء المؤهلين بالمعارف والمهارات المناسبة، وكذلك لاحتمال زيادة أعداد الخريجين عن حاجات التنمية وطلب سوق العمل الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة بجميع أشكالها.

وгин المقارنة بين مخرجات التعليم العالي وبين الطلب عليها في سوق العمل يلاحظ وجود فائض كبير في خريجي المعاهد والجامعات في كل التخصصات تقريبًا وعدم تناسب توزيع اختصاصاتهم مع حاجات سوق العمل. ومن المعروف أن الطلب على التعليم والعرض منه يتغيران ببعض التغيرات التي تحدث في سوق العمل، إلا أن ذلك ليس الحال كله في الأردن، حيث أن الطلب الاجتماعي العالي على التعليم هو محرك أساسي في التعليم وليس محددات سوق العمل وحدها، مما يجعل المشكلة أصعب ويؤدي إلى اختلالات هيكلية، واختلافات، ووجود عرض كبير من القوى العاملة التي لا يتوفر لها فرص عمل ويعبر عنها تعدد صور البطالة وأنماطها.

وأما عن مخرجات النظام التعليمي وعلاقتها بمتطلبات التنمية وشروطها، فقد لوحظ أن ما يكسبه التعليم للمتعلم من مهارات ومهارات محدودا في كنهه، ولا يجارى في نوعيته التطورات المعرفية والتكنولوجية الحديثة في العالم، وأن محتوى المناهج وأساليب التدريس المتتبعة والمستندة إلى التكرار والتلقين لا تتمي لدى المتعلم ملكة الإبداع والإبتكار وروح الريادة والمبادرة ولا تزوده بالمهارات اللازمة لمواجهة المشاكل أو حلها.

إن عدم الاستقرار في خصائص سوق العمل وتغييرها المستمر تضع تحديا كبيرا على التعليم العالي لمواكبة هذه التغيرات والاحتياجات المتعددة في سوق العمل. وهذا الأمر ليس بالسهل على الإطلاق، حيث يترتب عليه، بالإضافة إلى تعديل مناهج التعليم، تغيير في أنواع برامج التعليم وفروعه وخططه وأعداد الملتحقين به والخريجين منه وتصنيفاتهم.

ولا تقتصر المشكلة عند هذا الحد، بل تتجه إلى صعوبة التطبيق الدقيق للتغيرات التي ستطأ على هذا السوق وباحتياجاته، مما يشكل عقبة كبيرة أمام مخططات التعليم العالي ويحد من قدراتهم على وضع خطط واقعية تمكنهم من مواكبة حاجات سوق العمل والخطط التنموية للبلد.

3.2 سياسات التشغيل والتكنولوجيا المطبقة

تبنت الدولة سياسة تشغيلية متوازنة تجمع بين السياسات التي تقتضي أن تكون العمالة هي العنصر الفيصل أو الرئيس (المستقل) وأن تكون مشروعات التنمية من حيث أعدادها ونوعيتها ومستويات الاستثمار فيها هي التابع وكذلك تلك التي تحت على استخدام وتوظيف التكنولوجيا الحديثة بما يساهم في رفع وتحسين الإنتاجية للعاملين. وتعطي طريقة الجمع بين السياسيين مزيداً من الاهتمام لاختبار الأسلوب الفنية للإنتاج لمختلف المشروعات، بحيث تجمع بين المشروعات ذات

العمالة الكثيفة وبذلك ذات رأس المال الكثيف. وبذلك يمكن تحقيق الامتصاص الاقتصادي لأكبر جزء ممكن من فائض العمالة من ناحية، ودفع معدلات نمو الإنتاجية قديماً إلى الأمام من ناحية أخرى.

4.2 نظام الأجر والحوافز

تضمنت خطط التنمية المتعاقبة سياسات كثيرة في مجال نظام الأجر والحوافز بهدف التأثير على حجم وتوزيع القوى العاملة قطاعياً ومهنياً وفي ضوء احتياجات التنمية. وقد حاولت الحكومة الأردنية استخدام نظم العلاوات المختلفة بما في ذلك علاوة الندرة بغرض توجيه القوى العاملة باتجاه تخصصات ومهن معينة كالعلوم الطبية والهندسة والكمبيوتر وعلاوة التعليم الخ.

3. تجربة الأردن في تخطيط القوى العاملة

ترجع بدايات تنفيذ سياسة التخطيط التنموي على المستوى الوطني في الأردن إلى أوائل عقد السنتين من القرن الماضي، وذلك حين تم اعتماد خطة تنموية خمسية لسنوات (1967-1972)، والتي تم لاحقاً تحويلها إلى برنامج تنموي جديد عرف باسم "برنامج السنوات السبع" للتنمية الاجتماعية والاقتصادية (1970-1974)، وقد تعرض هذا البرنامج للتوقف في أعقاب حرب حزيران سنة 1967.

ثم اعتمد الأردن في سنة 1973 خطة التنمية الثلاثية الشاملة (1973-1975) التي هدفت إلى تشجيع استئناف العملية التنموية بعد انقطاع دام عدة سنوات بسبب حرب حزيران 1967 وما تبعها من ظروف طارئة. وشكلت هذه الخطة البداية العملية لتبني التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في الأردن.

واستمراراً للمسيرة التنموية التي بدأت مع الخطة الثلاثية (1973-1975) تم إعداد برنامج تنموي أكثر طموحاً عرف باسم "خطة التنمية الخمسية" (1976-1980)، وكانت هذه الخطة بمثابة الخطة الخمسية الأولى التي ساهمت في تحقيق النقا بالاقتصاد الوطني، بهدف الاستكمال والبناء على ما بدأته خطة التنمية الثلاثية. وفي ضوء الزخم التنموي الذي تحقق في سنوات الخطة التنموية (1980-1984) وضعت الخطة الخمسية الثانية (1985-1989) متضمنة أهداف طموحة، كان من أبرزها استهداف تحقيق نمو سنوي في الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 11%. إلا أن الظروف الاقتصادية التي سادت في تلك الفترة حالت دون تحقيق هذه الأهداف، حيث بلغ النمو السنوي في الناتج المحلي الإجمالي 4.3%.

وجاءت الخطة الخمسية الثالثة (1986-1990) في ظروف ومعطيات جديدة وتبعدت إلىبعد الإقليمي في الخطة، بالإضافة إلى بعد القطاعي. حيث أصبح هناك اهتمام بالبعد والانتشار المكاني لبرامج ومشاريع التنمية بالإضافة إلى تنمية القطاعات التنموية المختلفة. ونظراً ل تعرض الأردن إلى أزمة اقتصادية حادة بدأت مع منتصف الثمانينيات وتعمقت في السنوات التالية، فقد أوقف العمل بالخطة الخمسية الثالثة (1986-1990) سنة 1988، ووضع في سنة 1989 برنامج التصحيح الاقتصادي (1989-1993) الذي حقق نجاحات ملفتة للانتباه في سنته الأولى، إلا أن الأردن أضطر إلى التوقف

عن تنفيذ البرنامج نتيجة أزمة الخليج سنة 1990 وتبعاتها. ثم عاد وتبني برنامجاً للتصحيح الاقتصادي (1998-1992) وذلك بعد زوال الظروف التي حالت دون تنفيذ برنامج التصحيح السابق.

وجاءت الخطة الاقتصادية والاجتماعية (1993-1997) لتكامل مع برنامج التصحيح والإعاش الاقتصادي (1992-1998) وتعززه. وهي ليست خطة تقليدية كسابقاتها من الخطط التنموية التي أعدتها الأردن في الماضي. فقد كانت هذه الخطة جديدة في منطقاتها وتوجهاتها وأهدافها وأسلوبها واليات عملها وذلك استجابة للظروف والمستجدات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية. كما تم تبني خطة خمسية أخرى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية 1999-2003. وانتهت الخطة الأخيرة ببيان سياسة تنموية جديدة من نوعها وذلك انسجاماً مع التطورات والاتجاهات السياسية والاقتصادية المحلية منها والعالمية ومتاغمة مع برامج التصحيح الهيكلية للاقتصاد الوطني.

واهتمت خطط التنمية المتعاقبة وبخاصة الخطتين الأخيرتين بالجوانب الاجتماعية وتوسيع آفاق صناع القرار من خلال النظرة الشمولية للواقع الاقتصادي والاجتماعي في الأردن بما فيه الموازنة وميزان المدفوعات والمديونية الخارجية والاختلالات الاقتصادية، وكذلك الجوانب الإدارية والتعليمية والصحية والاستثمارية و المجالات رفع الإنتاجية والكفاءة وذلك سعياً لتحقيق أهداف المجتمع الأردني في مكافحة الفقر وتخفيض معدلات البطالة، وتعزيز الديمقراطية من خلال تحقيق وتعزيز المشاركة العامة في صنع القرارات على أوسع نطاق ممكن وتحقيق التنمية الإقليمية في الأردن.

وقد راعت سياسة التخطيط التنموي في الأردن إلى حد كبير مرونة كبيرة في التنفيذ ساهمت ببلوغ السياسة التنموية لأغلب أهدافها المرسومة.

أما عن شمول خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن لنهج تخطيط القوى العاملة بالمعنى الفعلي له، فلم يكن ذلك وارداً. غير أن هذه الخطط تعرضت وتضمنت تقديرات للعرض والطلب على القوى العاملة بشكل إجمالي دون الإشارة إلى الفرضيات والأسس التي استندت إليها هذه التقديرات. وركزت الخطط التي تناولت هذا الموضوع على عملية تحقيق الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة من خلال السياسات والإجراءات المتتبعة على القضايا المتعلقة بجانب العرض.

وقد تمت عدة محاولات خلال العقود الثلاثة الأخيرة لإنشاء وحدة متخصصة في وزارة التخطيط (وفي المجلس القومي للتخطيط سابقاً) تأخذ على عاتقها التخطيط لقوى العاملة في الأردن. وكانت بداية تأسيس مثل هذه الوحدة يتم بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من خلال مشروع خاص بذلك، وبدعم فني من منظمة العمل الدولية. إلا أنه وللأسف وفي كل الحالات لم يكن هناك استمرارية أو ديمومة بعمل هذه الوحدات وغالباً ما تنتهي وظيفة هذه الوحدة بانتهاء المشروع الداعم لها. وقامت هذه الوحدة بجهود متعددة في مواطن مختلفة تختص تخطيط قوى العاملة ومنهجيتها إلا أنها لم تترجم إلى الفعل والعمل ولم تضمن أعمالها في خطط التنمية المتعاقبة إلا ببعض منها.

4. تقييم البيانات اللازمة لتقديرات العرض والطلب علىقوى العاملة في الأردن خلال العقد الماضي

تقوم عدة جهات رسمية بتوفير الجزء الأكبر من البيانات والمعلومات التي يحتاج إليها تخطيط القوى العاملة في الأردن وهذه الجهات هي: دائرة الإحصاءات العامة، وزارة التخطيط، وزارة التربية والتعليم، وزارة العمل، ديوان الخدمة المدنية، مجلس التعليم العالي، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، مؤسسة التدريب المهني، دائرة الموازنة العامة، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وفيما يلي عرض ملخصاً لما توفره هذه المؤسسات من بيانات تخص جانبي العرض والطلب علىقوى العاملة وقد روعي في تقييم هذه البيانات لفترة عقد التسعينات من القرن الماضي. وفيما يلي عرضاً ملخصاً لما توفره هذه المؤسسات من بيانات ومعلومات إحصائية تخص جانبي العرض والطلب علىقوى العاملة:

دائرة الإحصاءات العامة

توفر دائرة الإحصاءات العامة العديد من البيانات والمعلومات الإحصائية المباشرة وغير المباشرة من التقديرات والمسوح الزراعية يمكن استخدامها في التخطيط لقوى العاملة ودراسة سوق العمل في الأردن ومنها:

- أعداد السكان حسب الجنس، والعمر والتقديرات المستقبلية، بالإضافة إلى معدلات النشاط الاقتصادي، وتتجدر الإشارة إلى أن إجراء التعداد في موعده المحدد عام 2004 سيوفر مخزوناً جيداً من البيانات سيما وانسه سيوفر معلومات عن الأردنيين وغير الأردنيين بخصائصهم الاجتماعية والاقتصادية المختلفة.
- معلومات متعددة عن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لل الاقتصاد الأردني، واتجاهاتها بما في ذلك الأرقام الخاصة بحجم الناتج المحلي والإجمالي في كل نشاط اقتصادي ومعدلات النمو المتحققة فيه.
- المعلومات عن المتغيرات التي تؤثر في سوق العمل كالهجرة والوفيات والعماله الوافدة، ومعدلات النمو السكاني والتوزيع الجغرافي.

هذا، وتنفذ الدائرة نوعين من الدراسات حول التشغيل أولهما، مسح العمالة والبطالة الذي تنفذ الدائرة على أربع جولات سنوياً، وثانيهما دراسة المؤسسات التي يعمل فيها (5) مستخدمين فأكثر، وفيما يلي توضيح للبيانات التي توفرها هاتان الدراسات:

يبين المرفق 1 مسوح العمالة والبطالة التينفذتها الدائرة خلال السنوات 1995-2001 حسب المتغيرات التي تضمنتها استماره المسح. وتوافر نتائج هذه المسوح من خلال التقارير التي نشرتها الدائرة وعلى شكل بيانات خام يمكن إجراء التحليل المعمق المطلوب حولها باستخدام الحاسب الآلي. وتحري الدائرة دراسة الاستخدام للمؤسسات التي تستخدم (5) مستخدمين فأكثر سنوياً وبياناتها متوفرة في التقارير التي تنشرها الدائرة وأيضاً على الحاسب الآلي لاستخدامها لمن يرغب في إجراء مزيد من التحليل. ويبين المرفق 2 المتغيرات التي تضمنتها استماره هذه الدراسة خلال السنوات 1995 - 2000.

