

سوق العمل الأردني: مقائق وأرقام



دراسة تحليلية

2024



جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم



صاحب السمو الملكي الأمير الحسين بن عبدالله الثاني ولي العهد

تواصلُ الدولةُ الأردنيةُ التسريعَ في مسيرة الإصلاح والتنمية والتطوير، حيثُ تمَّ خلالَ السنوات (2020-2022) إطلاقُ ثلاثة برامجٍ إصلاحيةٍ في المجالات الاقتصادية والإدارة العامة والسياسية، والتي تمثلُ رؤيةَ التحديث الاقتصادي، وخارطة تحديث القطاع العام، وبرنامج الإصلاح السياسي. وتُعتبرُ هذه البرامجُ الإصلاحيةُ مرجعياتٍ مهمةً ومدخلاتٍ أساسيةً لتحديد القطاعات ذات الأولويات الوطنية، وعلى وجه الخصوص رؤية التحديث الاقتصادي، والتي تتبنى شعاراً "نحو مستقبل أفضل"، من خلال تحقيق عدة أهدافٍ من أبرزها تحفيز نمو اقتصاديٍّ شاملٍ ومستدامٍ وخلق فرصٍ اقتصاديةٍ للأردنيين، وزيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وإطلاقُ كافة القدرات والمهارات للشباب والشابات في تحقيق تكافؤ الفرص، ورفع كفاءة المشتغلين في القطاعات الاقتصادية المختلفة، وزيادة معدل دخل الفرد من خلال استحداث الوظائف في القطاع الخاص لتحسين المؤشرات الاقتصادية، وفي مقدمتها خفض نسبة البطالة والحد من الفقر. كما تهدفُ الرؤيةُ إلى الارتقاء بنوعية الحياة من خلال معاييرٍ أساسيةٍ لتحسين المستوى المعيشي للفرد والأسرة والمجتمع.

تأتي هذه الدراسةُ لإبراز أهم الحقائق المرتبطة بسوق العمل الأردني، وبما يتوفر من بياناتٍ حديثةٍ وموثوقةٍ لتقديم أدلةٍ وحقائقٍ حول واقع سوق العمل في ظلّ التغييرات المحلية والإقليمية والعالمية، آخذين بعين الاعتبار أن سوق العمل هو مؤشرٌ أساسيٌّ على التقدم والازدهار للدول، كما أنه مؤشرٌ رئيسيٌّ لقياس مدى رفاهية السكان. وتقدم هذه الدراسة مدخلًا لمزيدٍ من البحث المعمّق لتحديد الأسباب والمسببات للنتائج الإحصائية التي أظهرتها الدراسة.

في الفصل الأول من الدراسة تمّ تناولُ منهجية إعداد الدراسة من حيث الأهداف والأهمية وآليات العمل والتنسيق مع الطواقم العاملة داخل دائرة الإحصاءات العامة وخارجها، فيما ناقش الفصل الثاني النتائج الرئيسية حول التركيب السكاني والخصائص الديموغرافية والاجتماعية للسكان، وخصائص المشتغلين وظروف العمل اللائق، ومعدل البطالة، وخصائص المتعطلين، وتوزيع المشتغلين على قطاعات العمل والأنشطة الاقتصادية والمهن، وفرص العمل المستحدثة.

نأملُ أن تكون هذه الدراسة مرجعًا فنيًا نضعه بين أيدي متخذي القرار ورسمي السياسات، للبناء على ما تمّ تحقيقه من إنجازٍ في مجالاتٍ عديدةٍ في مسيرة الإصلاح والتنمية، وأن يكون ما تمّ تسليط الضوء عليه من إحصاءاتٍ منارةً تضيء الطريق لتحقيق أهداف الدولة في التطوير والازدهار الوطني.

المدير العام
د. حيدر فريحات

شكر وتقدير

تتقدم دائرة الإحصاءات العامة بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في انجاز هذه الدراسة التحليلية حول " سوق العمل الأردني: حقائق وأرقام "، وعلى رأسهم رؤساء وأعضاء فرق العمل من الدائرة، الذين بذلوا جهوداً استثنائية في إعداد الدراسة. كما تشكر من قام بمراجعة وإثراء الدراسة من داخل دائرة الإحصاءات العامة ومن خارجها.

تم إعداد هذه الدراسة بدعم من الصندوق الائتماني متعدد المانحين للنمو في الأردن. وتشارك وزارة التخطيط والتعاون الدولي في رئاسته، وتموله كل من وزارة الخارجية والكومنولث والتنمية في المملكة المتحدة، ومملكة هولندا، وكندا، والنرويج، وألمانيا. ويعرب فريق العمل عن امتنانه لمساهماتهم في هذا الصندوق.

إلى كل هؤلاء نتقدم بخالص الشكر والتقدير ونسجل اعتزازنا واعترافنا بجهودهم المباركة لإنجاز هذه الدراسة القيّمة، والتي تخدم شريحة واسعة من المستخدمين وعلى رأسهم صانعي القرار وراسمي السياسات.

فريق الإعداد والمراجعة والإشراف

فريق المراجعة	
المدير العام	د. حيدر فريجات
مساعد المدير العام للشؤون الفنية	د. تيسير مقدادي
خبير ديموغرافي	د. كمال الصالح
فريق الإعداد	
رئيسة الفريق	جيهان القريوتي
عضو فريق	اريج صبيحات
عضو فريق	منيرة الكساب
عضو فريق	فصل الرشيد
عضو فريق	ريما قوافزة
عضو فريق	حمزة شواورة
عضو فريق	نهاية عبيدات
عضو فريق	شادية الشراب
عضو فريق	شادي قبيلات
عضو فريق	لما متولي
عضو فريق	دعاء جعافرة
عضو فريق	رام زايد
فريق نظم المعلومات الجغرافية (GIS)	
رئيسة قسم	آلاء أبو جمل
فني فرائط	نسرین عمایرة
فني فرائط	اسراء أبو سويلم
فني فرائط	مرام ملكاوي
فني فرائط	سهاد حداد
فريق الإخراج والطباعة	
فني اخراج وطباعة	وجدی الحديدي
فني اخراج وطباعة	نبيه أحمد

قائمة المحتويات

12	قائمة الجداول
12	قائمة الأشكال البيانية
15	قائمة الخرائط الإحصائية
16	ملخص تنفيذي
20	الفصل الأول: منهجية الدراسة
21	مقدمة
21	الهدف العام
22	تنظيم الدراسة
22	منهجية الدراسة
23	الجهات الشريكة والمستفيدة من الدراسة
24	أهم المفاهيم والتعريفات
28	الفصل الثاني: النتائج الرئيسية
29	أولاً: المجتمع الأردني من منظور سكاني
36	ثانياً: المشتغلون وظروف العمل اللائق
54	ثالثاً: الأنشطة الاقتصادية وانعكاسات سوق العمل / العمالة غير المنظمة:
69	رابعاً: اتجاهات معدل البطالة
75	خامساً: المتعطلون عن العمل
80	العمالة المحتملة
85	سادساً: فرص العمل المستحدثة وملائمتها لاحتياجات سوق العمل
96	الملاحق
97	أهم المؤشرات الإحصائية الخاصة بسوق العمل الأردني للأعوام (2017 - 2023)

قائمة الجداول

34 جدول رقم (1): نسبة السكان الأردنيين المقيمين في الأردن في أعمار القوة البشرية (64 - 15) سنة، ونسبة الإعالة حسب سيناريوهات الإسقاطات السكانية

قائمة الأشكال البيانية

29 شكل رقم (1): الهرم السكاني للأردنيين، 2023

32 شكل رقم (2): التوزيع النسبي للسكان الأردنيين ممن أعمارهم (15) سنة فأكثر حسب المستوى التعليمي والجنس 2023

33 شكل رقم (3): نسب الالتحاق في التعليم المهني ونسب التغير حسب الجنس للعامين الدراسيين 2018/2017 و 2022/2023.

33 شكل رقم (4): نسب الالتحاق بالتعليم المهني حسب التخصص والجنس للعام الدراسي 2022 - 2023.

36 شكل رقم (5): نسب التشغيل من إجمالي قوة العمل للسكان (15 سنة فأكثر) للأعوام 2017-2023.

37 شكل رقم (6): نسبة التشغيل للأردنيين وغير الأردنيين من إجمالي قوة العمل من السكان المشتغلين (15 سنة فأكثر) حسب الجنس للأعوام 2017 - 2023.

38 شكل رقم (7): توزيع المشتغلين الأردنيين الذين أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب قطاع العمل (القطاع العام والقطاع الخاص) وبحسب الجنس للأعوام 2017 - 2023.