وزارة العمل

تقوم وزارة العمل بجمع معلومات عن العاملين في المؤسسات من خلال استماره أعدت لهذا الغرض تتضمن العديد من البيانات عن المؤسسة كالنشاط الاقتصادي ونوع القطاع وموقعها الجغرافي بالإضافة إلى بيانات عن العاملين في المؤسسة كالرقم الوطني والاسم، والجنس، وتاريخ الميلاد، الحالة الزوجية، الجنسية، المؤهل العلمي، والتخصص والمهنة، والراتب الشهري، وتاريخ بدء العمل، وجميع هذه البيانات متاحة على الحاسوب الآلي. كما تجمع الوزارة بيانات عن الأردنيين الباحثين عن عمل من خلال استماره معدة لهذا الغرض تتضمن بيانات عن الباحثين منها الاسم، والرقم الوطني، تاريخ الميلاد، والحالة الزوجية وعنوان والمؤهل العلمي، والتخصص العلمي وبلد التخرج وسنة التخرج بالإضافة إلى معلومات عن المهن المطلوبة.

كما تجمع الوزارة بيانات عن العمال غير الأردنيين من خلال استماره خاصة تتضمن العديد من البيانات منها الاسم، ورقم جواز السفر، الجنس، الجنسية، وتاريخ الميلاد والحالة الزوجية والمؤهل العلمي، والتخصص بالإضافة إلى بيانات عن المؤسسة التي يعمل بها كالنشاط الاقتصادي للمؤسسة وموقعها التجاري.

كما يتواجد في وزارة العمل معلومات عن تصاريح العمل الممنوحة لغير الأردنيين العاملين بأجر ومعلومات عن طالبي الحصول على تصاريح عمل. وجميع هذه المعلومات، التي تجمع من خلال مكاتب وزارة العمل المنتشرة في جميع محافظات المملكة، يمكن الاستفادة منها من خلال التقارير التي تصدرها الوزارة، أو باستخدام البيانات الخام المتاحة على الحاسوب الآلي. ويبيّن المرفق 3 توافر هذه المتغيرات خلال السنوات 1995 - 2001.

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

تطلب مؤسسة الضمان الاجتماعي من جميع المؤسسات في القطاعين العام والخاص تزويدها باستماره الاشتراك للؤمن عليه في الضمان الاجتماعي. وتحتوي هذه الاستماره معلومات متعددة كالجنس، وتاريخ الالتحاق بالعمل، والأجر الشهري الخاضع للاقتطاع، وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة بالإضافة إلى اسم المنشأة والرقم الوطني لحوالي 50% من المشتركين. وتتوافر بيانات عن المنشآت من حيث ملكيتها ونشاطها وجنسيتها وتاريخ تسجيلها وعنوانها. وتستخدم المؤسسة استبيان آخر يتعلق بإيقاف اقتطاع عن المؤمن عليه يمكن ربطه آلياً مع بيانات الاستماره الأولى ويبيّن فيه تاريخ التوقف عن العمل، وتاريخ إيقاف الاقتطاع، بالإضافة إلى سبب إيقاف الاقتطاع وجميع هذه البيانات محسوبة في المؤسسة حتى تاريخه.

ديوان الخدمة المدنية

يقوم ديوان الخدمة المدنية باستقبال طلبات التوظيف للأردنيين من حملة الشهادة الثانوية العامة فأعلى ويعلم على تحديثها سنوياً من خلال نموذج خاص يملؤه طالب التوظيف ويقدمه إلى الديوان عن طريق المراكز البريدية أو مباشرة. ويتضمن هذا النموذج العديد من المتغيرات كالرقم الوطني

والجنس، والحالة الاجتماعية، والشهادة العلمية، والتخصص، وسنة التخرج وبلد التخرج ومكان الإقامة وغيرها من المتغيرات الأخرى وجميع هذه البيانات محوسبة (المرفق 4). كما يقوم الديوان بتحديث البيانات التي تطرأ على بعض المتغيرات كالحصول على مؤهل علمي جديد أو تغيير مكان الإقامة.

ويقوم الديوان أيضاً بتوفير بيانات عن شؤون الموظفين في القطاع العام ومن المتغيرات التي يوفرها هذا النموذج الرقم الوطني، والجنس، وتاريخ الولادة، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والشهادة العلمية والتخصص وسنة التخرج، وبلد التخرج، وتاريخ التعيين وتاريخ التصنيف، ونوع التعيين، والفئة والدرجة، بالإضافة إلى التغيرات الوظيفية التي تحصل للموظف منذ تعيينه ومروراً بجميع الإجراءات الوظيفية التي توافق سيرته المهنية من ترقيع وتعديل الأوضاع والإيفاد في بعثات علمية ودورات تدريبية، والإجازات بأنواعها والانتداب والإعارة وانهاء باتفاق الموظف عن عمله. وجميع هذه البيانات محوسبة في الديوان حتى تاريخه. ويتوافر لدى الديوان أيضاً قاعدة بيانات عن المستكفيين عن التعيين وتخصصاتهم المختلفة حسب ما هو وارد في طلبات التوظيف. ويبين المرفق 4 إمكانية توافر هذه البيانات للسنوات 1995-2001. ويصدر الديوان تقريراً سنوياً يتضمن البيانات أعلاه.

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

يعد المركز على تنفيذ مشروع نظام معلومات تنمية الموارد البشرية حيث سيوفر هذا المشروع نظم معلوماتية تمكن من الربط بين المهارات المتاحة وفرص العمل، بالإضافة إلى أنه يمكن أصحاب العمل والباحثين عن عمل من اتخاذ قرارات رشيدة، وسيوفر النظام معلومات تساعد مؤسسات التدريب والإعداد على تكيف برامجها التدريبية بما يتنق مع المتغيرات في سوق العمل. (المزيد من التفاصيل عن المشروع انظر مرفق 5). وعلى الرغم أن المركز لا ينتج بيانات خاصة إلا أنه يقوم بتحليل البيانات التي توفرها وزارة التربية والتعليم سنوياً عن المدارس لاستناد قائمة طويلة من المؤشرات التربوية حول الالتحاق بالتعليم والكافأة الداخلية والنوعية والإإنفاق كما يتم أيضاً تجميع بيانات من مصادر متعددة (دائرة الإحصاءات العامة، ديوان الخدمة المدنية، الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي، وزارة العمل ... الخ) ويعيد تحليلها (تحليل ثانوي) لاستناد مؤشرات تنمية الموارد البشرية.

وزارة التربية والتعليم

توفر وزارة التربية والعلم سنوياً معلومات إحصائية عن الطلبة الملتحقين في المدارس في مختلف مراحل الدراسة حسب المرحلة والصف والعمur، والجنس، وعن أعداد الطلبة حسب الجهة المشرفة على التعليم، وأعدادهم حسب المراحل التعليمية. كما توفر الوزارة معلومات عن طلبة التعليم المهني حسب نوع التعليم، وكذلك بيانات عن طلبة الشهادة الثانوية حسب المحافظة والفرع، وتنشر الوزارة في تقاريرها معدلات النجاح والرسوب والتسرب حسب العمر والجنس.

مجلس التعليم العالي

يوفر مجلس التعليم العالي سنوياً معلومات إحصائية عن الطلبة المقبولين الملتحقين في الجامعات الأردنية وكليات المجتمع المتوسطة والخريجين منهم موزعين حسب الجنس والكلية وحقل التخصص والسنة الدراسية. ويعمل المجلس على نشر هذه المعلومات في التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن.

مؤسسة التدريب المهني

تعمل المؤسسة سنوياً على تنفيذ دراسة ومتابعة وتقدير خريجي برامج الثمذة المهنية من خلال استخدام استبيانين هما: استبانة الخريج واستبانة صاحب العمل وتتضمن استبانة الخريج بيانات عامة عن الخريج من حيث الجنس، وال عمر، ومكان الإقامة، والحالة الاجتماعية والتخصص التدريبي، والبرنامج، والمؤهل العلمي، بالإضافة إلى بيانات عن العمل الحالي (إذا كان المتدربي يعمل) كالنشاط الاقتصادي، والحالة العملية، ومعدل أيام العمل الشهري ومعدل ساعات العمل اليومية.

كما تتضمن الاستبانة بيانات عن التدريب والبرامج والمناهج، والرواتب والأجور، والتطور الذاتي. أما استبانة صاحب العمل فتتضمن بيانات عامة عن المؤسسة كالملكية، والنشاط، ومجموع العاملين، عدد المهنيين وعدد الخريجين من مؤسسة التدريب المهني، بالإضافة إلى بيانات عن البرامج والمناهج التدريبية للخريجين، والتشغيل والترقي الوظيفي والنمو المهني. وجميع هذه البيانات متوافرة على الحاسوب الآلي.

كما تعمل المؤسسة على إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية من القوى العاملة حسب المستويات المهنية والعلمية، والصعوبات التي تواجه المؤسسات في ذلك. وتعمل المؤسسة على إجراء دراسة أخرى لتحديد الاحتياجات التدريبية لمستويات العمل الأساسية في القطاع الصناعي وتتوافر بيانات هاتين الدراستين على الحاسوب الآلي.

وزارة التخطيط

تعمل وزارة التخطيط من خلال إعدادها لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالتعاون مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بتوفير معلومات مهمة تساهم في تقدير حجم الطلب على القوى العاملة. وتنبع هذه المعلومات بتقديرات نمو الناتج المحلي الإجمالي المتوقعة أو المستهدفة حسب النشاط الاقتصادي وكذلك بتوقعات التطور في إنتاجية العامل أو المستهدف منها حسب النشاط الاقتصادي. كما توفر هذه الخطط السياسات الخاصة بالتشغيل والحوافز والأجور وكذلك بالتعليم والتدريب.

وزارة الصناعة والتجارة

توفر وزارة الصناعة والتجارة بيانات عن عدد العمال أو فرص العمل التي ستتوفر لها المشاريع والمنشآت الاقتصادية التي سترخيص لأول مرة. ويُجدر الذكر أن هذه المعلومات تتتوفر بشكل إجمالي ولا توفر هذه البيانات معلومات عن خصائص العمالة المطلوبة. كما لا يتم متابعة من قبل الجهة المعنية فيما إذا تم تأسيس المنشأة التي تم الترخيص لها أم لا، وبالتالي فإن المعلومات غير وافية.

تقييم البيانات المطلوبة لخطيط القوى العاملة في الأردن

أ. جانب العرض

النطاق	الجهات التي توفرها (تنتجه)	نوع البيانات المطلوبة
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	1. بيانات عن إعداد السكان حسب العمر والجنس
ليست مكتملة	دائرة الإحصاءات العامة وزارة العمل مؤسسة الضمان الاجتماعي	2. بيانات عن الهجرة وتوقعاتها
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	3. بيانات عن الخصوبة
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	4. بيانات عن المستويات التعليمية
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	5. بيانات عن قوة العمل (مشغلون+متعطلون) من حيث العمر والمستوى التعليمي
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة وزارة العمل مؤسسة الضمان الاجتماعي	6. بيانات عن القوى العاملة (المشغلون) من حيث: - النشاط الاقتصادي - المهنة - المستويات التعليمية
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	7. معدلات النشاط الاقتصادي حسب العمر والجنس
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	8. تقديرات السكان المشغلين حسب العمر والجنس
متوفرة	مؤسسة التدريب المهني	9. بيانات عن التدريب المهني حسب نوع التدريب والشخص، السنة التدريبية، ومعدلات النجاح والرسوب والتسرب
متوفرة	مجلس التعليم العالي	10. بيانات عن الطلبة الملتحقين في مراحل الدراسة، الجامعات والكليات المتوسطة حسب: - السنة الدراسية - التخصص الجنسي - معدلات النجاح والرسوب والتسرب
متوفرة	وزارة التربية والتعليم	11. بيانات عن الطلبة الملتحقين في (التعليم العام) في مختلف مراحل الدراسة حسب - الصف - الجنس - معدلات النجاح والرسوب والتسرب

ب. جانب الطلب

النطاق	الجهات التي توفرها (تنتجه)	نوع البيانات المطلوبة
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	1. الناتج المحلي الإجمالي
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	2. توقعات الناتج
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	3. الإناتجية
متوفرة	مؤسسة الضمان الاجتماعي ديوان الخدمة المدنية ووزارة المالية/ التقاعد	4. توقعات الإناتجية
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	5. معدلات التقاعد حسب الجنس
متوفرة	دائرة الإحصاءات العامة	6. معدلات الوفاة حسب العمر والجنس

5. تقييم الدراسات السابقة الخاصة بتحطيط القوى العاملة في الأردن خلال العقد الماضي

أ. تم تصنيف الدراسات السابقة التي أمكن الحصول عليها والرجوع إليها إلى أربع فئات:

1. دراسات منهجية متخصصة في تحطيط القوى العاملة، وقد شملت ما يلي:

- تقديرات الاحتياجات المستقبلية للأنشطة الاقتصادية من القوى العاملة حسب المستوى التعليمي على المدى المتوسط في الأردن (1991-1995).
- التقديرات المستقبلية للسكان والأفراد في عمر التعليم والقوى العاملة في الأردن حتى عام 2010.
- مخرجات النظام التعليمي ومواعيدها مع احتياجات سوق العمل، وبما يخدم غاييات التوسيع في القاعدة الإنتاجية الاقتصادية.
- العرض والطلب على القوى العاملة في الأردن حتى عام 2000.
- موازين القوى العاملة في الأردن خلال الفترة 1989-2000.
- احتياجات المجتمع الأردني من القوى العاملة حتى عام 2000.

2. تقارير وأبحاث حول تحطيط القوى العاملة وتضم:

• خصائص سوق العمل الأردنية: استنتاجات حول الاحتياجات من العمالة والمهارات النوعية.

3. دراسات وتقارير وأبحاث أخرى،تناولت جانباً من عناصر تحطيط القوى العاملة على المستوى الجزئي من الناحية القطاعية أو النشاط الاقتصادي أو التدريبي، إلى غير ذلك، عكست السياسات والإجراءات التي يمكن أن يكون لها تأثير على تحطيط القوى العاملة.

- الاحتياجات التدريبية بالقطاع الصناعي للأعوام 1998-2000.
- آثار السياسات الاقتصادية في الخطة الاقتصادية والاجتماعية (1993-1997) على التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- المتقدمون لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية: التطلعات والاتجاهات.
- إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية.
- استراتيجية تنمية الموارد البشرية.
- دراسة التخصصات المطلوبة والمشبعة والراکدة ضمن المؤهلات العلمية في مخزون معلومات ديوان الخدمة المدنية خلال عام 2000.
- الاحتياجات والإمكانات العلمية والتكنولوجيا الوطنية/ المرحلة الثانية.

4. الخطط الاقتصادية والاجتماعية (1993-1997) و(1998-2003)

ب. روعي في هذه الدراسات والتقارير والأبحاث بان يكون إعدادها في عقد السبعينات أو بعدها، نظراً للتحولات والتغيرات الجذرية التي شهدتها سوق العمل والاقتصاد الأردني خلال هذا العقد، والمتمثل في:

- تطبيق برامج التصحح الاقتصادي.
- الهجرة العائدة نتيجة حرب الخليج الثانية.

- معدلات البطالة المرتفعة.
 - تراجع فرص التشغيل الداخلي والخارجي للقوى العاملة الأردنية.
 - ارتفاع أعداد القوى العاملة الوافدة
 - توقيع عدد من الاتفاقيات الدولية ذات الطابع الاقتصادي مثل WTO، مفاوضات الشراكة الأوروبية التي من خلالها يتم تحرير الاقتصاد الأردني وافتتاحه على التجارة الدولية.
 - تنفيذ برامج خاصة العديد من مؤسسات القطاع العام وأثرها على فرص التشغيل.
5. أما بالنسبة للدراسات المنهجية التي أجريت في عقد التسعينات فإنه يمكن الاستفادة من منهاجياتها باستخدام أحدث البيانات المطلوبة في جانبي العرض والطلب على القوى العاملة خاصة أن البيانات المستخدمة فيها قديمة لا تعكس التحولات الجذرية التي شهدتها الاقتصاد وسوق العمل الأردني.

هناك تقييم تفصيلي لهذه الدراسات في المرفق 6 من هذا التقرير.

6. المطلوب عمله في المرحلة الثانية

1.6 الاستنتاجات

1.1.6 في مجال البيانات والمعلومات الإحصائية

- لا يمكن التبع بالطلب على القوى العاملة بموثوقية عالية بسبب الخصائص الخاصة للاقتصاد الأردني والتغيرات السريعة التي يشهدها والمؤثرات السياسية المحيطة بالاقتصاد وكذلك الطلب الاجتماعي على التعليم.
- لدى مراجعة البيانات الخاصة بالعرض التي تنتجه المؤسسات المختلفة ذات الصلة، تبين أنها تعطي بشكل عام هذا الجانب، مع الإشارة إلى المحددات التالية:
 1. عدم استخدام الرقم الوطني في بعض المؤسسات، الأمر الذي يحد من إمكانية تعرف الباحث على الحجم الفعلي للقوى العاملة من مستخدمين ومتغطين عن العمل من خلال مقارنة البيانات المتوفرة من أكثر من مصدر.
 2. توفر دائرة الإحصاءات العامة من خلال مسوحاتها الدورية بيانات أساسية عن جانب العرض من القوى العاملة.
 3. على الرغم من توافر بعض البيانات الرئيسية الخاصة بجانب الطلب التي توفرها دائرة الإحصاءات العامة من جهة، وتنتجه بعض المؤسسات الحكومية كديوان الخدمة المدنية، ودائرة الموازنة العامة ووزارة التخطيط من جهة أخرى، إلا أن هناك حاجة للبيانات الخاصة باحتياجات القطاع الخاص من العمالة وتوجهاتها المستقبلية.
 4. أما فيما يتعلق بالبيانات الخاصة بالعرض المنتجة من قبل مؤسسات أخرى (وزارة التربية والتعليم، مجلس التعليم العالي، وزارة العمل، ديوان الخدمة المدنية، مؤسسة الضمان الاجتماعي، مؤسسة التدريب المهني) ورغم شموليتها، إلا أن الحاجة تبقى ملحة لقياس مدى التغطية والمصداقية والموثوقية لهذه البيانات.
 5. نقص كبير وواضح في المعروض من القوى العاملة الوافدة غير الأردنية من حيث الحجم والخصائص والتركيز.
 6. غياب المعلومات الوافية والدقيقة عن حجم العمالة الأردنية في الخارج وكذلك عن خصائصها ومرتكز تواجدها.
 7. على الرغم من توافر الاحتياجات من العاملين في القطاع العام بشكل سنوي من خلال دائرة الموازنة العامة/وزارة المالية، إلا أن تحديد هذه الاحتياجات لا يتم استناداً إلى الأهداف والخطط المستقبلية لأجهزة الإدارة العامة، ويمكن الاستدلال على ذلك بالتوسيع الكبير في وظائف الخدمات المساعدة (الفئة الرابعة والمياومة) على حساب وظائف الاختصاص (المؤهلين).

2.1.6 في مجال الدراسات

- يتضح من الدراسات التي تمت مراجعتها، بأن هذه الدراسات لا تعكس واقع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها الأردن خلال السنوات الماضية وذلك للأسباب التالية:
 1. استناد دراسات تخطيط القوى العاملة "المنهجية" والتي تأخذ جوانب عملية التنبؤ بأبعادها الثلاثة العرض والطلب والمواومة، إلى مسوحات ميدانية أجرتها دائرة الإحصاءات العامة خلال عقد الثمانينات، ولم يتم إعداد دراسات وفقاً للمنهجية المشار إليها أعلاه تستند إلى بيانات حديثة.
 2. لم تأخذ الدراسات والأبحاث المعدة سابقاً بعين الاعتبار التغيرات الجذرية التي طرأت على الاقتصاد الأردني من خلال تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي، وتنفيذ سياسة الخصخصة، وتوقيع اتفاقيات الشراكة الأوروبية ومنظمة التجارة العالمية. يضاف إلى هذا ما تم مؤخراً من تحويل العقبة إلى منطقة اقتصادية خاصة والتي من المتوقع لها أن توفر (70) ألف فرصة عمل.
 3. اقتصار معالجة البيانات المتوفرة على المستوى الوصفي الأحادي وقليلما تم معالجة معمرة متعددة المستويات تمكن من بناء نماذج توقعات أو دراسات جادة.
 4. لم تراع الدراسات والتقارير المعدة سابقاً التحولات الديموغرافية التي شهدتها المجتمع الأردني والمتمثلة بالانخفاض الكبير في معدلات الإنجاب والذي سوف يؤثر على حجم العرض من القوى العاملة مستقبلاً.
- لم تتضمن خطط التنمية الأردنية من الناحية الفنية تخطيطاً للقوى العاملة بمنهجيته ووسائله المعروفة من تقدير كمي ونوعي لكل من العرض والطلب والموازنة بينهما، كما أنها لم تشر إلى الأسس والمقاييس والفرضيات التي اعتمدتتها في تقديراتها للقوى العاملة. أما من ناحية المحتوى، فقد لوحظ أن العرض يعني من فائض في عرض اليد العاملة الماهرة بشكل عام حيث ركزت الخطط في عملية الموازنة بين العرض والطلب على السياسات والإجراءات التي تتناول التأثير على جانب العرض أكثر منه على جانب الطلب.
- أما فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات المرافقة التي تتضمنها الخطط التنموية والخاصة بخطيط القوى العاملة، فمن الملاحظ أن هذه السياسات ظلت بعيدة عن التطبيق وتقترن إلى المتابعة. كما أن معظم هذه السياسات والإجراءات المرافقة لم تُجسد في برامج محددة ينبع منها مشاريع قابلة للتنفيذ.
- خلافاً لما هو معروف، فإن التعليم في الأردن لا يوجه بمحددات سوق العمل بل يتبع السياسات التعليمية الخاضعة لتلبية الطلب المتزايد على التعليم المقيد بالطلب الاجتماعي المرتفع عليه فقط.

2.6 ما يجب عمله

1.2.6 في مجال البيانات والمعلومات الإحصائية

- إن موضوع عمل تقييرات الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة بالاستناد إلى مسح ميداني يتم فيه الوقوف على احتياجات المنشآت الاقتصادية من هذه القوى غير محذف في ظل عدم وضوح الظروف السياسية والاقتصادية المحيطة وتغير ظروف سوق العمل بالإضافة إلى أن التجارب الماضية في هذا المجال لم تكن ناجحة ولم يؤخذ بها.
- وضع آلية مناسبة للوقوف على احتياجات المنشآت الجديدة أو التي توسيع أعمالها من القوى العاملة بمستوياتها المهنية والتخصصية المختلفة عند إجراءات ترخيصها وتزويد الجهات المعنية من مؤسسات تدريبية وتعلمية بهذه الاحتياجات.
- أن يتم تعاون الجهات المختلفة المتعاملة بموضوع تخطيط القوى العاملة في الأردن وقضايا سوق العمل مع دائرة الإحصاءات العامة لتحديد البيانات والمعلومات والمؤشرات الإحصائية اللازمة لعملية التخطيط والدراسة والتحليل ليتم توفيرها بدورية منتظمة من قبل الدائرة وفق الإمكانيات المتاحة لها.
- ضرورة توفير بيانات وافية عن العمالة الوافدة من خلال:
 - أ. تطوير نظام معلومات إدارة الأجانب والحدود لإصدار نشرة فصلية مفصلة عن المقيمين من غير الأردنيين.
 - ب. وضع آلية مناسبة بين وزارة الداخلية ودائرة الإحصاءات العامة لضبط وحصر عملية القادمين والمغادرين من غير الأردنيين إلى الأردن.
 - ج. تطوير وتعزيز استماره القادمين من غير الأردنيين على كافة المراكز الحدودية.
- ضرورة توفير معلومات عن العمالة الأردنية في الخارج من خلال ترتيبات تقوم بها وزارة العمل بالتنسيق مع السفارات الأردنية في الخارج ومن خلال إعطاء تصاريح عمل لكل من يذهب للعمل خارج الأردن ومن خلال آلية تنسيق توضع مع الدول المستقبلة للعمالة الأردنية.
- على المؤسسات التي تساهم بتوفير بيانات جزئية أو كليلة عن القوى العاملة في الأردن من خلال نماذج واستبيانات مختلفة التنسيق مع دائرة الإحصاءات العامة حول محتوى هذه الاستمارات بحيث يتم تطويرها بما يخدم النظام الإحصائي في الأردن، وكذلك التأكيد على هذه الجهات بأن يتم تعبيئة كافة حقول هذه الاستبيانات عند تعبئتها من قبل ذوي العلاقة.

2.2.6 في مجال الدراسات

- التركيز على موضوع دراسة وتحليل معطيات ومؤشرات سوق العمل التي تتوافق من المصادر المختلفة، ووضع السياسات المناسبة لمعالجة الإختلالات والتشوهات فيه -أكثر منه من تخطيط القوى العاملة- حيث أن الأخير لا يمكن التحكم والتنبؤ به في ظل معطيات ومحددات خارجة عن السيطرة ودرجة اليقينية فيها ضعيفة جداً ولا يصلح في مجتمع متحرك سيما وأن التغير في وضع سوق العمل يتميز بالسرعة.