40 شكل رقم (8): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب النشاط الاقتصادي للعام 2023.

41 شكل رقم (9): التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين حسب النشاط الاقتصادي والجنس 2023.

42 شكل رقم (10): التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين حسب المهنة والجنس لعام 2023.

42 شكل رقم (11): التوزيع النسبي للمشتغلين غير الأردنيين حسب المهنة لعام 2023.

44 شكل رقم (12): المشتغلون حسب ساعات العمل الأسبوعية والجنس، 2023.

44 شكل رقم (13): المشتغلون الأردنيون وغير الأردنيين حسب ساعات العمل الأسبوعية والجنس، 2023.

45 شكل رقم (14): المشتغلون الأردنيون لساعات العمل (أقل من 35 ساعة) حسب قطاع العمل والمهنة لعام 2023.

46 شكل رقم (15): المشتغلون الأردنيون لساعات العمل (35-48) حسب قطاع العمل والمهنة لعام 2023.

46 شكل رقم (16): المشتغلون الأردنيون لساعات العمل المفرطة (49 ساعة فأكثر) حسب قطاع العمل والمهنة لعام 2023.

47 شكل رقم (17): نسبة المشتغلين الأردنيين العاملين بأجر ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس للأعوام 2017-2023

48 شكل رقم (18): المشتغلون الأردنيون وغير الأردنيين حسب فئات الدخل للأعوام 2022 - 2023.

- 49 **شكل رقم (19):** نسبة المشتغلون حسب فئات الدخل من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل للأعوام 2022-2023.
- 49 **شكل رقم (20):** نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل أقل من 260 ديناراً أردنياً من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.
- 50 **شكل رقم (21):** نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل (260-349) ديناراً أردنياً من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.
- 50 **شكل رقم (22):** نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل (350 - 499) ديناراً أردنياً من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.
- 51 **شكل رقم (23):** نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل (500 ديناراً أردنياً) فأكثر من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.
- 52 **شكل رقم (24):** نسبة المشمولين في الضمان الاجتماعي حسب الجنس والجنسية وقطاع العمل للأعوام 2021-2022.
- 54 **شكل رقم (25):** المساهمة النسبية في الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية حسب النشاط الاقتصادي للسنوات 2017 - 2021.
- 55 **شكل رقم (26):** توزيع المشتغلين الأردنيين وغير الأردنيين في القطاعين المنظم وغير المنظم حسب الجنس لعام 2023.
- 56 **شكل رقم (27):** نسبة المشتغلين في القطاعين المنظم وغير المنظم حسب الجنس لعام 2023.
- 57 **شكل رقم (28):** التوزيع النسبي للعمالة المنظمة وغير المنظمة حسب الجنسية والجنس لعام 2023.
- 60 **شكل رقم (29):** توزيع المشتغلين في الأنشطة الاقتصادية حسب قطاع العمل لعام 2023.
- 61 **شكل رقم (30):** نسبة المشتغلين الأردنيين المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.
- 61 **شكل رقم (31):** نسبة المشتغلين غير الأردنيين المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.
- 62 **شكل رقم (32):** نسبة المشتغلين الأردنيين غير المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.
- 63 **شكل رقم (33):** نسبة المشتغلين غير الأردنيين وغير المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.
- 64 **شكل رقم (34):** نسبة المشتغلين الأردنيين حسب الأنشطة الاقتصادية والمحافظة لعام 2023.
- 65 **شكل رقم (35):** نسبة المشتغلين الأردنيين المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023.
- 66 **شكل رقم (36):** نسبة المشتغلين الأردنيين غير المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023.
- 67 **شكل رقم (37):** نسبة المشتغلين غير الأردنيين المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023.
- 67 **شكل رقم (38):** نسبة المشتغلين غير الأردنيين غير المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023.
- 69 **شكل رقم (39):** معدل البطالة للأردنيين حسب الجنس 2017-2023.
- 70 **شكل رقم (40):** معدل البطالة للمنطقة العربية للأعوام 2017-2023.

- شكل رقم (41):** معدل البطالة في الأردن للأعوام 2017-2023.
- شكل رقم (42):** معدل البطالة للأردنيين الذين أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المستوى التعليمي لعام 2023.
- شكل رقم (43):** معدّل البطالة للأردنيين ممن أعمارهم (15-24) سنة حسب الالتحاق بالتعليم 2017-2023.
- شكل رقم (44):** معدّل البطالة للأردنيين حسب الحضر والريف 2017-2023.
- شكل رقم (45):** توزيع المتعطلين الأردنيين من السكان الذين أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس 2017-2023.
- شكل رقم (46):** التوزيع النسبي للمتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) في الحضر والريف والجنس لعام 2023.
- شكل رقم (47):** التوزيع النسبي للمتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة والجنس 2023.
- شكل رقم (48):** التوزيع النسبي للمتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الفئات العمرية العريضة لعام 2023.
- شكل رقم (49):** التوزيع النسبي للمتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المستوى التعليمي 2023.
- شكل رقم (50):** معدل البطالة طويلة الأمد (12 شهر فأكثر) للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس 2017-2023.
- شكل رقم (51):** العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس 2017-2023.
- شكل رقم (52):** العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة لعام 2023.
- شكل رقم (53):** العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة والجنس لعام 2023.
- شكل رقم (54):** العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الفئات العمرية العريضة 2017-2023.
- شكل رقم (55):** صافي فرص العمل المُستحدثة خلال الاعوام 2020-2023.
- شكل رقم (56):** التوزيع النسبي لصافي فرص العمل المُستحدثة حسب الجنس للأعوام 2021-2023.
- شكل رقم (57):** التوزيع النسبي لصافي فرص العمل المُستحدثة حسب المستوى التعليمي في عام 2023.
- شكل رقم (58):** توزيع فرص العمل المُستحدثة للأردنيين وغير الأردنيين حسب قطاع العمل (العام والخاص) للأعوام 2021-2023.

- 89 **شكل رقم (59):** التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب الأنشطة الاقتصادية في عام 2023.
- 90 **شكل رقم (60):** توزيع فرص العمل المستحدثة للأردنيين وغير الأردنيين حسب الأنشطة الاقتصادية في عام 2023.
- 91 **شكل رقم (61):** التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المهنة في عام 2023.
- 92 **شكل رقم (61):** التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة للأردنيين وغير الأردنيين حسب المهنة في عام 2023.
- 92 **شكل رقم (63):** توزيع فرص العمل المستحدثة حسب المهنة والجنس لعام 2023.
- 93 **شكل رقم (64):** الفجوة بين العرض والطلب لسنوات مختارة حسب النشاط الاقتصادي 2018-2022.
- 94 **شكل رقم (65):** نسبة الطلبات الجامعية التراكمية المقدمة لديوان الخدمة المدنية حسب مجموعة المهن والجنس لعام 2021.

قائمة الخرائط الاحصائية

- 30 **خارطة رقم (1):** الكثافة السكانية حسب المحافظة في نهاية عام 2023.
- 31 **خارطة رقم (2):** عدد السكان (بالألغ) الذين أعمارهم (15 - 64) سنة عام 2023
- 31 **خارطة رقم (3):** عدد السكان الأردنيين (بالألغ) الذين أعمارهم (15 - 64) سنة عام 2023
- 39 **خارطة رقم (4):** أعداد المشتغلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة لعام 2023
- 59 **خارطة رقم (5):** أعداد المشتغلين في القطاع المنظم وغير المنظم حسب المحافظة لعام 2023
- 73 **خارطة رقم (6):** معدل البطالة للسكان الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة لعام 2023
- 78 **خارطة رقم (7):** أعداد المتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة لعام 2023
- 87 **خارطة رقم (8):** توزيع صافي فرص العمل حسب المحافظة لعام 2023



ملخص تنفيذي

ملخص تنفيذي

تم إعداد هذه الدراسة باستخدام ما يتوفر من بيانات حديثة من دائرة الإحصاءات العامة ومن السجلات الإدارية المتوفرة في الوزارات والمؤسسات الشريكة لتسليط الضوء على واقع سوق العمل الأردني من خلال ما تُشير إليه البيانات المتوفرة، لتكون أداة أولية لأصحاب القرار والباحثين لمزيد من التحليل والبحث المعمق لفهم الأسباب والمسببات وتفسيرها ومعالجة المعوقات وتجاوز التحديات ووضع الحلول لها. ولقد خلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

المجتمع الأردني من منظور سكاني:

- بينت الدراسة بأن ما يزيد عن نصف المجتمع الاردني هم من الذكور، وتركز الذكور والإناث في الفئات العمرية الصغيرة والنشطة اقتصادياً، وفي المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية، الأمر الذي يعني أهمية النظر إلى هذه الفئات عند استحداث فرص العمل.
- ارتفاع نسبة فئة الشباب في المجتمع من شأنه أن يمكّن الدولة من تحقيق أهدافها التنموية من خلال الطاقات الشبابية المتوفرة لديها. إن فتوة المجتمع تعتبر فرصة بتوفر الموارد البشرية المنتجة، من خلال تهيئة منظومة العمل التي تستطيع استيعاب الشباب وتوفير فرص عمل كافية لهم، وضمان عملهم في ظروف لائقة تساعدهم في توفير معيشة مناسبة، والارتقاء بنوعية الحياة وتحقيق نمط حياة مريح للفرد والمجتمع.
- الإقبال على التعليم المهني في الأردن لا يزال منخفضاً. ويميل الذكور إلى التخصص الصناعي بينما تفضل الإناث تخصص الاقتصاد المنزلي.
- حسب سيناريوهات الإسقاطات السكانية، يمكن أن تتحقق الفرصة السكانية في الأردن عام 2030، بحيث تصبح نسبة الإعاقة العمرية في أدنى مستوى لها بسبب انخفاض معدلات الإنجاب وتحقيق المعدل المستهدف، والبالغ (2.1) مولود للمرأة الواحدة في عام 2030.

المشتغلون وظروف العمل اللائق:

- انخفضت نسب التشغيل عبر السنوات، فقد انخفضت من (56.7%) في عام 2017 إلى (45.0%) في عام 2023. ونسب تشغيل الذكور كانت أعلى من نسب التشغيل للإناث باستمرار..
- أشارت النتائج إلى توجهات إيجابية حول التوظيف، حيث إن القطاع العام لا يشغل الجزء الأكبر من المشتغلين وإنما يشغل ما نسبته (37.7%) فقط، بينما يشغل القطاع الخاص ما نسبته (61.4%) وذلك لعام 2023.
- أشارت النتائج بأن القطاع العام يُشغل إناثاً أكثر بنسبة بلغت (45.3%) من إجمالي الإناث المشتغلين مقابل (35.9%) للذكور، وهذا قد يُعزى إلى تفضيل الإناث للعمل في القطاع العام خاصة في اختصاصي (التعليم والصحة).
- يلتزم القطاع العام بظروف العمل اللائق أكثر من القطاع الخاص، من حيث عدد ساعات العمل الأسبوعية والحد الأدنى للأجور والتحويلات البنكية للأجور والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.

- تركز المشتغلون في القطاع الخاص ضمن ساعات العمل المفرطة (49 ساعة عمل أسبوعية فأكثر)، وضمن فئة الدخل المنخفضة (260 دينار أردني)، وقد يعود ذلك إلى عدم التزام المشغلين التام بقانون العمل، كما أن المشتغلين في القطاع الخاص وفي بعض المهن يعملون في القطاع غير المنظم وكعمالة غير منظمة، مما يعرضهم أكثر لظروف عمل غير لائقة تتمثل في فقدانهم لحقوقهم العمالية.
- بلغت نسبة الذكور العاملين في القطاع الخاص (63.6%) من إجمالي الذكور العاملين في القطاعين العام والخاص.
- معظم المشتغلات الأردنيات يعملن في مهن الاختصاص خاصة مهنتي التعليم والصحة، حيث بلغت نسبة الإناث المشتغلات في مهنة التعليم (38.6%)، والعاملات في المهنة الصحية (15.9%) من إجمالي الإناث المشتغلات. بينما يعمل الذكور الأردنيون في مهن الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي بنسبة (28.5%). وهناك مهن يشغل معظمها غير الأردنيين خاصة مهنة عاملوا البيع والخدمات (56.0%).

الأنشطة الاقتصادية وانعكاسات سوق العمل / القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة:

- من أهم مشكلات العمل في القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: انخفاض مستوى الدخل، والعمل لساعات طويلة، وعدم انتظام الدوام، وعدم وجود تأمين صحي وضمان اجتماعي في حالات الولادة والمرضى والعجز والشيخوخة للعاملين، وضعف الوصول إلى الموارد. إن وجود نسبة من المشتغلين في القطاع غير المنظم وكعمالة غير منظمة يضع العمالة الأردنية ضمن ظروف عمل غير لائقة، وقد يتعرضون لعدم الاستقرار وعدم نيل حقوقهم، كما قد لا يستطيعون الحصول على أية ضمانات للحماية الاجتماعية وتقاعد الشيخوخة، مما يعرضهم للعوز والفقر.
- تتركز العمالة المنظمة في محافظات العاصمة وإربد والزرقاء، في حين تنتشر العمالة غير المنظمة في محافظات الطفيلية والعقبة والبلقاء.
- تتركز العمالة الأردنية المنظمة وغير المنظمة في أنشطة الخدمات مثل التعليم وأنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية، وتبتعد عن الأنشطة الأخرى مثل الصناعات التحويلية والأنشطة العقارية وغيرها.

اتجاهات معدل البطالة:

- بلغ معدل البطالة للأردنيين (22.0%) في عام 2023 مقارنة بـ(18.3%) في عام 2017.
- بلغ معدل البطالة للإناث (30.7%) في عام 2023 مقارنة بـ(19.6%) للذكور.
- معدل البطالة للإناث الحاصلين على مؤهلات علمية عليا (بكالوريوس فأعلى) كان أعلى من معدل بطالة الذكور الحاصلين على نفس المؤهل العلمي (بكالوريوس فأعلى)، حيث بلغ معدل البطالة للإناث ضمن هذه الفئة التعليمية (62.6%) بينما بلغ للذكور (37.4%).
- ارتفاع معدل البطالة للأردنيين ممن أعمارهم (15-24) سنة في فئة غير الملتحقين حالياً حيث بلغت النسبة (46.5%)، والذين لم يسبق لهم الالتحاق بنسبة (41.3%) في عام 2023.

- ارتفاع معدل البطالة في المناطق الريفية بنسبة (22.7%) مقارنةً مع المناطق الحضرية بنسبة (21.9%) ويعود ذلك إلى توفر فرص العمل في المناطق الحضرية بشكلٍ أكبر، مما يؤكد أهمية الاستمرار بوضع برامجٍ تحفيزيةٍ وتشجيعيةٍ للمستثمرين لإيجاد مشاريعٍ تخلق فرص عملٍ للقائمين في تلك المناطق وكذلك إيجاد برامجٍ تدريبيةٍ ملائمة.
- بلغ أعلى معدل بطالة في عام 2023 في محافظة المفرق بمعدل (24.3%) بينما كان أقل معدل بطالة في محافظة العقبة بمعدل (18.5%) لنفس العام.

المتعطلون عن العمل

- لوظ ارتفاع نسب المتعطلين الأردنيين الذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة عبر الزمن وخاصة بالنسبة للذكور، حيث بلغت نسبة التعطل (7.3%)، للذكور (10.4%) وللإناث (4.3%) في عام 2023.
- هناك توافق بين نتائج نسب التعطل ومعدل البطالة في الأردن من حيث توزيعها جغرافياً في المناطق الحضرية وفي محافظة العاصمة، وكذلك في الفئات العمرية (25-39 سنة)، وارتفاعها بين حملة المؤهل العلمي بكالوريوس فأعلى. وهذا يستدعي إيجاد فرص عمل للمتعطلين في الحضر، أو جذب وتشجيع الشباب على التحول للعمل في المناطق الريفية وفي جذب الأنشطة الاقتصادية التي تساعد في النمو الاقتصادي المستدام.