- ضرورة اجراء دراسات تتبعية Tracer Studies لمعرفة وضع الخريجين من حيث التحاقهم بالعمل، ومدى المواعدة النوعية لتعليمهم أو تدريبهم مع طبيعة ومتطلبات العمل التي يمارسونه، والمعينين منهم الذين يتربكون العمل (دوران العمل) والذين لم يلتحقوا بالعمل بعد. بالإضافة إلى دراسة أصحاب العمل المشغلين لهؤلاء الخريجين للتعرف على درجة رضاهم عن مستوى وأداء الخريجين ومدى تلبيتهم لحاجة سوق العمل النوعية ... الخ. على أن تجرى هذه الدراسات بصورة منتظمة ومستمرة، بحيث تعطي مؤشرات عن سوق العمل لتساعد في تتوير متذبذب القرار أثناء رسم السياسات وآليات المعالجة المناسبة لإزالة التشوّهات وتحقيق التوازن.
- ضرورة أن لا يقتصر تخطيط القوى العاملة على تقديرات المعروض والمطلوب من هذه القوى، بل يجب أن يشمل دراسة وتحليل وضع التشغيل والبطالة في ضوء التقديرات التي تجري عن سوق العمل بحيث يتوافر وباستمرار معلومات عن هذا السوق لتقييم مؤشرات أساسية حوله لرامي السياسات ومتذبذب القرار.
- ضرورة الاطلاع على والاستفادة من النماذج المحدثة الخاصة بتخطيط القوى العاملة من خلال البرمجيات الجاهزة لهذه الغاية والمعمول بها لدى المؤسسات الدولية مثل البنك الدولي، ومنظمة العمل الدولية.
- الطلب إلى دائرة الإحصاءات العامة أن تضمن استماراة التعداد العام للمساكن والسكان المنوي إجراءه سنة 2004 بعض الأسئلة عن القوى العاملة بما يؤدي إلى توفير معلومات عن مجموع القوى العاملة الأردنية وبعض خصائصها الرئيسية.
- ضرورة انتظام صدور غالبية النشرات والدراسات الخاصة في مجال معلومات القوى العاملة.

3.2.6 في المجال المؤسسي

- تشكيل لجنة توجيهية برئاسة أمين عام وزارة التخطيط، وعضوية كل من مدير عام دائرة الإحصاءات العامة، ومدير عام مؤسسة الضمان الاجتماعي، وأمين عام ديوان الخدمة المدنية، وأمين عام وزارة العمل، ومدير عام مؤسسة التدريب المهني، ونائب رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ينط بالنظر في وضع الحلول والسياسات الازمة لمعالجة الإختلالات في سوق العمل الأردني.
- ضرورة التنسيق الكامل بين كافة الوزارات والمؤسسات العاملة في مجال القوى العاملة من خلال تشكيل لجنة فنية من بين هذه المؤسسات لتتولى عملية التنسيق المطلوبة والضرورية.
- تفعيل دور مديرية التنمية البشرية في وزارة التخطيط لتأخذ دوراً أكبر ورئيساً في عملية تخطيط القوى العاملة في الأردن، وكذلك إجراء الدراسات التحليلية لواقع ومؤشرات سوق العمل الأردني، ومواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر عليه، لتساعد في وضع السياسات والإجراءات الازمة لمعالجة الإختلالات في هذا السوق بصورة منتظمة ومستمرة، ومتابعة تنفيذ ما يتعلق بهذا السوق من سياسات وإجراءات وقرارات، وبغير ذلك فإن الأمور تصبح خارج إطارها الزمني ويكون الجهد الذي بذل قد أهدر ودون جدوى. وينسجم هذا مع الدور المسند لوزارة التخطيط حسب قانونها، حيث ينط قانون التخطيط رقم 78 لسنة 1971 بوزارة التخطيط مهمة دراسة احتياجات سوق العمل الأردني من القوى العاملة بمستوياتها المهنية والتخصصية المختلفة ضمن إطار خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في الأردن.

- رفع سوية العاملين في تخطيط القوى العاملة من حيث المهارة والمعرفة الأكاديمية العالمية ليكونوا قادرين على تناول هذا الموضوع بنجاح وثقة.
 - تعزيز نظام بيانات سوق العمل في وزارة العمل لتجاوز النقص في المعلومات عن هذا السوق وب خاصة المعلومات المتعلقة بالعملة الوافدة.
 - دعم مشروع نظام معلومات تنمية الموارد البشرية في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الذي يقوم المركز بتأسيسه بالتنسيق مع عدد من الجهات الرسمية، بحيث يصبح هذا النظام قاعدة وركيزة أساسية لدراسة وتحليل سوق العمل الأردني.
 - تحديد جهة واحدة يناظر بها مسؤولية متابعة تنفيذ أية قرارات تصدر عن الحكومة بخصوص معالجة اختلالات سوق العمل لكي تضمن تنفيذها.
 - تشكيل فريق فني يضم باحثين أكاديميين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال منهجيات إعداد دراسات سوق العمل وتخطيط القوى العاملة. على أن يتم الاستعانة بخبراء البنك الدولي أو منظمة العمل الدولية، نظراً للخبرة الواسعة والمواكبة لأحدث المنهجيات العالمية في هذا المجال، وكذلك الاستعانة بباحثين من ذوي الخبرة في مجال تخطيط القوى العاملة والموارد البشرية ممثلين عن وزارة التخطيط، ووزارة العمل، وديوان الخدمة المدنية، ودائرة الاحصاءات العامة والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- أما فيما يخص الكلف المترتبة على تنفيذ المرحلة الثانية فمن الصعوبة بمكان تقديرها نظراً لتنوع الأنشطة المطلوب عملها والطبيعة الاستمرارية لهذه الأعمال وكذلك تعدد الأطراف المتعاملة معها وتشابكها. ومن المستحسن ترك تقدير الأمور المالية للجنة التوجيهية المقترحة بعد أن تُحدد الإجراءات اللازم تنفيذها.

دراسات العمالة والبطالة التي نفذتها دائرة الإحصاءات العامة

خلال الفترة 1995 - 2001

2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	البيان
أ. البيانات العامة							
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- العلاقة برب الأسرة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- الجنس
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- العمر
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- المستوى التعليمي
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- التخصص العلمي
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- الحالة الزوجية
ب. المشتغلون (15 سنة +)							
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- حالة الفرد خلال السبعة أيام ليوم المقابلة
✓	✓	✓	-	-	-	-	- مجموع ساعات العمل الفعلية
✓	✓	✓	-	-	-	-	- الرغبة في عمل جديد أو إضافي
✓	✓	-	-	-	-	-	- أسباب الرغبة في عمل جديد أو إضافي
-	-	✓	-	-	-	-	- مدة العمل في آخر مهنة بالسنوات
-	-	✓	-	✓	✓	✓	- مدة العمل في أي عمل خلال الستة أشهر السابقة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- اسم المؤسسة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- النشاط الاقتصادي
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- المهنة الرئيسية
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- الحالة العملية للفرد
✓	✓	-	-	-	-	-	- مقدار الدخل الشهري من العمل
ج. المعطلون (15 سنة +)							
✓	✓	✓	-	-	-	-	- سبب عدم البحث عن عمل خلال الأربعة أسابيع
-	-	-	✓	✓	✓	✓	- سبب التعطل
✓	✓	-	-	-	-	-	- أساليب البحث عن عمل
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- مدة التعطل أو مدة البحث عن عمل
-	-	-	-	✓	✓	✓	- قبول الفرد المعطل بعمل تحت أي ظروف
-	-	-	-	✓	✓	✓	- رغبة الفرد المعطل بمزاولة مهنة معينة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- د. السكان غير الشططين حسب الحالة (طالب، ربة منزل.)
-	-	-	-	✓	✓	✓	- هـ. بيانات عن التقاعد (25 سنة +)
-	-	-	-	✓	✓	✓	- بيانات عن المسكن والأسرة
-	-	-	-	✓	✓	✓	- بيانات عن الدخل من جميع المصادر
-	-	-	-	-	✓	✓	- بيانات عن متوسط الإنفاق الشهري للأسرة (بالدينار)

ملحق 2

دراسات الاستخدام التي نفذتها دائرة الإحصاءات العامة للمؤسسات التي يعمل فيها 5 أشخاص فأكثر
خلال السنوات 1995 - 2000

2000	1999	1998	1997	1996	1995	البيان
أ. البيانات العامة						
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- الجنس
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- الجنسية
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- المؤهل العلمي
✓	--	✓	✓	✓	✓	- التخصص العلمي
ب. المشتغلون (15+ سنة)						
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- المهمة
✓	*✓	✓	✓	✓	✓	- عامل دائم / مؤقت
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- يعمل بأجر، دون اجر
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- عدد العاملين بالفترة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي الرواتب والأجور النقدية المنتظمة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي المبالغ غير المنتظمة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي المبالغ النقدية المدفوعة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي عدد ساعات العمل مدفوعة الأجر
ج. تعويضات العاملين						
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي المبالغ النقدية المدفوعة (خلال شهر الإسناد وخلال السنة المالية)
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي قيمة المزايا العينية
✓	✓	✓	✓	✓	✓	▪ المنتظمة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	▪ غير المنتظمة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي مساهمة المؤسسة في الضمان الاجتماعي
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي قيمة المزايا الأخرى
✓	✓	✓	✓	✓	✓	- إجمالي تعويضات العاملين

* مع إضافات على هذه البدائل

ملحق 3

المتغيرات المتوفرة لدى وزارة العمل حول سوق العمل

البيان	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
العملة الأردنية							
- عدد طلبات الأردنيين الباحثين عن عمل المسجلين لدى وزارة العمل والمشتغلين منهم حسب مديرية العمل.	*	*	*	*	*	*	*
- عدد طلبات الأردنيين الباحثين عن عمل المسجلين لدى وزارة العمل والمشتغلين منهم حسب المديرية والجنس.	*	*	*	*	*	*	*
- عدد طلبات الأردنيين الباحثين عن عمل المسجلين لدى وزارة العمل والمشتغلين منهم موزعين حسب الشهر.	*	*	*	*	*	*	*
- عدد طلبات الأردنيين الباحثين عن عمل المسجلين لدى وزارة العمل والمشتغلين موزعين حسب أقسام المهنة والجنس.	*	*	*	*	*	*	*
العملة الوافدة ذكور							
- توزيع العمال غير الأردنيين لدى وزارة العمل حسب النشاط الاقتصادي والمستوى التعليمي.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب الجنسية والمستوى التعليمي.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب الجنسيات والنشاط الاقتصادي.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب النشاط الاقتصادي وأقسام المهنة.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب أقسام المهنة والمستوى التعليمي.	*	*	*	*	*	*	*
العملة الوافدة إناث							
- توزيع العمال غير الأردنيين لدى وزارة العمل حسب النشاط الاقتصادي والمستوى التعليمي.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب الجنسية والمستوى التعليمي.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب الجنسيات والنشاط الاقتصادي.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب النشاط الاقتصادي وأقسام المهنة.	*	*	*	*	*	*	*
- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب أقسام المهنة والمستوى التعليمي.	*	*	*	*	*	*	*

2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	توزيع العمالة الوافدة بشكل عام ذكور + إناث
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب المحافظات والنشاط الاقتصادي.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب المحافظات وأقسام المهنة.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب أقسام المهنة وفئات الأجر.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب النشاط الاقتصادي وفئات الأجر.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب الحالة الاجتماعية والجنس.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب الشهر والمجموعات الجنسية.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب الشهر والجنس.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب المجموعات الجنسية وأقسام المهنة.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب المجموعات الجنسية والجنس.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب أقسام المهنة والجنس.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب مديرية العمل والمجموعات الجنسية.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب التصنيف المهني والجنس.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب وضع التصريح والجنس.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب مديرية العمل وأقسام المهنة.
*	*	*	*	*	*	*	- توزيع العمال غير الأردنيين المسجلين لدى وزارة العمل حسب أقسام المهنة ووضع التصريح.

ملحق 4

المتغيرات المتوفرة لدى ديوان الخدمة المدنية حول طلبات التوظيف

								البيان	المعلومات الشخصية
2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995			
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الاسم
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الرقم الوطني
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الجنس
▲	▲	▲		▲	▲	▲			مكان الولادة
▲	▲	▲		▲	▲	▲			تاريخ الولادة
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الجنسية
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الحالة الاجتماعية
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الموقف من خدمة العلم
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الهاتف
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الإقامة
▲	▲	▲		▲	▲	▲			تاريخ الطلب
 المؤهل العلمي									
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الشهادة العلمية
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الشخص
▲	▲	▲		▲	▲	▲			سنوات الدراسة
▲	▲	▲		▲	▲	▲			التقدير العام
▲	▲	▲		▲	▲	▲			مؤسسة التخرج (الجامعة / الكلية)
▲	▲	▲		▲	▲	▲			سنة التخرج
▲	▲	▲		▲	▲	▲			لغة الدراسة
▲	▲	▲		▲	▲	▲			أسلوب الدراسة
▲	▲	▲		▲	▲	▲			جهة التمويل
▲	▲	▲		▲	▲	▲			بلد التخرج
▲	▲	▲		▲	▲	▲			المعدل
▲	▲	▲		▲	▲	▲			الفحص الإجمالي
									الدورات
									الخبرات

							البيان
2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	
معلومات رقمية							
رقم الحاسوب							
الرقم الوطني (80% متوفّر)							
رقم الملف							
الرقم الوزاري (التربية والصحة)							
المعلومات الشخصية							
الاسم							
الجنس							
مكان الولادة							
تاريخ الولادة							
الجنسية							
الحالة الاجتماعية							
الموقّف من خدمة العلم							
المؤهل العلمي							
الشهادة العلمية							
التخصص							
سنوات الدراسة							
التقدير العام							
مؤسسة التخرج (الجامعة / الكلية)							
سنة التخرج							
لغة الدراسة							
أسلوب الدراسة							
جهة التمويل							
بلد التخرج							
المعدل							
الفحص الإجمالي							
الدورات							
الخبرات							

							الإجراءات الوظيفية
2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	رقم قرار الديوان
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	تاريخ التعيين
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	تاريخ التصنيف
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	نوع التعيين
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	السنة الحلو بالدرجة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الوظيفة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الفصل (الدائرة / الوزارة)
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الفئة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الدرجة السابقة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الدرجة الحالية
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الراتب الأساسي
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الإيفاد
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	العقوبات
							التقارير السنوية
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	السنة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	التقدير العام
							تاريخ الانفصال
							نوع الانفصال
							التغييرات الوظيفية
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الاستقالة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الإجازة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الانتداب
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	الإعارة
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	رقم القرار
▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	تاريخه

نظام معلومات تنمية الموارد البشرية

يتضمن نظام معلومات تنمية الموارد البشرية الذي يعمل المركز بالتعاون مع وزارة التخطيط والمعلومات الوطنية ودائرة الاحصاءات العامة ووزارة التربية والتعليم ووزارة العمل على إنشائه على جانبين عريضين من المعلومات أولهما معلومات التعليم والتدريب التي تشمل معلومات عن عرض القوى العامة حالياً ومستقبلاً وفقاً لخصائصهم التعليمية والمهارية وثانيها معلومات سوق العمل التي تشمل خصائص العمل حالياً ومستقبلاً موزعة حسب المهنة وفقاً لمتطلباتها التعليمية والمهارية وظروف العمل والأجور ومؤشرات العرض والطلب عليها.

وسيوفر المشروع نظم معلوماتية موثوقة تمكن من الربط بين المهارات المتاحة (مهارات الخريجين والباحثين عن عمل) وفرض العمل بسرعة وكفاءة عالية وستتوفر معلومات تمكن أصحاب العمل والباحثين عن عمل أو أولئك الذين يخططون للالتحاق بسوق العمل من اتخاذ قرارات مرشدة. وسيوفر النظام أيضاً معلومات تساعد مؤسسات التدريب والإعداد (وزارة التربية والتعليم، الجامعات، مؤسسة التدريب المهني، القطاع الخاص) على تكيف برامجها التدريبية بما يتنق مع المتغيرات في سوق العمل إضافة إلى مثل هذا سيوفر معلومات تساعد صانعي القرارات والمخططين وأصحاب العمل والعمال والطلبة على فهم القضايا المتعلقة باتجاهات سوق العمل بصورة أفضل.

الأهداف:

يهدف المشروع إلى الإسهام في تنمية الموارد البشرية الأردنية من خلال تحقيق المواءمة بين جانبي العرض والطلب (نتائج برامج التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل). وبصورة أكثر تحديداً يسعى المشروع إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. توفير معلومات تفصيلية عن جانب العرض من الموارد البشرية وفقاً للمستويات التعليمية والمهارات المهنية.
2. توفير معلومات عن سوق العمل من حيث الخصائص الحالية والمستقبلية بما في ذلك خصائص العاملين وظروف العمل والأجور.
3. إعداد تقارير تحليلية منتظمة لاتجاهات سوق العمل والطلب على المهن ومواصفاتها وشروط الالتحاق بها والمهارات المطلوبة.
4. تسهيل الباحثين عن عمل والباحثين عن عملة في الوصول إلى فرص العمل المتاحة وفقاً لمهاراتهم ومؤهلاتهم وبالمقابل تسهيل مهمة أصحاب العمل في العثور على باحثين عن عمل وفقاً لخصائص المهنة ومتطلباتها.
5. الإسهام في ترشيد قرارات الأفراد المهنية بحيث تكون مبنية على تحليل دقيق لقدراتهم وموهبتهم من ناحية واحتياجات السوق المستقبلية من ناحية أخرى.

مكونات المشروع:

يشتمل المشروع على المكونات التالية:

1. تحليل معلومات سوق العمل (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية) ويتم من خلاله بناء قاعدة معلومات متكاملة عن جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.
2. قاعدة بيانات العمل (دائرة الاحصاءات العامة) ويتم من خلاله بناء قاعدة معلومات متكاملة عن سوق العمل الأردني.
3. نظام التوظيف الإلكتروني (مركز المعلومات الوطني) يتم من خلاله بناء شبكة إلكترونية تسمح بالمزاوجة بين المهارة وفرصة العمل.
4. أدوات الإرشاد المهني (وزارة التربية والتعليم) ويتم من خلاله تطوير نظام متكامل للإرشاد والتوجيه المهني للطلبة وأولياء الأمور والمؤسسات.

نظام معلومات تنمية الموارد البشرية

أوجه الاستخدام	النتائج المتوقعة	النشاطات	الأهداف	اسم المكون
<p>1. توفير بيانات تفصيلية عن المهن القائمة وفرص العمل المستقبلية بمستويات النشاط الاقتصادي والمهن المختلفة وبشكل مفصل مع ظروف هذه المهن ومتطلباتها <i>outlook Occupational</i>.</p> <p>2. توفير معلومات عن خصائص المهنة في مختلف الأنشطة الاقتصادية ومتطلباتها الأكademie و المهارية <i>Career outlook</i>.</p> <p>3. توجيه الباحثين عن عمل لاتجاه نحو فرص العمل المتاحة في السوق المحلي مما يعني التحاقهم بهذه الوظائف أو قيامهم بالتوجه إلى مؤسسات التدريب على المهن المطلوبة (إعادة التدريب).</p> <p>4. أ. إرشاد الطلبة وتوجيههم مهنياً في ضوء متطلبات سوق العمل.</p> <p>ب. إعادة النظر في برامج التدريب بما يتلاءم مع برامج سوق العمل ومتطلبات المهني من التخصصات والمهارات</p>	<p>1. إعطاء صورة متكاملة وواضحة عن مختلف مؤشرات سوق العمل ومتغيراته حسب النشاط الاقتصادي والمهنة والمستوى التعليمي والمحافظة، تحديد المهارات المطلوبة لاستخدامها من قبل الطلبة والباحثين عن عمل <i>(Occupational outlook & Career outlook)</i>.</p> <p>2. توفير مؤشرات ودراسات وتقديرات للمهتمين لفهم التغير في سوق العمل وأتجاهاته والعوامل المؤثرة فيه.</p> <p>3. تطوير القرارات المؤسسية الوطنية على تحليل معلومات سوق العمل إضافة إلى رفع كفاءة التحليل النوعي.</p> <p>4. التوصل إلى تقريرات دقيقة حول عدد ونوع المهن المطلوبة في المستقبل خلال الثلاث إلى الخمس سنوات القادمة.</p> <p>5. إجماع وطني حول مؤشرات سوق العمل ومتغيراته من خلال ورش عمل متخصصة تساعد على تطوير أدوات تتبعية لقياس التغيرات في سوق العمل والتخطيط في ضوئها.</p>	<p>1. جمع معلومات تفصيلية عن البيانات المنتجة في المؤسسات وتحليلها وفقاً لاحتياجات المشروع بهدف تحديد الفجوات في المعلومات المتوفرة.</p> <p>2. إجراء دراسات تتبعية حول سوق العمل الأردني.</p> <p>3. إجراء مسوحات دورية عند الحاجة بما يمكن من بناء قاعدة بيانات سوق العمل في الأردن بالتعاون مع دائرة الاحصاءات العامة.</p> <p>4. بناء مؤشرات عن سوق العمل الأردني وتحديثها دوريًا وتقديمها.</p> <p>5. عقد ورش عمل ومؤتمرات ولقاءات طيبة دورية لرفع مستوى الوعي بأهمية المعلومات والمؤشرات واستخدامها</p>	<p>1. إنشاء قاعدة معلومات حول مؤشرات سوق العمل الأردني.</p> <p>2. دراسة خصائص سوق العمل من حيث جانبي العرض والطلب ممثلة لكل المهن والأنشطة الاقتصادية.</p> <p>3. تحليل بيانات سوق العمل بشكل دوري ومنتظم ونشرها.</p> <p>4. إنشاء سلسلة من المؤشرات الخاصة بسوق العمل.</p>	

<p>١. استخدام المعلومات من قبل محللي البيانات لفرص العمل المتاحة على مستوى المحافظة والنشاط الاقتصادي والمهنة بشكل منفصل.</p> <p>٢. توفر معلومات عن خصائص في مختلف الأنشطة الاقتصادية ومتطلبات هذه المهنة والأجور المدفوعة.</p> <p>٣. توجيه الباحثين عن عمل نحو فرص العمل المتاحة في السوق المحلي، مما يعني التحاقهم بهذه الوظائف أو التوجه نحو مؤسسات التدريب من أجل التدرب على المهن المطلوب (إعادة التدريب).</p> <p>٤. أ. إرشاد الطلبة وتوجيههم مهنياً في ضوء متطلبات سوق العمل.</p> <p>ب. إعادة النظر في برامج ومناهج الجامعات والكلية وممؤسسات التدريب بما يتوازع مع حاجات سوق العمل ومتطلبات المهنة من التخصصات والمهارات.</p>	<p>١. إعطاء صورة واضحة عن القوى العاملة حاضراً والتوقعات المستقبلية حسب المهنة، والنشاط الاقتصادي، والقطاع، والأجر، المحافظة والمستوى التعليمي.</p> <p>٢. توحيد آلة التصنيف الخاصة بالمهن بين متجمعي ومستخدمي البيانات.</p> <p>٣. تزويد مكون قاعدة معلومات سوق العمل بالبيانات المطلوبة وتغذيتها بشكل دوري.</p>	<p>١. بناء منهاجية فعالة خاصة بجمع المعلومات ذات العلاقة بهذا المكون</p> <p>٢. إبراء مسوح دورية للمؤسسات للحصول على معلومات ومؤشرات عن القوى العاملة.</p> <p>٣. عقد ندوات وورش عمل حول مفهوم قاعدة بيانات الأعمال واستداماتها وأهميتها.</p> <p>٤. تحليل المهن ومتطلباتها من معايير مهنية وتربيبية وإجراءات تأهيل وترخيص وصولاً إلى نظام وطني موحد للتصنيف المهني.</p> <p>٥. عقد ورش تدريب عن تطبيق التصنيف المهني في جمع البيانات وحوسيتها وتحليلها.</p>	<p>١. تطوير منهجيات وأدوات جمع المعلومات عن مؤسسات الأعمال في الأردن.</p> <p>٢. توفير بيانات شاملة عن المنشآت جميعها، ونشرها، وتعديلها، بحيث تكون متاحة للجميع.</p> <p>٣. الإسهام في تطوير نظام وطني موحد وشامل للتصنيف المهني.</p> <p>٤. تزويد مكون معلومات سوق العمل الأردني بما يحتاجه من معلومات.</p>
<p>١. المساعدة في تنظيم سوق العمل الأردني والتخطيط لتنمية الموارد البشرية.</p> <p>٢. مساعدة الخريجين والباحثين عن عمل على إيجاد فرص عمل مناسبة بجهد و وقت قليلين.</p> <p>٣. مساعدة أصحاب العمل على إيجاد الشخص المناسب للعمل المطلوب لديهم بصورة سريعة ودقيقة.</p>	<p>١. إضافات نوعية لإحصاءات سوق العمل.</p> <p>٢. تقليل وقت البحث عن عمل للباحثين عن عمل وعالة.</p> <p>٣. تعزيز فرصة الفرد في الحصول على المهنة التي تناسب مهاراته.</p> <p>٤. المزاوجة بين المهارات وفرص العمل وزيادة احتمالية اختيار الشخص المناسب لمكان المناسب.</p> <p>٥. زيادة فرص الأردنيين للعمل خارج المملكة.</p>	<p>١. تطوير نظام للبحث عن عمل وعالة يتضمن نماذج خاصة برصد المهارات والخبرات وخصائص الأفراد المطلوبين والمهنة المطلوبة.</p> <p>٢. تصميم ونشر موقع خاص بهذه القاعدة على الشبكة الوطنية بحيث تكون متاحة للباحثين عن عمل وعن عالة.</p> <p>٣. تطوير قاعدة بيانات تشمل معلومات عن فرص العمل المتاحة والباحثين عن عمل.</p> <p>٤. الترويج للنظام من خلال منشورات وورش عمل وملصقات.</p>	<p>١. الإسهام في تخفيض بطالة الأردنيين من خلال تسهيل مهمة البحث عن عمل وعالة.</p> <p>٢. تعزيز المواعنة بين فرص العمل ومهارات الأفراد.</p> <p>٣. مساعدة المستخدمين من وزارات وهيئات وشركات في تحديد احتياجاتهم عن مهارات وخصائص ضمن حقوق العمل والوظائف الشاغرة لديهم بأقصى وقت وأقل جهد.</p> <p>٤. تسويق الأردنيين للباحثين عن عمل خارج المملكة من خلال إتاحة المجال للباحثين عن عالة أردنية للبحث عن عاملين أردنيين.</p> <p>٥. تزويد المكونات الأخرى بالمعلومات الإحصائية التي تحقق أهداف هذه المكونات.</p>

1. ترشيد القرارات المهنية للأفراد من خلال المواءمة بين القدرات والميول وعالم العمل ومتطلباته.
2. الارتقاء بذلة الإرشاد المهني التي تتعلق بسوق العمل عن طريق التركيز على قرارات الأفراد في اتخاذ القرارات المهنية المتعلقة بالأفراد.

1. تدريب المرشدين التربويين على استخدام نظام معلومات تنمية الموارد البشرية في عمليات الإرشاد المهني.
2. نشر وتميم نتائج النظام من تقارير ودراسات ومعلومات لكي يتم استخدامها في الإرشاد المهني الأسري لتوجيه الطلبة ومساعدتهم في اتخاذ قراراتهم المهنية.
3. تطوير أدلة وأنواع خاصة بإرشاد الطلبة وأولياء أمورهم مهنياً.
4. الارتقاء بعمليات الإرشاد المهني في المدارس والكليات والجامعات بحيث تستند إلى معلومات عن سوق العمل وقرارات الأفراد وميولهم.