فرص العمل المستحدثة وملاءمتها لاحتياجات السوق

- هناك زيادة في فرص العمل المستحدثة في عام 2023 مقارنةً بالأعوام السابقة، حيث بلغ عدد فرص العمل المستحدثة (95,342) فرصة في عام 2023 وبزيادة مقدارها (5,838) فرصة عمل مما يشير إلى أن خطط الحكومة مثل رؤية التحديث الاقتصادي وخطة إصلاح القطاع العام وغيرها من الخطط تسير في الاتجاه الصحيح لتحقيق أهدافها في خلق فرص عمل جديدة.
- تتركز فرص العمل في العاصمة والمناطق القريبة منها، وذلك بسبب ارتفاع الكثافة السكانية هناك، وتوافر الاستثمارات والمشاريع. لكن هذا التركيز قد يؤدي إلى زيادة الضغط على العاصمة ويقلل من إمكانية النهوض والتنمية الاقتصادية في المناطق الأخرى. لذا يجب ضمان التوزيع المتوازن لفرص العمل بين المحافظات، وخاصة في المناطق النائية.
- إن توزيع فرص العمل المستحدثة حسب النشاط يعكس توجه الاقتصاد الكلي للبلد والأنشطة التي يتم الاستثمار فيها. وهذا يتوافق مع نتائج الحسابات القومية السنوية التي تشير إلى ارتفاع مساهمة أنشطة الصناعة التحويلية وانخفاض أنشطة التشييد. وهذا يعني أن فرص العمل المستحدثة تتماشى مع احتياجات السوق
- بينت نتائج الدراسة وجود فجوة سلبية ما بين العرض والطلب في السوق حسب الأنشطة الاقتصادية، حيث بلغ أعلى فائض عرض في نشاط التشييد والبناء بواقع (13,871) وظيفة، بينما بلغ أعلى فائض طلب في نشاط الزراعة والحراثة وصيد الأسماك بواقع (-11,323) وظيفة.
- لوظ ازدياد عدد الطلبات التراكمية المقدمة لهيئة الخدمة والإدارة العامة إلى (486,118) طلباً في عام 2023 مقارنةً بـ (455,604) طلباً في عام 2022. ومعظم هذه الطلبات كانت من الجامعيين بنسبة بلغت (86.5%).



الفصل الأول:

منهجية الدراسة

في ظلّ التغييرات العالمية والإقليمية والمحلية المتمثلة في التطور الصناعي والتكنولوجي، تحدثت طفرات وتغييرات جذرية في سوق العمل من خلال استحداث مهنيّين جديديّين واختفاء مهنيّين أخرى، وزيادة الطلب على مهنيّين أكثر من غيرها. بما أنّ سوق العمل يعكس الوضع الاقتصاديّ القائم في أيّ دولة ويتأثر بكلّ الظروف السائدة، فإنّ سوق العمل الأردنيّ يتأثر بكلّ تلك الظروف، ويتغير إيجاباً وسلباً تبعاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة. من خلال هذه الدراسة، تمّ استخدام البيانات المتوفرة من المصادر المختلفة ومناقشتها في سياق القوانين والتشريعات والسياسات المعمول بها، وربطها مع خصائص المشتغلين والمتعطلين ومعدل البطالة، وظروف العمل اللائق وقطاعات العمل والأنشطة الاقتصادية والمهنيّين، وعلى مستويات مختلفة أهمها التوزيع الجغرافي والجنس والجنسية وغيرها من المؤشرات. وذلك بهدف وصف الوضع القائم وتسهيل الضوء على بعض الاتجاهات الإحصائية، والإشارة إلى بعض النتائج التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل المعمق لدراسة أسبابها ومسبباتها وتقديمها لمتخذي القرارات وصانعي السياسات لتبنيها وإيجاد الحلول المناسبة لها.

تعتبر المؤشرات الإحصائية لسوق العمل من أهمّ المؤشرات التي تعتمد عليها الحكومات لقياس الإنجاز في تنفيذ الاستراتيجيات والبرامج والخطط التنموية القائمة، ولوضع سياسات اقتصادية مستقبلية سليمة وواقعية من أجل دفع عجلة التنمية في الدولة. كما أنها تُعتبر أداة فعّالة للاقتصاديّين والمستثمرين من أجل توجيه استثماراتهم في القطاعات الإنتاجية الواعدة والتي يحتاجها سوق العمل. من أهمّ تلك المؤشرات: المشاركة في قوة العمل (القوى البشرية)، معدل البطالة، خصائص العاملين، الأنشطة الاقتصادية والمهنيّين، وغيرها من المؤشرات التي توفر قاعدة بيانات تُستخدم للتخطيط والمتابعة والتقييم وللمقارنات الدولية.

تأتي هذه الدراسة لتسهيل الضوء على واقع سوق العمل الأردنيّ بكافة مكوناته، وبما يتوفر من بيانات إحصائية ومن مختلف المصادر، وتحديد أهمّ الأنماط والظواهر السائدة في سوق العمل الأردنيّ.

الهدف العام

استخدام البيانات المتوفرة والحديثة ومن المصادر المختلفة لدراسة واقع سوق العمل الأردنيّ، وربطه بالمؤشرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، وتفصيلها على المستويات الجغرافية والجنس، وقطاع العمل، والأنشطة الاقتصادية، وغيرها. كل ذلك من أجل استخدامها من قبل متخذي القرارات وصانعي السياسات لإيجاد الحلول وتجاوز التحديات، وللنهوض بسوق العمل الأردنيّ وتحقيق النمو الاقتصاديّ المنشود. كما أنّ مناقشة أهمّ الظواهر التي تشير إليها البيانات يفتح المجال واسعاً لمزيد من الأبحاث والدراسات التحليلية المعمقة للوقوف على الأسباب والعوامل والمسببات لمحاولة معالجتها وتجاوزها.

تنظيم الدراسة

تحتوي الدراسة على فصلين رئيسيين: الأوّل يستعرض الأهداف العامة للدراسة وكذلك الجهات المستهدفة والشركاء، ومنهجية إعداد الدراسة. في حين ناقش الفصل الثاني النتائج الرئيسية للدراسة من خلال عرض مجموعة من المواضيع التي ترتبط بسوق العمل. ومن تلك المواضيع:

« **أولاً:** المجتمع الأردني من منظور سكاني مع التركيز على النمو السكاني والفئات العمرية والجنس والتوزيع الجغرافي.

« **ثانياً:** المشتغلون وظروف العمل اللائق، من حيث أعداد المشتغلين حسب القطاع والجنس، وظروف العمل، والامتيازات، وغيرها.

« **ثالثاً:** الأنشطة الاقتصادية وانعكاسات سوق العمل / القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة، من خلال تناول الأنشطة الاقتصادية التي تستقطب العمالة المنظمة وغير المنظمة وخصائص العمالة غير المنظمة وتوزيعاتها.

« **رابعاً:** اتجاهات معدل البطالة، حيث تم مناقشة معدل البطالة حسب التوزيع الجغرافي، والجنس، والفئات العمرية، والمستويات التعليمية.

« **خامساً:** المتعطّلون عن العمل، من خلال تقديم عرض بأهم خصائص المتعطّلين عن العمل من حيث الجنس والتعليم ومدّة التعطل والعمالة المحتملة.

« **سادساً:** فرص العمل المستحدثة وملاءمتها لاحتياجات السوق من حيث أعدادها وتوزيعها الجغرافي وحسب الجنس والأنشطة الاقتصادية والمهن وقطاعات العمل.

• بالإضافة إلى المراجع والملاحق..

منهجية الدراسة

تمّ اتباع المنهج الوصفي والتحليلي البسيط في إعداد الدراسة، حيث تمّ الاطلاع على تقارير مشابهة وطنية وإقليمية ودولية وتمّ مقارنتها مع الواقع وأهمّ المستجدات وبما توفّقه الإحصاءات من المصادر المختلفة وعلى رأسها مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعدة سنوات وبيانات من وزارة العمل ومصادر أخرى، كما تمّ حصر المواضيع الرئيسية وذات الأولوية التي يمكن تناولها من خلال تتبّع واستقصاء أهمّ الظواهر السائدة في المجتمع الأردني، وتحديد قائمة الأسئلة التي يمكن الإجابة عليها من خلال هذه الدراسة، وبعد ذلك تمّ تحديد قائمة بأهمّ المؤشرات وتحديد مصادرها. كما تمّ تشكيل فريق عملي داخلي من دائرة الإحصاءات العامة يضمّ كلّ المديرات ذات العلاقة وتمّ اتباع الأسلوب التشاركي لتعزيز وتطوير قدرات الفريق الفني على إعداد دراسات تحليلية مشابهة. وبالتعاون مع الفريق الفني تمّ إعداد هيكل الدراسة من خلال تحديد المواضيع التي سيتمّ مناقشتها كمحتويات للدراسة، وإعداد خطة زمنية مع تحديد المهام والمسؤوليات لكلّ جهة من الجهات.

تمّ اتباع منهج التحليل المُبسّط في هذه الدراسة ولم يتمّ اتباع المنهج العلميّ المُعمّق من حيث وضع الفرضيات ومحاولة قبولها أو رفضها حيث إنّ هذا المنهج بحاجة إلى ظروفٍ وبيئة عملٍ وأدواتٍ غير متوفرة لمثل هذا النوع من الدراسات. إلّا أنّ النتائج التي أشارت إليها البيانات المتوفرة وما قدّمته من أدلّةٍ وحقائقٍ لبعض الاتجاهات الإحصائية، قد تكون بدايةً ومنطلقاً لمزيدٍ من البحث والدراسة المُعمّقة من قبل أصحاب القرار والباحثين.