1. تطور نوعي في خدمات الإرشاد المهني في المدارس والجامعات ومعاهد التربية.
2. قرارات مهنية على مستوى الفرد تتسمج مع قدرات الفرد وميوله.
3. تعظيم الاستثمار في الموارد البشرية.

1. مساعدة الطلبة في المدارس على اختيار مسارات التعليم المناسبة لقدراتهم وميلهم المهنية.
2. مساعدة الطلبة في الكليات والمعاهد والجامعات على اختيار التخصصات الأكademie والمهنية التي تناسب ميلهم وقدراتهم في ضوء معطيات سوق العمل.
3. تمكّن المرشدين التربويين والمهنيين من أداء أدوارهم الإرشادية بصورة أفضل.
4. تطوير المناهج الدراسية بحيث تتضمن قيم العمل لتطوير ميول الطلبة المهنية.

تقييم الدراسات

أ. الدراسات

عنوان الدراسة/ المؤلف/ الجهة المشرفة	محتويات الدراسة	تقييم الدراسة وملحوظات عامة						
<p>1. تضمنت الدراسة فصلين بالإضافة إلى الملخص والنتائج والملاحق الإحصائية الخاصة بالدراسة وقائمة الهوامش. وهي على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مقدمة، وتشملت على النموذج المستخدم والمعلومات الالزام. - الفصل الثاني وقد خصص للبيانات والأفقراضات المستخدمة - الفصل الثالث وقد خصص لعرض وتحليل النتائج <p><u>هدف الدراسة</u></p> <p>مقارنة إجمالي العرض الإضافي بالطلب الإضافي خلال الفترة (1995-1991)</p> <p><u>منهجية الدراسة</u></p> <p>استخدام نموذج القوى العاملة والتعليم من إعداد البنك الدولي (Manpower and Education Model) ويعرف اختصاراً (MEM).</p> <p>اعتمدت الدراسة على مسح الصحة والتغذية والقوى البشرية والفقر الذي اجري في نهاية عام 1987.</p> <p><u>نتائج الدراسة</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. توقع زيادة الطلب الكلي على العمل خلال الفترة بمقدار 90 ألف عامل. 2. توقع الزيادة الإضافية السنوية في الطلب على العمل الناجمة عن الاستثمار بمقدار 18 ألف عامل. 3. توقع زيادة الطلب الكلي على العمالة حسب المستويات التعليمية على النحو التالي: <table border="0"> <tr> <td>14 ألف مستوى الجامعي</td> <td>12.6 ألف مستوى الابتدائية</td> </tr> <tr> <td>35.5 ألف مستوى الثانوية العامة</td> <td>10.9 ألف مستوى كليات المجتمع</td> </tr> <tr> <td>10.5 ألف مستوى الثانوية العامة</td> <td>14 ألف مستوى الإعدادية</td> </tr> </table> <p>4. توقع تناسب حجم الطلب الإضافي السنوي خلال الفترة عكسياً مع المستوى التعليمي، وإن يتضاعف حجم الطلب كلما انتقلنا من مستوى أعلى إلى المستوى الأدنى منه.</p> <p><u>التوصيات</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. في ضوء تغطية الطلب الإضافي الناجم عن الاستثمارات على العمل يكفي 59% من العرض الإضافي، فإن نسبة البطالة سوف ترتفع خلال الفترة (1991-1995). 2. ضرورة الإبقاء على السوق الخليجي للعمالة الأردنية واستكشاف أسواق جديدة خارج الإقليم. 3. تشجيع التشغيل الذاتي والتعاوني وفي مشروعات صغيرة. 4. تركيز الاستثمار الحكومي في الأنشطة كثيفة العمالة. 5. ضرورة مراجعة سياسات القبول في التعليم العالي وتحديد أعدادها بما يتاسب مع حاجة سوق العمل المحلي 	14 ألف مستوى الجامعي	12.6 ألف مستوى الابتدائية	35.5 ألف مستوى الثانوية العامة	10.9 ألف مستوى كليات المجتمع	10.5 ألف مستوى الثانوية العامة	14 ألف مستوى الإعدادية	<p>محفوظات الدراسة</p>	<p>1. تعد دراسة منهجية استخدمت نموذجاً معروفاً لدى البنك الدولي في ذلك الحين وقد تكون مفيدة في إعداد أي دراسة جديدة مماثلة، مع الأخذ بالاعتبار التطورات التي طرأت على هذا النموذج أو وجود نماذج أخرى، تم اعتمادها من قبل البنك الدولي في هذا المجال.</p> <p>2. حدبت الدراسة البيانات اللازم استخدامها في مثل هذه الدراسات.</p> <p>3. يصعب الاستفادة من البيانات المتوفرة في الدراسة لأنها ترجع للفترة الفعلية والمستقبلية (1987-1995)، ولاختلاف المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لتلك الفترة عن المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحالية.</p>
14 ألف مستوى الجامعي	12.6 ألف مستوى الابتدائية							
35.5 ألف مستوى الثانوية العامة	10.9 ألف مستوى كليات المجتمع							
10.5 ألف مستوى الثانوية العامة	14 ألف مستوى الإعدادية							

- تعد الدراسة منهجية، يمكن الاستفادة منها في إعداد دراسات مماثلة، و اختيار الأساليب العلمية المناسبة حسب طبيعة الدراسة المنوي إجراؤها.
- توضح الدراسة البيانات اللازم استخدامها في مثل هذا النوع من الدراسات.
- تقام الدراسة باعتمادها على بيانات تعداد السكان لعام 1979 ومسوحات ميدانية، تم تنفيذها قبل إجراء آخر تعداد سكان للأردن في عام 1994.
- اختلاف المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة عن المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحالية.

تضمنت الدراسة فصلين:

- الفصل الأول خاص بالاسقاطات السكانية، ويشتمل على البيانات اللازمة، الافتراضات الخاصة بالخصوصية والوفاة والهجرة، طريقة إعداد الاسقاطات، وملخص النتائج.
 - الفصل الثاني خاص بأسقاطات القوى العاملة، ويشتمل على البيانات المستخدمة، الافتراضات الخاصة باتجاهات معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي، وملخص النتائج.
- كذلك اشتملت الدراسة على مقدمة تم فيها توضيح مفهوم الاسقاطات واستخداماتها:

- التقديرات المستقبلية للسكان والأفراد في عمر التعليم والقوى العاملة في الأردن حتى عام 2010.*
- إعداد الدكتور محمود عيسى
- وزارة التخطيط
- تم إنجاز الدراسة في آب 1991

هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى إعداد بيانات تفصيلية عن السكان والقوى العاملة من حيث أعدادهم وخصائصهم المختلفة وتوزيعهم الجغرافي كأحد متطلبات التخطيط المتوسط والبعيد المدى ونذاك لصياغة الأهداف ورسم السياسات المناسبة في مجال الاستثمارات والإتفاق الحكومي والتوجه في قطاع الخدمات والإنتاج السلمي لمقابلة الطلب المتوقع.

منهجية الدراسة: استخدمت الدراسة أسلوب الاسقاطات (التي تعد عن الفترة التالية لآخر تعداد ولكنها تمتد إلى المستقبل القريب أو البعيد)، باتباع الطريقة التركيبية لتقدير التموذج العمري (Cohort-Component Method) وباستخدام حزمة البرامج الجاهزة المعروفة باسم JDEMPROJ. كما أن أسلوب الاسقاطات يؤدي دوراً مزدوجاً في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي حيث:

- يمثل عدد السكان المحدد الرئيسي لعرض قوة العمل، وهو من أهم عوامل الإنتاج السلمي والخدمي.
- يؤثر حجم السكان في عدد المستهلكين الذين تهدف عملية الإنتاج إلى تلبية احتياجاتهم.

النتائج

توصلت الدراسة في فصلها الأول الخاص بأسقاطات السكان إلى ما يلي:

- عدد السكان ومعدل نموهم خلال العشرين سنة القادمة منذ إعداد الدراسة.
 - توزيع السكان حسب الجنس والعمر ومكان إقامتهم ومستواهم التعليمي خلال هذه الفترة.
- كما توصلت الدراسة في فصلها الثاني الخاص بأسقاطات القوى العاملة إلى ما يلي:

- حجم القوى العاملة ومعدل زيادةها خلال نفس الفترة المشار إليها.
- توزيع القوى العاملة حسب الجنس والعمر

التوصيات

خلت الدراسة من آية توصيات، ما عدا تلك التي وردت ضمن نتائج الفصل الأول والتي تدعو إلى الحاجة إلى تبني سياسة سكانية صريحة تهدف إلى تخطيط نمو السكان.

* تغير دراسة تجديدية لدراسة سابقة قام بإعدادها الدكتور محمود عيسى في آب 1990 تحت عنوان "اسقاطات السكان والقوى العاملة في الأردن حتى عام 2000".

<p>1. عند بحث الفرص من القوى العاملة حسب المستوى المهني، اعتمدت الدراسة ثلاثة مستويات مهنية هي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> عماله يدوية غير ماهرة (ثانوي فما دون) <input type="checkbox"/> عماله متوسطة المهارة (تعليم جامعي متوسط). <input type="checkbox"/> عماله ماهرة (Skilled Labor) (تعليم جامعي). <p>وهي معايرة للمستويات المهنية الخمسة المتعارف عليها والتي ترتبط مباشرة بسوق العمل.</p> <p>2. هنالك ضعف واضح في غالبية التوصيات، إذ اعتمدت على تقييد القبول في مستويات التعليم العالي مناقضين بذلك الانفتاح التعليمي الذي شهدته الأردن في تلك الآونة من خلال تأسيس الجامعات الخاصة، وديمقراطية التعليم من حيث هو حق كل مواطن في الحصول على التعليم اللازم. كذلك تجاهلت التوصيات الأسواق الريفية للعمالة الأردنية.</p>	<p>□ تضمنت الدراسة خمسة فصول بالإضافة إلى المقدمة، تناولت المباحث التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - القوى العاملة في الأردن - المؤشرات المستقبلية لسوق العمل الأردني - تغيرات الطلب الإجمالي المتوقع من القوى العاملة - مقابلة العرض المتوقع للقوى العاملة مع الطلب المتوقع عليها وتقدير الفائض / العجز المتوقع ومعدلات البطالة - خلاصة وتوصيات <p>□ هدف الدراسة</p> <ul style="list-style-type: none"> - دراسة واقع العمالة في سوق العمل الأردني وتوزعها على القطاعات الاقتصادية المختلفة وبأنشطتها المتعددة. - الوقوف على طبيعة الطلب على القوى العاملة وواقع العرض منها. - معرفة مدى / أو حجم الموازنة بين مخرجات رواد سوق العمل من العمالة وبين واقع الاستخدام الفعلي للقوى البشرية. <p>□ منهجية الدراسة</p> <p>اعتمدت الدراسة المنهج المسحي التحليلي التبؤي، إذ اعتمدت على مسح "العمالة والبطالة والدخل" لعام 1993.</p> <p>بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج العمالة والتعليم (MEM) لتغيير مخرجات النظام التعليمي لسنوات (1994-2000)، واستخدام التصنيف الدولي للتخصصات (ISCED) لحساب الاتصال بسوق العمل.</p> <p>□ النتائج</p> <p>أظهرت الدراسة أن سوق العمل الأردني يشهد اختلالاً واضحاً في مدخلاته من القوى البشرية من خلال:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تدني معدل المشاركة الخام للسكان في القوى العاملة، وبالتالي ارتفاع معدل الإعالة وانخفاض القدرة الإنتاجية. 2. انخفاض المستوى التعليمي "بدون تخصص" للقوى العاملة. 3. توقع أن يحقق الطلب الإجمالي على القوى العاملة نمواً متراكماً بنسبة 46.4% في مجموع السنوات 1994-2000، أي بمعدل سنوي قدر بـ 6.6%. 4. ارتفاع متوقع في الطلب على القوى العاملة المتخصصة في مجال التخصصات التجارية والإدارية والتخصصات الهندسية والعلوم الإنسانية والعلوم الطبية والصحية والعلوم التربوية، معبقاء ارتفاع الطلب على القوى العاملة من فئة العماله غير المتخصصة ليشكل نحو ثلاثة أرباع الطلب الإجمالي على العمالة وفي كافة التخصصات ومجالات العمل. 5. بقاء العرض من القوى العاملة لنفس الفترة أكبر من الطلب عليها، مع توقع تضاعف الفارق بينهما من سنة إلى أخرى، وبالتالي انخفاض البطالة خلال السنوات القادمة للدراسة. 	<p>3. مخرجات النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل، وبما يخدم غايات التوسيع في القاعدة الإنتاجية الاقتصادية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> إعداد د. أنور السعيد وأخرين <input type="checkbox"/> وزارة التخطيط <input type="checkbox"/> تم إنجاز الدراسة في نيسان 1995
--	--	--

	<p>التوصيات</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. العمل على تصحيح الاختلال القائم في الهيكل التعليمي والوظيفي، وعلى وجه الخصوص في القطاع الخاص بحيث تصبح قدرته الاستيعابية أكبر ومن التخصصات المختلفة. وعليه، ضرورة الترابط بين التخطيط للقوى العاملة والتخطيط التربوي لإيجاد نوع من العلاقات المشتركة بين التعليم والتوظيف. 2. العمل على تصحيح الاختلال في قطاع التوظيف العام بحيث يقل استقطابه للأيدي العاملة من ناحية، ووضع حد للتضخم الوظيفي في مؤسساته المختلفة من الناحية الأخرى. 3. التوجّه نحو بناء سياسة قوية وواضحة لسوق العمل تضمن العدالة في توزيع فرص العمل وكذلك الوصول والحصول عليها، تقوم على الجدارة والاستحقاق والمنافسة، وعلى وجه الخصوص وظائف القطاع العام. 4. التوجّه نحو بناء سياسة قوية وواضحة للأجور 5. وضع آلية واضحة تتضمن سياسات عمل حافظة لرفع معدل مشاركة الإناث في سوق العمل واستمرارهن فيه وفي جميع الأنشطة الاقتصادية. 6. إعداد دراسة تحليلية للتعرف فيما إذا كان التأهيل والتدريب المتاح متوازناً مع احتياجات سوق العمل من الناحية النوعية.
	<p>1. استخدمت الدراسة بيانات المسوحات التي أجرتها دائرة الاحصاءات العامة خلال عقد الثمانينات وكذلك المعلومات الأخرى الخاصة بالتعليم ونظراً لحصول تحولات جذرية في العديد من المتغيرات خلال عقد التسعينات مثل السماح بفتح جامعات خاصة وجود مسوحات حديثة تستند معايير حديثة وتصانيف مهنية واقتصادية مختلفة فإنه يصعب الاستفادة من هذه الدراسة.</p> <p>2. تعد هذه الدراسة منهجية تستخدم في تخطيط القوى العاملة باستخدام مصفوفات التعليم، لتقدير العرض وباستخدام دوال الإنتاج والإنتاجية لتقدير الطلب.</p> <p>4. العرض والطلب على القوى العاملة في الأردن حتى عام 2000</p> <p>إعداد: عادل لطفي، مازن عودة لتجزئ سنة 1990</p> <p>هدف الدراسة: لتشريف العرض والطلب على القوى العاملة للفترة 1990-2000</p> <p>منهجية الدراسة: استخدم أسلوب الاستطارات والتنبؤات المستقبلية بالإعتماد على البيانات المنشورة لكل من دائرة الاحصاءات العامة، والتعليم العالي، التربية والتعليم، وزارة العمل، البنك المركزي الأردني.</p> <p>نتائج الدراسة:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. توقع الدراسة وفق البديل الأول وجود فائض في القوى العاملة يبلغ (15775) عاملًا وعاملة و (354368) وفق البديل الثاني و (466269) وفق البديل الثالث. 2. وضفت الدراسة فرضية وهيبقاء الظروف والمعطيات كما كانت سنة 1989 وبالذات وجود عمالة وافدة مرتفعة وإن الهجرة الأردنية للعمل في الخارج (صرف) فوقعت الدراسة وجود بطالة بنسبة 6.5% سنة 2000 حسب البديل الأول، و 35.8% وفق البديل الثاني، و 45.5% وفق البديل الثالث.

	<p><input type="checkbox"/> التوصيات:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تشجيع هجرة الأردنيين للعمل في الخارج. 2. تنظيم هجرة العمالة الوافدة وإحلالها بالعمالة الأردنية تدريجياً بحيث يصبح عدد العمالة الوافدة سنة 2000 يساوي نفس العدد في سنة 1979 (الفترة التي كان فيها سوق العمل في حالة تشغيل كامل) فمعنى ذلك توفير (159) ألف فرصة عمل للعمال الأردنيين. 3. تشجيع إعارة الموظفين في القطاع العام للعمل خارج المملكة من خلال تعديل نظام الخدمة المدنية. 4. تشجيع المشاريع ذات العمالة الكثيفة والحد من المشاريع الرأسمالية. 	
<ol style="list-style-type: none"> 1. تعد الدراسة منهجية باستخدام أساليب تخطيط القوى العاملة لتقدير العرض (مصفوفة التعليم) ولتقدير الطلب (دوال الإنتاج والانتاجية). 2. استخدمت الدراسة بيانات عقد الثمانينات علامة على تغير الظروف والمعطيات خلال عقد التسعينات. 	<p><input type="checkbox"/> تضمنت الدراسة</p> <ul style="list-style-type: none"> - عرض القوى العاملة في الأردن للسنوات 1989-2000. - الطلب على القوى العاملة الأردنية خلال الفترة 1989-2000. - موازنة العرض والطلب على القوى العاملة خلال عقد التسعينات. <p><input type="checkbox"/> هدف الدراسة</p> <p>تقدير العرض والطلب على القوى العاملة في الأردن للسنوات 1989-1990.</p>	<p><input type="checkbox"/> موازين القوى العاملة في الأردن خلال الفترة 1989-2000.</p> <p>إعداد: عادل طفي، مازن عودة</p> <p>انجزت سنة 1989</p>
	<p><input type="checkbox"/> نتائج الدراسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - يتوقع أن يعرض في سوق العمل الأردني خلال السنوات 1989-2000 نحو (686627) عاملًا وعاملة. - أن الطلب الإضافي المتوقع حسب العناصر الثلاث يقدر بنحو (207900) حسب البديل الأول (292800) وفق البديل الثاني و (375492) وفق البديل الثالث. - يتوقع أن تشهد مجموعة مهن الفنانين والتقنيين فائضاً في القوى العاملة، بليها عمال الإنتاج في حين سيشهد قطاع الزراعة عجزاً في القوى العاملة. - يتوقع أن يكون معدل البطالة مع حلول سنة 2000 في سوق العمل الأردني 22.6% وفق البديل الأول، و 14.3% وفق البديل الثاني و 6.3% وفق البديل الثالث. <p><input type="checkbox"/> التوصيات:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تشجيع هجرة الأردنيين للعمل في الخارج. - الحد من هجرة العمالة الوافدة وفي المهن التي يوجد بها فائض في العمالة الأردنية. - توفير الحماية اللازمة للعاملين في قطاع الزراعة من خلال مظلة التامينات الاجتماعية. - التركيز على المشاريع الصغيرة وتوفير الدعم اللازم لها. 	
<ol style="list-style-type: none"> 1. تعتبر هذه الدراسة وصفية للبيانات المتوفرة التي تم احتسابها من قبل دراسات أخرى. كما تعتبر المقدمة التي احتوتها الدراسة واستعرضت فيها طرق تقدير حجم التشغيل على العمالة المستقبلية مفيدة. 2. يمكن الاستفادة من الدراسة من منظور مقارني واستدلالي. 	<p><input type="checkbox"/> تضمنت الدراسة أربعة فصول بالإضافة إلى المقدمة تناولت المواضيع التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الطريقة والنموذج المستخدم (منهجية البحث) 2. البيانات والفرضيات المستخدمة 3. عرض وتحليل النتائج 4. التوصيات 	<p><input type="checkbox"/> احتياجات المجتمع الأردني من القوى العاملة حتى عام 2000</p> <p>إعداد: د. حسين شخاترة</p> <p>تم إجازة الدراسة في أيار 1993</p> <p>مؤتمر التحولات السكانية والسياسات / مركز الدراسات الاستراتيجية / الجامعة الأردنية</p>

	<p><input type="checkbox"/> هدف الدراسة: مناقشة وتحليل الطريقة التي تم من خلالها تقدير الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة.</p> <p><input type="checkbox"/> منهجية الدراسة تم استخدام أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي ممثلاً بمعدلات ونسب منوية.</p> <p><input type="checkbox"/> نتائج الدراسة</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يتحقق قطاع التجارة والمطاعم والفنادق أعلى معدل نمو مستوى بين القطاعات في مستوى التشغيل. 2. يزداد حجم التشغيل حسب المستويات التعليمية وبشكل كبير كلما انتقلنا من مستوى تعليمي معين إلى مستوى أعلى منه. 3. يعتبر مجموع الطلب الإضافي في القطاعات الإنتاجية خلال الفترة المدروسة أقل منه بكثير في القطاعات الخدمية. 4. يتوقع أن يصل المتوسط السنوي للطلب الإضافي على القوى العاملة نتيجة الإخلال (التقاعد والوفاة والهجرة) 11.7 ألف و 12.4 ألف و 13 ألف متباينة. <p><input type="checkbox"/> الوصيات</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. بذل الجهود الحثيثة لتقليل نسبة البطالة بفتح أسواق عمالية جديدة، والعمل على استعادة الأسواق التقليدية التي تم فقدانها بسبب أزمة الخليج. 2. تشجيع الأفراد من القوى العاملة بالتجهيز نحو التشغيل الذاتي والتعاوني. 3. ضرورة ترکیز الاستثمار الحكومي في الأنشطة كثيفة العمالة. 4. ضرورة مراجعة سياسات القبول في مؤسسات التعليم العالي، وتحديد الأعداد بما يتاسب مع حاجة سوق العمل، خاصة أن مستقبل سوق العمل التقليدي ما زال غامضاً، وبنفس الوقت إعطاء أولوية للتربية والمهني وعلى تخصصات جديدة ومطلوبة. 5. ضرورة إجراء تعداد شامل للسكان في أقرب فرصة ممكنة، وخاصة في ظل المستجدات الديموغرافية التي شهدت الأردن في السنوات الأخيرة، ومن أجل توفير بيانات أساسية من التشغيل والبطالة والقوى العاملة بشكل عام.
--	--

تقييم الدراسة وملحوظات عامة	محتويات الدراسة	عنوان الدراسة/ المؤلف/ الجهة المشرفة
<p>أسلوب الدراسة واضح وبسيط معتمد على البيانات الإحصائية في وضع التصورات والتوقعات، يمكن الاستفادة من أسلوب الاستقراء المستخدم في تحليل وعرض البيانات والمعلومات المتوفرة.</p>	<p>تضمنت الدراسة تعريف بالمفاهيم "القوى العاملة، حجم البطالة، العرض والطلب على القوى العاملة، حجم الفائض/الجزء المتوقع، القوى العاملة عام 2000، توزيع المتعطلين حسب المستوى التعليمي، المواءمة النوعية بين التخصص والعمل".</p>	<p>1. خصائص سوق العمل الأردنية: استنتاجات حول الاحتياجات من العمالة والمهارات النوعية. إعداد: د. تيسير النهار تم إنجاز الدراسة في عام 1999</p>
	<p><input type="checkbox"/> هدف الدراسة الكشف عن درجة المواءمة الكمية والنوعية بين برامج الإعداد والتدريب في مؤسسة التدريب المهني وكليات المجتمع والجامعات واحتياجات سوق العمل</p> <p><input type="checkbox"/> منهجية الدراسة</p>	

نوع الدراسة/ المؤلف/ الجهة المشرفة	محتويات الدراسة	نوع الدراسة/ المؤلف/ الجهة المشرفة
<p>تقييم الدراسة وملحوظات عامة</p>	<p>الاستعانة بالجدول والبيانات الصادرة عن دائرة الاحصاءات العامة لعام 1997 و 1998، وزارة التخطيط لعام 1998 والسنمار، تيسير وبله 1998، السعيد أنور وأخرون 1995 لاستقراء حاجة السوق والموازنة للقوى العاملة من حيث العرض والطلب.</p> <p><input type="checkbox"/> نتائج الدراسة</p> <p>1. إن معظم المستويات التعليمية ستواجه فائضاً في القوى العاملة باستثناء فئة دون الثانوي حيث يتوقع أن يتراجع هذا الفائض للأعوام الخمسة 1998-2002.</p> <p>2. توزيع المعطلين حسب لمستوى التعليمي والتخصص بنسبة 59% دبلوم، 37% بكالوريوس، 3% ما بعد البكالوريوس.</p> <p>3. تحديد العجز/ الفائض المتوقع من القوى العاملة لعام 2000.</p>	
ج. دراسات وتقارير وأبحاث أخرى		
<p>تقييم الدراسة وملحوظات عامة</p>	<p>محتويات الدراسة</p>	<p>عنوان الدراسة/ المؤلف/ الجهة المشرفة</p>
<p>تناولت الدراسة الاحتياجات التدريبية للمؤسسات في القطاع الصناعي، ولم تتطرق إلى الاحتياجات من القوى العاملة بسبب التوسيع (الاستثمار) أو الوفاة، أو التقاعد (عناصر الطلب).</p>	<p>تضمنت الدراسة مقدمة وأربعة فصول وتحصيات شملت النتائج ذات العلاقة بمجال التدريب، والنتائج المتعلقة ب مجالات الاحتياجات التدريبية، النتائج المتعلقة بمراقبة الجودة، والنتائج المتعلقة بمجال استخدام الإناث في الأعمال المهنية.</p> <p><input type="checkbox"/> هدف الدراسة:</p> <p>دراسة الاحتياجات التدريبية في القطاع الصناعي لغایات إعداد وتنفيذ برامج تدريبية لموائمة حاجات سوق العمل الفعلية وزيادة التنسيق بين مؤسسة التدريب المهني والقطاع الخاص.</p> <p><input type="checkbox"/> منهجة الدراسة: استخدام أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي.</p> <p><input type="checkbox"/> نتائج الدراسة:</p> <p>1. تشكل الاحتياجات من القوى العاملة المهنية من الآثار 12.2% من إجمالي الاحتياجات التدريبية.</p> <p>2. تتركز الاحتياجات من القوى العاملة المهنية في محافظاتإقليم الوسط 68.5%.</p> <p>3. تدني استخدام الإناث في الأعمال المهنية والتي بلغت 10.8% من مجموع العاملين في الأعمال المهنية.</p> <p><input type="checkbox"/> التوصيات:</p> <p>1. إقرار قانون تنظيم العمل المهني</p> <p>2. دعم وتشجيع إعداد وتنفيذ برامج تدريبية قصيرة.</p> <p>3. توفير برامج رفع كفاءة العاملين في مجال مراقبة الجودة.</p>	<p>1. الاحتياجات التدريبية بالقطاع الصناعي للأعوام 1998-2000</p> <p><input type="checkbox"/> إعداد: مؤسسة التدريب المهني</p> <p><input type="checkbox"/> أنجزت سنة 1999</p>
<p>يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في معرفة المتغيرات المتحركة والمؤثرة في توظيف العمالة في المشاريع الإنتاجية كثيفة العمالة.</p>	<p>تضمنت الدراسة أربعة فصول بالإضافة إلى الملحق والخلاصة والتوصيات.</p> <p><input type="checkbox"/> هدف الدراسة</p> <p>توضيح الأثر الذي ستركه السياسات الاقتصادية الواردة في الخطة على التشغيل في المشاريع الصغيرة والمتوسطة المكثفة للأيدي العاملة.</p>	<p>2. آثار السياسات الاقتصادية في الخطة الاقتصادية والاجتماعية (1993-1997)</p> <p>على التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.</p> <p><input type="checkbox"/> إعداد: د. رفيق عمر وأخرون، 1995</p> <p>وزارة التخطيط بالتعاون مع UNDP</p>
	<p><input type="checkbox"/> نتائج الدراسة:</p> <p>هناك اثر ايجابي على زيادة فرص التشغيل في المدى القصير من خلال تنظيم العمالة الوافدة، توفير معلومات</p>	