تمّ عرض الدراسة للمراجعة والتدقيق والتقييم داخلياً وخارجياً على الشركاء، ومن ثمّ تمّ إجراء التعديلات واعتمادها وتجهيزها للنشر.

الجهات الشريكة والمستفيدة من الدراسة

يستفيد من الدراسة العديد من الجهات الحكومية وغير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني والأهليّ والمؤسسات والهيئات الدولية ومجتمع المانحين، ممن يهتمون بالأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لسوق العمل الأردنيّ، والذين يعتمدون على الإحصاءات في وضع سياساتهم وخططهم ومتابعتها وقياس التقدم في تنفيذها. ومن أهمّ تلك الوزارات والمؤسسات والهيئات ما يلي:

« **القطاع الحكومي وصناع القرار** في كل من وزارة العمل، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وكذلك مجلس الوزراء، ووزارة الداخلية، ووزارة التنمية المحلية (البلديات)، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة التخطيط، ووزارة الاقتصاد الرقميّ، ووزارة الشباب، وغيرها من الوزارات، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعيّ، ووزارة التنمية الاجتماعية (صندوق المعونة الوطنية)، وهيئة الخدمة والإدارة العامة، والمجلس الوطنيّ لشؤون الأسرة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وإدارة الحدود والأجانب والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والمجلس الأعلى للسكان

« **القطاع الأهليّ والقطاع الخاصّ:** النقابات العماليّة، والجمعيات الأهليّة والنسويّة وجمعيات الأعمال، غرف الصناعة والتجارة، مؤسسات المجتمع المدنيّ، والأحزاب السياسيّة، والصحفيون والإعلاميون.

« **المنظمات والهيئات الدولية:** المانحون، وهيئات الأمم المتحدة، ومؤسسات التمويل الدولية.

« **الجامعات والمراكز الأكاديمية، ومراكز الأبحاث، والدراسات، والسياسات.**

أهم المفاهيم والتعريفات

تمّ اعتماد المفاهيم والتعريفات الواردة بالتقرير من المصادر الدولية والإقليمية والوطنية، بما في ذلك هيئات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية، بالإضافة إلى التعريفات المعتمدة من دائرة الإحصاءات العامة كونها الجهة الرسمية المخولة بجمع وتحليل ونشر الإحصاءات المعتمدة على المستوى الوطني.

1. الأسرة: يمكن تعريف الأسرة بأنها عبارة عن فردٍ أو أكثر يشغلون وحدة سكنية مستقلة أو جزءاً منها. وللأغراض الإحصائية، فقد تم تصنيف الأسر إلى صنفين رئيسيين هما:

أ. الأسر الخاصة: وهي الصنف الأكثر شيوعاً للأسر التي تقيم ضمن المساكن التقليدية (شقة، دار، فيلا، خيمة، كرفان، براكية). ومن أشكال الأسر الخاصة:

◀ الأسرة التي تتكون من فردٍ أو أكثر ولها ربُّ أسرة، ويشترك أفرادها معاً في وحدة سكنية مستقلة أو جزءٍ من وحدة سكنية، ويساهمون معاً في الإنفاق من دخل ربِّ الأسرة أو بعض أفرادها، مع وجود صلة قرى تربط معظم أفراد الأسرة الواحدة بعضهم ببعض. وقد يكون من بين أفراد الأسرة من لا ينتمون بصلة قرابة لباقي أفرادها. ومن الشائع (وليس من الضروري) أن يشترك أفراد الأسرة في وجبات الطعام أو في بعضها.

◀ أسرة تتكون من خمسة أفراد فأقل يعيشون معاً ولا تربطهم صلة قرابة، ومن الشائع أن يشترك هؤلاء الأفراد في وجبات الطعام أو في بعضها. ومن الأمثلة على هذه الأسر مجموعة من الطلاب أو العمال يعيشون معاً في مسكنٍ تقليديّ (لا يتجاوز عددهم 5 أفراد).

ب. الأسر الجماعية: وهو نوع آخر من الأسر، ومن أشكال الأسر الجماعية:

◀ أسرة جماعية تقطن في مسكنٍ تقليديّ: هي الأسرة التي تتكون من مجموعة من الأفراد يبلغ عددهم (6) أشخاص فأكثر يقيمون في مسكنٍ تقليديّ (شقة، دار، فيلا، خيمة، كرفان، براكية)، ولا تربطهم أيُّ علاقة قرى، وكل واحدٍ منهم يعتمد في معيشته على نفسه، وإن اشترك مع الآخرين في بعض وجبات الطعام. ومن الأمثلة على هذه الأسر مجموعة من الطلاب أو العمال يعيشون معاً في مسكنٍ (عددهم 6 أفراد فأكثر).

2. سوق العمل: هو المكان والزمان الذي يحدث فيه الطلب على المشتغلين، والعرض على الأفراد الراغبين في العمل. ومعلومات سوق العمل هي كل ما يمكن معرفته حول مكان وزمان، وطبيعة عرض، وطلب الوظائف وخصائصها.

3. المُشتغل: هو الفرد الذي عمرُه (15) سنةً فأكثر، الذي زاوَل أو يزاوَل عملاً في القطاع العام أو القطاع الخاص سواء كان منظماً أو غير منظم، على ألا يقلَّ عددُ ساعات العمل خلال السبعة أيام التي سبقت يومَ المقابلة عن ساعةٍ واحدةٍ، وقد تمَّ تضييقُ مفهومِ المشتغلين حسب المنهجية الجديدة لمسح قوة العمل (العمالة والبطالة) من خلال استثناء العاملين بدون أجرٍ من تعريف المشتغلين حيث كانوا يُعتبرون في المنهجية السابقة (2016 وما قبل) من ضمن المشتغلين. وتشمل هذه الفئة ما يلي:

أ. مستخدمٌ بأجرٍ: هو الفرد الذي عمرُه/ عمرُها (15) سنةً فأكثر، الذي زاوَل عملاً في القطاع العام أو القطاع الخاص براتبٍ شهريٍّ، أو أجرٍ أسبوعيٍّ، أو يوميٍّ، أو غير ذلك على ألا يقلَّ عددُ ساعات العمل خلال السبعة أيام التي سبقت يومَ المقابلة عن ساعةٍ واحدةٍ. ويشمل ذلك المتدربين الحاصلين على بدلٍ تدريبيٍّ والعاملين المرتبطين بعقدٍ عمليٍّ أو بعملٍ حتى وإن كانوا لم يزاولوا هذا العمل خلال السبعة أيام التي سبقت يومَ المقابلة بسبب مرضٍ مؤقتٍ أو إجازاتٍ أو ظروف الطقوس وما شابه ذلك.

ب. صاحبُ عملٍ مع وجودِ مستخدمين آخرين: صاحبُ عملٍ مع وجودِ مستخدمين آخرين: هو الفرد الذي يبلغُ عمرُه/ عمرُها (15) سنةً فأكثر، الذي زاوَل عملاً خلال السبعة أيام التي سبقت يومَ المقابلة في مصلحةٍ خاصةٍ يملكها بالكامل، (كالبقال مثلاً) وقد يكونُ من أصحاب المهين الذين لا يمتلكون مصلحةً خاصةً (محللاً) كالدهان والطراشة، والبناء... الخ، ويكونُ لديه مستخدمين آخرين.

ج. يعملُ لحسابه دون وجودِ مستخدمين آخرين: وهو الفرد الذي يبلغُ عمرُه/ عمرُها (15) سنةً فأكثر، الذي زاوَل عملاً خلال السبعة أيام التي سبقت يومَ المقابلة في مصلحةٍ خاصةٍ تملكها الأسرةُ أو أحدُ أفرادها دون أن يتقاضى هذا الفردُ أيَّ أجرٍ نقديٍّ أو عينيٍّ.

د. متدربٌ مدفوعُ الأجر: وهو الفرد الذي يبلغُ عمرُه/ عمرُها (15) سنةً فأكثر، الذي زاوَل عملاً خلال السبعة أيام التي سبقت يومَ المقابلة بصفةٍ متدربٍ مشاركٍ في إنتاجِ سلعٍ أو خدماتٍ مدفوعةٍ الأجر، حتى لو لساعةٍ واحدةٍ على الأقل.

هـ. مشاركةُ أحدِ أفرادِ الأسرةِ العاملين: مشاركةُ أحدِ أفرادِ الأسرةِ العاملين: وهو الفرد الذي يبلغُ عمرُه/ عمرُها (15) سنةً فأكثر، وقامَ بمساعدةِ فردٍ من أفرادِ الأسرةِ في عمله مدفوعِ الأجر حتى ولو لساعةٍ واحدةٍ على الأقل، دون وجودِ مستخدمين آخرين.