عنوان الدراسة/ المؤلف/ الجهة المشرفة	محتويات الدراسة	تقييم الدراسة وملحوظات عامة
3. المتقدمون لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية: النتائج والاتجاهات. إعداد: د. عوني هسا وأخرون، حزيران 1992 وزارة التخطيط بالتعاون مع UNDP	وافية حول عرض القوى العاملة والطلب عليها والموافقة بينهما". وأيضا على المدى الطويل من خلال "سياسة المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني لاحتياجات السوق المحلي".	
□ تضمنت الدراسة ثلاثة فصول بالإضافة إلى الملحق والجدول الإحصائية والنتائج والتوصيات. □ هدف الدراسة: البحث عن البذائل والسبل التي من شأنها استيعاب المتقدمين لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية في سوق العمل الأردني وصفاتهم التفصيلية.	□ منهجة الدراسة: استخدام استبيان لجمع المعلومات المطلوبة من خلال الكتب الرسمية والمكالمات الهاتفية والصحف الرسمية. □ نتائج الدراسة: استقراء صفات وتفاصيل المتقدمين لشغل الوظائف العامة من حيث الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والتوزيع على المحافظات.	□ تبرير الدراسة عن واقع العرض والطلب على الوظائف في الجهاز الحكومي ووضعت توصيات المواءمة بينهما. يمكن الاستعانة ببعض المتغيرات في دراسة تخطيط القوى العاملة.
□ تضمنت الدراسة ثمانية فصول بالإضافة إلى فهرس الدراسة وملخص تفاصيلى والخاتمة والمراجع. □ هدف الدراسة: وضع خطة إجرائية تهدف إلى إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية وتحديد القطاعات الاقتصادية والمجموعات المهنية التي من الممكن تطبيق هذه الخطة عليها والجهات المسؤولة عن تنفيذها. □ الاستفادة من خصائص القوى العاملة الوافدة للأردن. □ محدودية ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل في إيجاد فرص للعاطلين أو الباحثين عن عمل. □ الاستفادة من كيفية إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية وضع تصور.	□ منهجة الدراسة: الاعتماد على الاحصاءات والتقريرات الإحصائية الرسمية الصادرة عن الجهات المختصة بشأن تطور حركة التشغيل في سوق العمل الأردني وسجلات الباحثين عن عمل وسجلات العمال الوافدين في الأردن وفقاً للتقديرات الإحصائية الرسمية وكشفت تصاريح العمل المنوحة لهم خلال عام 1993 والمتوفرة لدى وزارة العمل.	□ نتائج الدراسة: تشخيص الواقع القائم فيما يخص العمالة الوافدة □ اقتراح العلاج المناسب لإحلال العمالة المحلية محلها، وإن تكون عوناً لمتذبذبي القرار في استشراق المستقبل واتخاذ القرارات المناسبة بشأن ذلك.
□ الاستفادة من خصائص القوى العاملة الوافدة بشقيها العرض والطلب في وضع تصور للمتغيرات المتوفرة في الدراسة. □ الاستفادة من الممكن تطبيق هذه الخطة عليها والجهات المسؤولة عن تنفيذها. □ محدودية ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل في إيجاد فرص للعاطلين أو الباحثين عن عمل. □ الاستفادة من كيفية إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية وضع تصور.	□ منهجة الدراسة: وضع خطة إجرائية تهدف إلى إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية وتحديد القطاعات الاقتصادية والمجموعات المهنية التي من الممكن تطبيق هذه الخطة عليها والجهات المسؤولة عن تنفيذها. □ نتائج الدراسة: تشخيص الواقع القائم فيما يخص العمالة الوافدة □ اقتراح العلاج المناسب لإحلال العمالة المحلية محلها، وإن تكون عوناً لمتذبذبي القرار في استشراق المستقبل واتخاذ القرارات المناسبة بشأن ذلك.	4. إحلال العمالة الوافدة بعمالة أردنية إعداد: د. محمد عبد الهادي العكل، د. حسين شحاترة. نيسان 1995 وزارة التخطيط بالتعاون مع UNDP

<p><input type="checkbox"/> يمكن الاستفادة من السياسات والإجراءات الواردة في الاستراتيجية.</p>	<p>تضمنت الدراسة الموضوعات التالية "التنمية والتخطيط للموارد البشرية، نظم المعلومات وتنظيم العمل المهني، القطاع الأهلي وتنمية الموارد البشرية، التعليم العام والمهني والعلمي وغير النظامي، التمويل، البعد الإقليمي في تنمية الموارد البشرية.</p> <p><input type="checkbox"/> هدف الدراسة:</p> <p><input type="checkbox"/> وضع إطار منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية ضمن استراتيجية تنمية الموارد البشرية.</p>	<p>5. استراتيجية تنمية الموارد البشرية الجمعية العلمية الملكية والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، أيلول 1998</p>
<p>تعتبر الدراسة مهمة للغاية ولطيفي المعادلة صانعي القرار والمعنيون بشؤون التخطيط للقوى البشرية وطلاب المرحلة الثانوية ليتمكنوا من تحديد اتجاهاتهم المهنية في ضوء الطلب على التخصصات المهنية في الجهاز الحكومي.</p>	<p>تضمن الدراسة ستة فصول بالإضافة إلى المقدمة والملاحق، تبحث في عملية العرض من والطلب على التخصصات المختلفة في الجهاز الحكومي.</p> <p><input type="checkbox"/> هدف الدراسة</p> <p>بيان التخصصات المطلوبة والمشبعة والراشدة من خلال المعلومات المتوفرة لدى ديوان الخدمة المدنية حول أعداد المتقدمين بطلبات توظيف، والمعينين منهم في الجهات الحكومية حتى تاريخ 31/12/2000، وذلك للتعرف على التخصصات متراکمة الأعداد التي تفوق أعدادها حاجة الجهاز الحكومي، ليس على المدى المنظور فقط وإنما سنوات عديدة قادمة، بحيث تدور متذبذبي القرارات المعنيين بالسياسات التعليمية عند مراجعتهم لهذه السياسات.</p>	<p>6. دراسة التخصصات المطلوبة والمشبعة والراشدة ضمن المؤهلات العلمية في جهاز الخدمة المدنية خلال عام 2000.</p> <p>إعداد: غادة ولـي الدين وأخرون الإشراف: ديوان الخدمة المدنية ملحوظة: أنجزت الدراسة وتم طباعـة ملخصها على شـكل نـشرـة</p>
<p>تم اتباع أسلوب التحليل الوصفي للبيانات التي تم تجميعها وتبويبها من خلال واقع البيانات المتوفرة في مخزون معلومات ديوان الخدمة المدنية</p> <p><input type="checkbox"/> النتائج</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. وجود أعداد ضخمة من مستويات تعليمية مختلفة تعاني من فائض كبير في طلبات التوظيف وخصوصاً المقدمة من قبل الإناث ضمن حماة دبلوم كليات المجتمع ولا سيما من تخصصات العلوم الإنسانية حسراً، على ندرة في تعبيتهم لأسباب عديدة من أهمها عدم مواكبة سياسات وبرامج التعليم العالي مع المستجدات التي طرأت على التشريعات ذات العلاقة بالاستخدام في الجهاز الحكومي. 2. تحديد التخصصات المطلوبة حسب الجنس في الجهاز الحكومي خلال الأعوام القادمة. 3. تحديد التخصصات المطلوبة والمشبعة والراشدة حسب الجنس في الجهاز الحكومي للأعوام القادمة. 	<p>تضمنت الدراسة فصل رئيسي بالإضافة إلى المقدمة والأهداف والمنهجية والخلاصة والتوصيات والملاحق، تتناول هذا الفصل المواضيع التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. بيانات عامة عن المؤسسات 2. المشكلات الفنية للمؤسسات 3. احتياجات المؤسسات من المؤهلات والتخصصات العلمية 4. احتياجات المؤسسات من التدريب المتخصص 5. احتياجات المؤسسات من البحث العلمية 6. احتياجات المؤسسات من الخدمات العلمية والتكنولوجية 	<p>7. الاحتياجات والإمكانات العلمية والتكنولوجيا الوطنية/المراحل الأولى.(احتياجات العلمية والتكنولوجية) إعداد: د. خالد نجيب الشريدة وأخرون تم إنجاز الدراسة في آذار 1998 المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا</p>
<p>تم اتباع أسلوب المسح الميداني للمؤسسات في القطاعين العام والخاص بهدف التعرف على الاحتياجات (الطلب) العلمية والتكنولوجية لهذه المؤسسات، ونتيجة لحداثة البيانات نوعاً ما، فإنه يمكن الاستفادة منها بشكل كبير في الدراسات المستقبلية المماثلة.</p>		

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على المشكلات الفنية والاحتياجات العلمية والتكنولوجية للمؤسسات في القطاعين العام والخاص، وتحديث إطار المؤسسات التي تقوم بأشطة علمية وتكنولوجية

منهجية الدراسة

اتبع في هذه الدراسة أسلوب العمل الميداني في جمع البيانات والمعلومات عن المؤسسات من خلال استبانة، وقد تم إرسالها واستلامها بواسطة البريد الرسمي والفاكس وتمت متابعتها هاتفياً وميدانياً. وقد تم استخدام البرامج الإحصائية لجدولتها وتحليلها

التصنيفات

1. تركيز جهود مؤسسات التعليم العالي على تلبية احتياجات المجتمع من تخصصات العلوم الهندسية على مستوى الدبلوم المتوسط والبكالوريوس والماجستير، وتخصصات العلوم التجارية والإدارية على مستوى الدبلوم العالي، وتخصصات العلوم الطبية والصحية على مستوى الدكتوراه.
2. تركيز جهود مؤسسات التعليم العالي والمراكم التعليمية والتربيية على تلبية احتياجات المجتمع من التدريب المتخصص في مجالات العلوم التجارية والإدارية بشكل رئيسي، تليها مجالات العلوم الهندسية، والرياضيات وعلوم الحاسوب، والحرف والمهن والصناعات، والعلوم الطبية والصحية على الترتيب.
3. تركيز جهود مؤسسات التعليم العالي والمراكم التعليمية على تلبية احتياجات المجتمع من البحوث الأساسية في مجالات العلوم الهندسية والطبيعية، ومن البحوث التطبيقية في مجالات العلوم الهندسية والتجارية والإدارية.
4. تركيز جهود المراكز العلمية ومؤسسات التعليم العالي على تلبية احتياجات المجتمع من الخدمات العلمية والتكنولوجية في مجالات الأشطة المتعلقة بالمواصفات والمقاييس، وضبط الجودة، والفحوصات والاختبارات، وتطبيق المعرفة العلمية والتكنولوجية والإدارية، والمعلومات والتوثيق، والاعتماد المحلي والدولي.
5. تسخير القرارات الفنية والإدارية في المراكز العلمية والكليات الجامعية الهندسية لتوفير قطع الغيار اللازمة لصيانة الأجهزة والتنظيم لتصنيعها محلياً وتدريب الكوادر البشرية المطلوبة في مجالات الصيانة.
6. التعرف على الإمكانيات العلمية والتكنولوجية في مؤسساتنا الوطنية التي تقوم بأشطة علمية وتكنولوجية في مجالات القوى البشرية والمخترعات والأجهزة والمعدات، والمخصصات المالية للنشاطات العلمية والتكنولوجية الإنفاق عليها، ومشروعات البحث العلمي والتطوير، وذلك للخروج بخطة وطنية للنشاطات العلمية والتكنولوجيا مبنية على المعرفة الدقيقة لجانبي الطلب (الاحتياجات) والعرض (الإمكانات).