4. المتعطّل: هو الفرد الذي عمره (15) سنة فأكثر، القادر على العمل، والذي لا يزاول أيّ عمل، والمتاح للعمل، والباحث عنه. وتجدر الإشارة إلى أنه يجب توافر الشروط التالية في المتعطّل:

أ. لا يزاول أيّ عمل (دون عمل): ألا يكون الشخص قد عمل لمدة ساعة فأكثر من الزمن خلال السبعة أيام التي سبقت يومه المقابلة، ولم يكن متغيّباً بصورة مؤقتة عن العمل.

ب. متاح للعمل: أي أن يكون الشخص في وضع يسمح له باستلام عمل فوراً خلال الأسبوع السابق للمقابلة أو خلال الخمسة عشر يوماً اللاحقة لها.

ج. بحث عن عمل: أن يكون الشخص قد اتخذ خطوات محددة للبحث عن عمل لبعض الوقت أو كلاًه بصفة دائمة في فترة قريبة معينة خلال الأربعة أسابيع التي سبقت يومه المقابلة. وقد تشمل الخطوات المحددة التسجيل والتقدم مباشرة إلى أصحاب العمل، والبحث في أماكن العمل وأماكن التجمعات الخاصة، ونشر إعلانات في الصحف والردّ عليها، والتحري عن فرص العمل لدى الأصدقاء أو الأقارب أو أيّ إجراء مماثل... الخ.

د. ويُعتبر من ضمن المتعطّلين أيضاً الأشخاص المتاحون حالياً للعمل ولم يبحثوا عن العمل خلال الأربعة أسابيع السابقة ليوم المقابلة بسبب انتظارهم للعودة لعملهم السابق أو أنهم وجدوا عملاً بانتظار المباشرة به لاحقاً.

والمتعطّلون قسمان:

أ. متعطّل سبق له العمل: هو الفرد البالغ من العمر (15) سنة فأكثر، القادر على العمل والذي لم يزاول أيّ عمل خلال السبعة أيام التي سبقت يومه المقابلة، والمتاح للعمل، والباحث عنه، ولكن سبق له العمل سواء داخل الأردن أو خارجه.

ب. متعطّل لم يسبق له العمل: هو الفرد البالغ من العمر (15) سنة فأكثر، القادر على العمل والذي لم يزاول أيّ عمل، والمتاح للعمل، والباحث عنه لأول مرة، خلال الأربعة أسابيع السابقة ليوم المقابلة ولم يسبق له العمل سواء داخل الأردن أو خارجه.

5. مُعدّل البطالة: هو عبارة عن نسبة الأفراد المتعطّلين من إجمالي قوة العمل (عدد المشتغلين + عدد المتعطّلين) مضروباً بـ 100.

6. الحقوق العماليّة: هي مجموعة من الحقوق التي تضمن حماية وكرامة العاملين في مكان العمل، وتُعتبر هذه الحقوق أساسية لضمان عدالة العمل وتعاون فعال بين أصحاب العمل والعمال. والعديد من هذه الحقوق مدرجة في المواثيق والقوانين الوطنية والدولية، ومن هذه الحقوق حق العمل، والذي يشمل حق الحصول على فرصة عمل وعدم التمييز في التوظيف بناءً على أسس غير مبررة.

7. المؤمن عليهم: الأشخاص الطبيعيون ممن أكملوا 16 سنة، دون أيّ تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة ألا يقلّ الأجر الذي تُحتسب الاشتراكات على أساسه عن أيّ منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ، وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل الأردن أم خارجها، مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات.

- 8. الأبعاد الديموغرافية والاجتماعية:** يتم مناقشة هذه الأبعاد من خلال مجموعة من المؤشرات والمتغيرات التي تضم: الجنس والفئات العمرية، وتوزيع السكان جغرافياً، والحالة الزوجية، والمستوى التعليمي، وغيرها.
- 9. الأبعاد الاقتصادية:** يتم مناقشة هذه الأبعاد من خلال مجموعة من المؤشرات والمتغيرات التي تضم: النشاط الاقتصادي، قطاع العمل (قطاع عام، قطاع خاص)، ساعات العمل، الحالة العملية، المهنة، فئات الدخل، وغيرها.
- 10. الحد الأدنى للأجور:** هو أدنى راتب يمكن للعامل في القطاع العام أو القطاع الخاص أن يتقاضاه مقابل عمله. وتم رفع الحد الأدنى للأجور في الأردن على مدار السنوات وبما يتناسب مع الوضع الاقتصادي والتضخم الحاصل في الأردن وفي دول العالم.
- 11. المشاركة الاقتصادية:** وهو عبارة عن قوة العمل (أي المشتغلون والمتعطلون أو السكان النشيطين اقتصادياً) في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر منسوبة إلى مجموع السكان.
- 12. معدل الاعالة الديمغرافي:** يعرف بعدد الافراد الذين تقل أعمارهم عن 15 عاما وأعمارهم أكبر من 64 عاما الى عدد السكان في سن العمل (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عاما)، معبرا عنها لكل 100 شخص من السكان في سن العمل.
- 13. معدل الاعالة الاقتصادي:** يعرف بعدد الافراد الذين هم خارج قوى العاملة والذين أعمارهم اقل من 15 سنة، إضافة الى الافراد غير النشيطين اقتصادياً مقسوما على الافراد الذين هم داخل القوى العاملة (مشتغل + متعطل) و ضربها في 100.
- 14. القطاع غير المنظم:** يوصف القطاع غير المنظم باعتباره مجموعة من الأنشطة غير المعترف بها وغير المحمية وغير المنظمة من قبل الحكومات، خاصة فيما يتعلق بالتسجيل ودفن الضرائب وشروط التوظيف وتصاريح العمل.
- 15. العمل اللائق:** أي عمل منتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية.
- 16. صافي فرص العمل المستحدثة:** مجموع الوظائف الجديدة خلال فترة الاسناد الزمني مطروحا منه مجموع الوظائف التي تركت خلال نفس فترة الاسناد الزمني.



الفصل الثاني:

النتائج الرئيسية

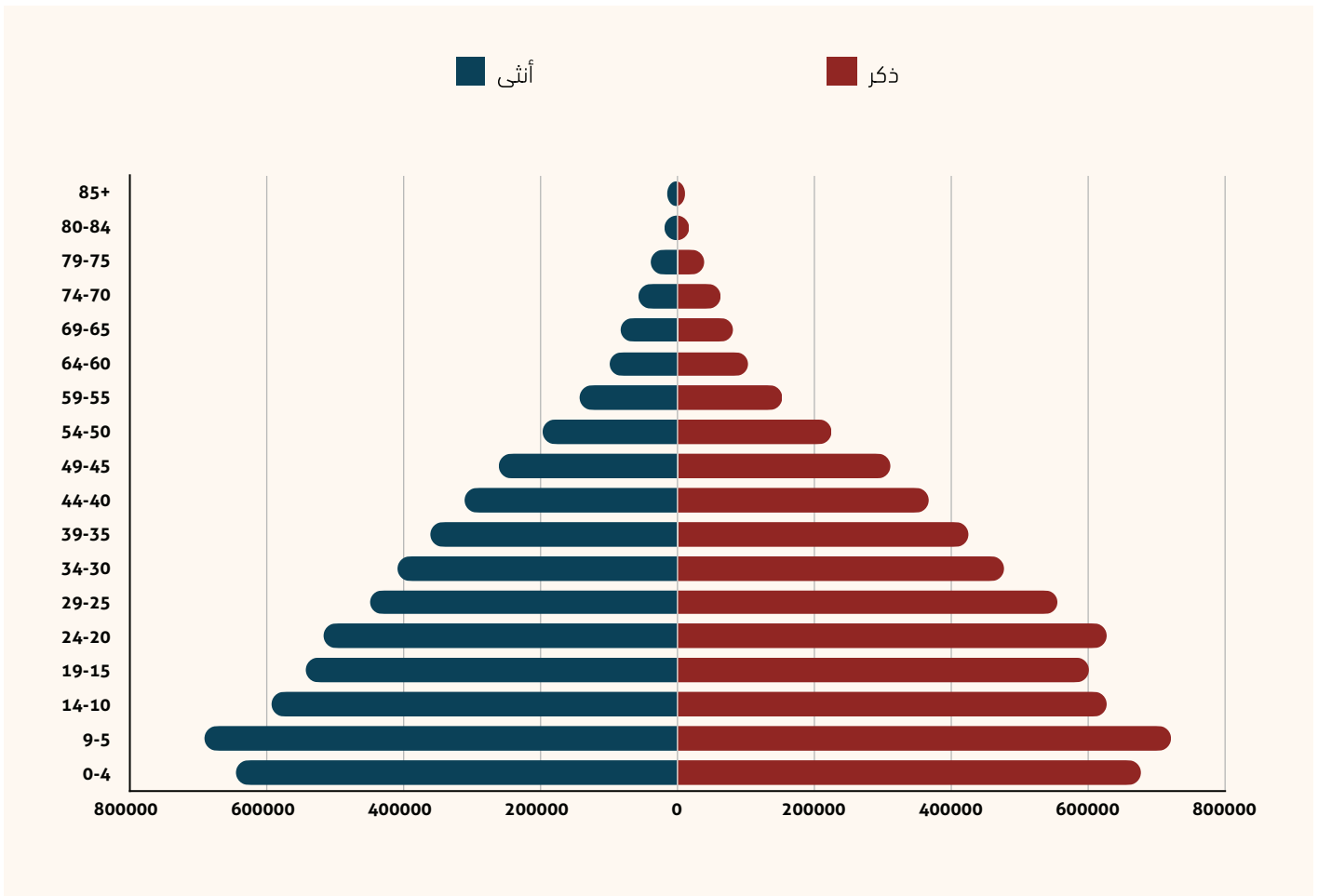
أولاً: المجتمع الأردني من منظور سكاني

سيتضاعف عدد سكان الأردن خلال (36.3) سنة إذا استمرَّ معدلُ النموِّ السكانيِّ الحاليِّ البالغُ (1.9%) ثابتاً. بلَغَ عددُ سكانِ الأردنِ حتى نهاية عام 2023 (11,516) مليونَ نسمةٍ، منهم (6,097) مليوناً من الذكور و(5,419) مليوناً من الإناث. بلغت نسبة السكان الأردنيين (69.5%)، في حين بلغت نسبة السكان غير الأردنيين (30.5%). وتجدر الإشارة إلى أنَّ متوسط حجم الأسرة في الأردن قد انخفض من (5.2) أفراد عام 2004 إلى (4.8) أفراد في عام 2015.

ويتميز الهرمُ السكانيُّ للأردنيين بالتدرج بين الفئات العمرية. فقاعدة الهرم عريضة في الفئات العمرية الصغرى (0-4)، و(5-9) سنوات، وتتناقص تدريجياً في الفئات العمرية اللاحقة حتى تكون أقل في الفئات العمرية المتقدمة.

تُشير نتائج مسح السكان والصحة الأسرية لعام 2023 إلى أنَّ معدلَ الإنجاب الكليِّ للأردنيين قد سجلَّ (2.6) طفلي لكلِّ امرأة في سنِّ الإنجاب، وهذا المعدل كان أعلى خلال العشر سنوات الماضية، حيث سجلَّ معدلَ الإنجاب الكليِّ للمرأة الأردنية (3.7) طفلي لكلِّ امرأة في سنِّ الإنجاب في الفئة العمرية (15-49) سنة عام 2002. ويلاحظ ارتفاعُ في أعداد السكان في الفئة العمرية (5-9) سنوات، بينما هناك انخفاض في عدد السكان بعدَ الفئة العمرية (54-59) سنة حتى العمر (80) سنة فأكثر. أما بالنسبة لمؤشر العمر المتوقع عند الميلاد فقد بلغَ للذكور (72.3) سنة وللإناث (75.1) سنة على التوالي عام 2022، بزيادة قدرها (2.8) سنة لصالح الإناث.

شكل رقم (1): الهرمُ السكانيُّ للأردنيين، 2023



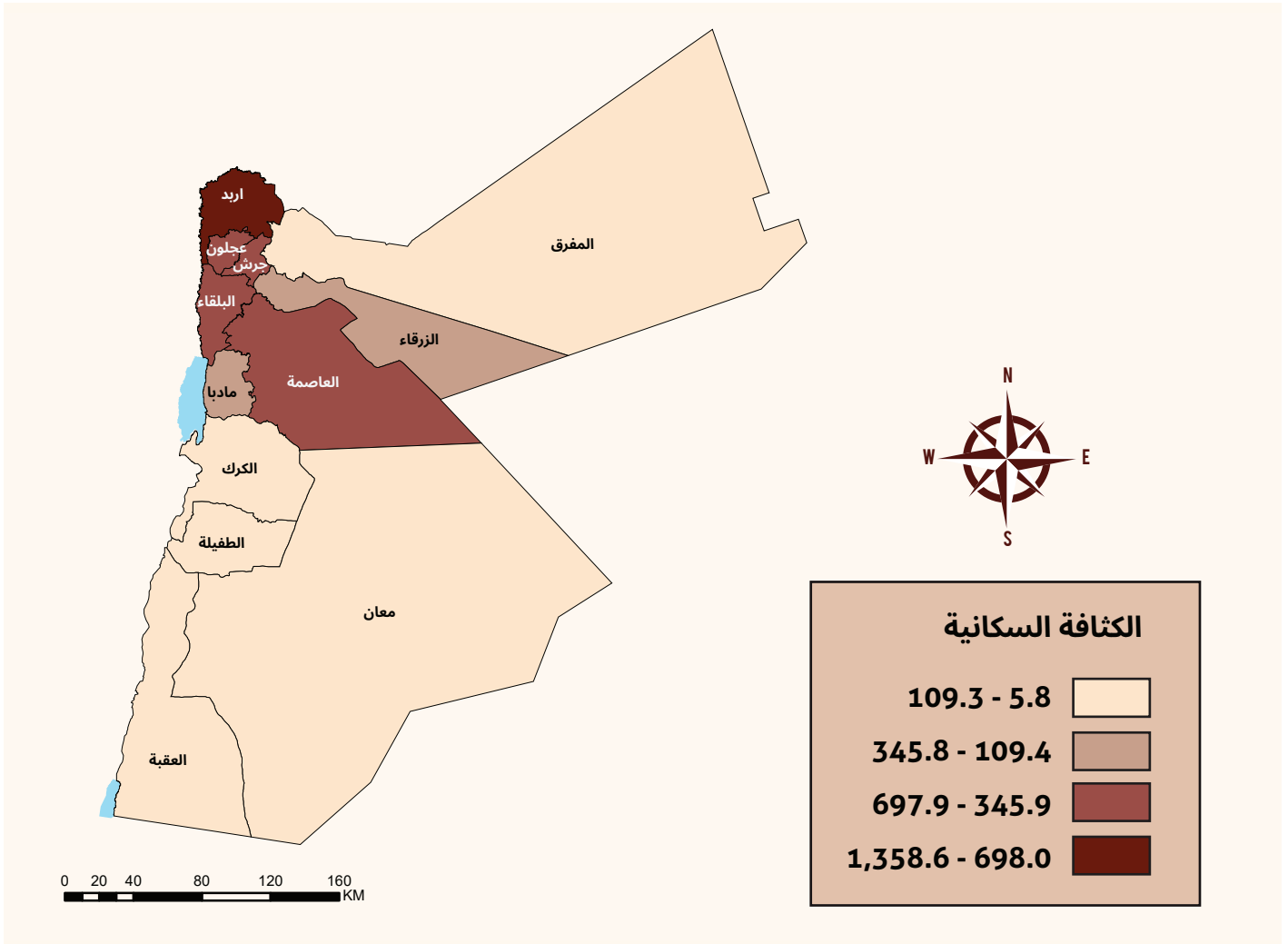
المجتمع الأردني هو مجتمع فتيّ، حيث إنّ خمس سكان الأردن هم ضمن فئة الشباب (15-24 سنة).

تُشير بيانات دائرة الإحصاءات العامة إلى أنّ المجتمع الأردني هو مجتمع فتيّ، إذ بلغ العمر الوسيط لسكان الأردن في نهاية عام 2023م (22.4 سنة). وبلغت نسبة صغار السنّ الذين تقلّ أعمارهم عن 15 سنة من إجمالي عدد السكان (34.3%)، في حين بلغت نسبة الأفراد النشيطين اقتصادياً (الأفراد في عمر القوى البشرية في الفئة العمرية 15-64 سنة) حوالي (62.0%)، منهم (54.0%) ذكور و(46.0%) إناث. كما يُعتبر حوالي خمس سكان الأردن ضمن فئة الشباب (15-24 سنة)، حيث بلغت النسبة (19.9%)، منهم (53.7%) ذكور و(46.3%) إناث. وبلغت نسبة كبار السنّ الذين أعمارهم 65 سنة فأكثر من إجمالي عدد السكان (3.7%).

يتركز الأفراد النشيطون اقتصادياً في المناطق الحضرية.

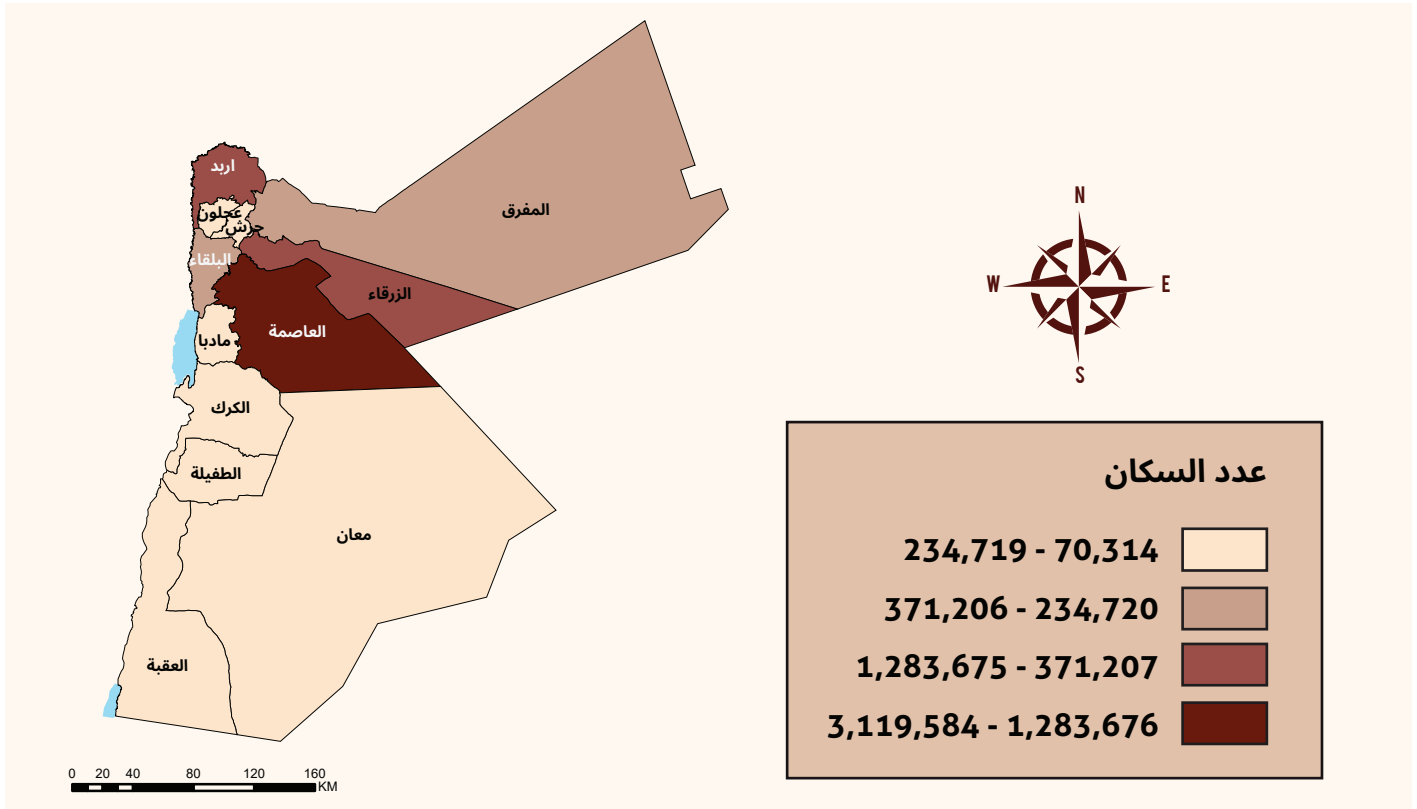
وباستعراض التركيب السكاني حسب الحضر والريف والمحافظات، يتضح أنّ ما نسبته (90.3%) من سكان الأردن يعيشون في التجمعات الحضرية، في حين أنّ (9.7%) فقط يعيشون في الريف. بالنسبة للمحافظات، يتبين أنّ نسبة السكان كانت الأعلى في محافظة العاصمة وأقلها في محافظة الطفيلة، في حين أنّ الكثافة السكانية في محافظة إربد هي الأعلى (1358.6 شخص/كم²) وأقلها في محافظة معان (5.8 شخص/كم²).

خارطة رقم (1): الكثافة السكانية حسب المحافظة في نهاية عام 2023.

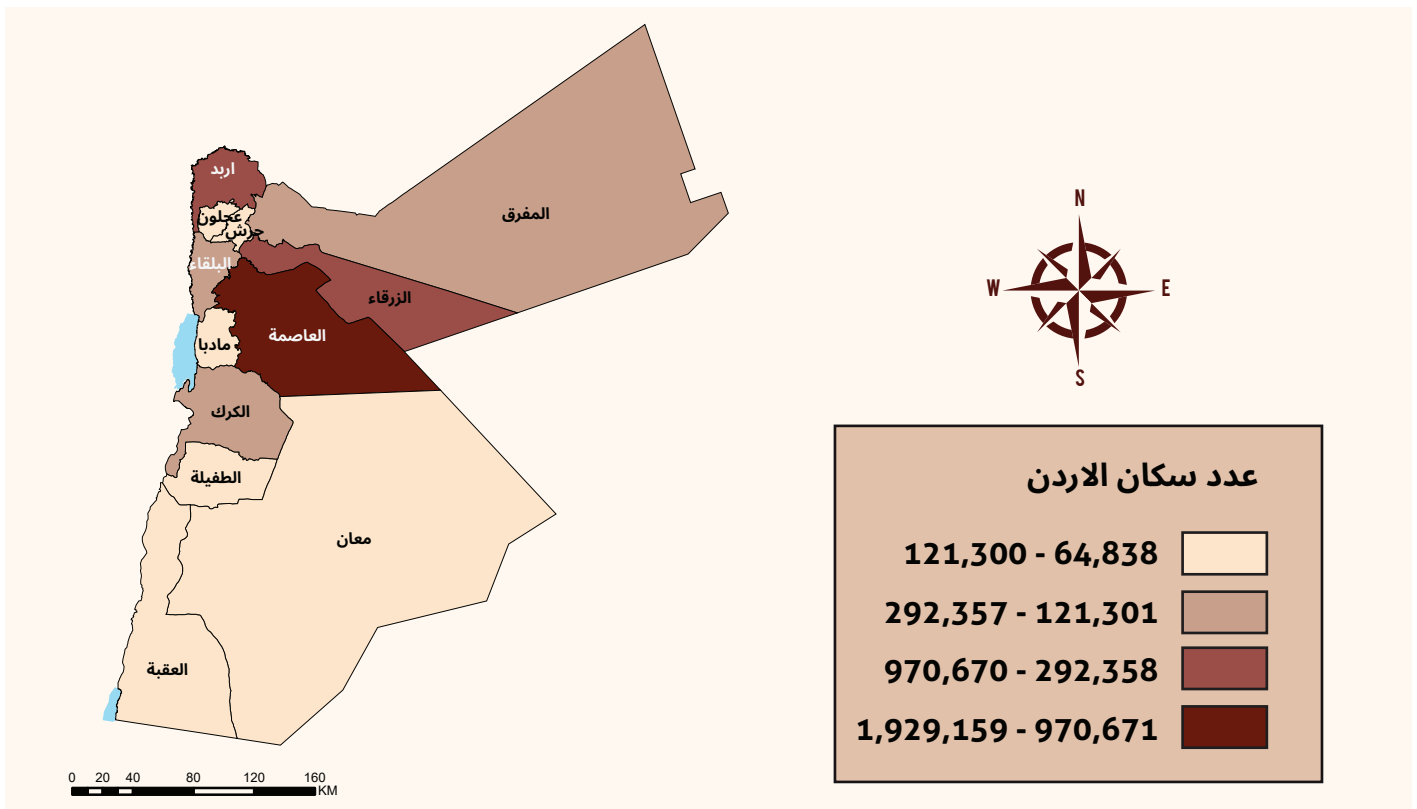


تشير النتائج كذلك إلى تركيز الفئة العمرية للنشيطين اقتصادياً (15 - 64) سنة، في محافظة العاصمة عمّان وفي المحافظات القريبة منها مثل الزرقاء وإربد، فيما تنخفض نسبة النشيطين اقتصادياً كلما توجهنا نحو الجنوب

خارطة رقم (2): عدد السكان (بالألف) الذين أعمارهم (15-64) سنة عام 2023



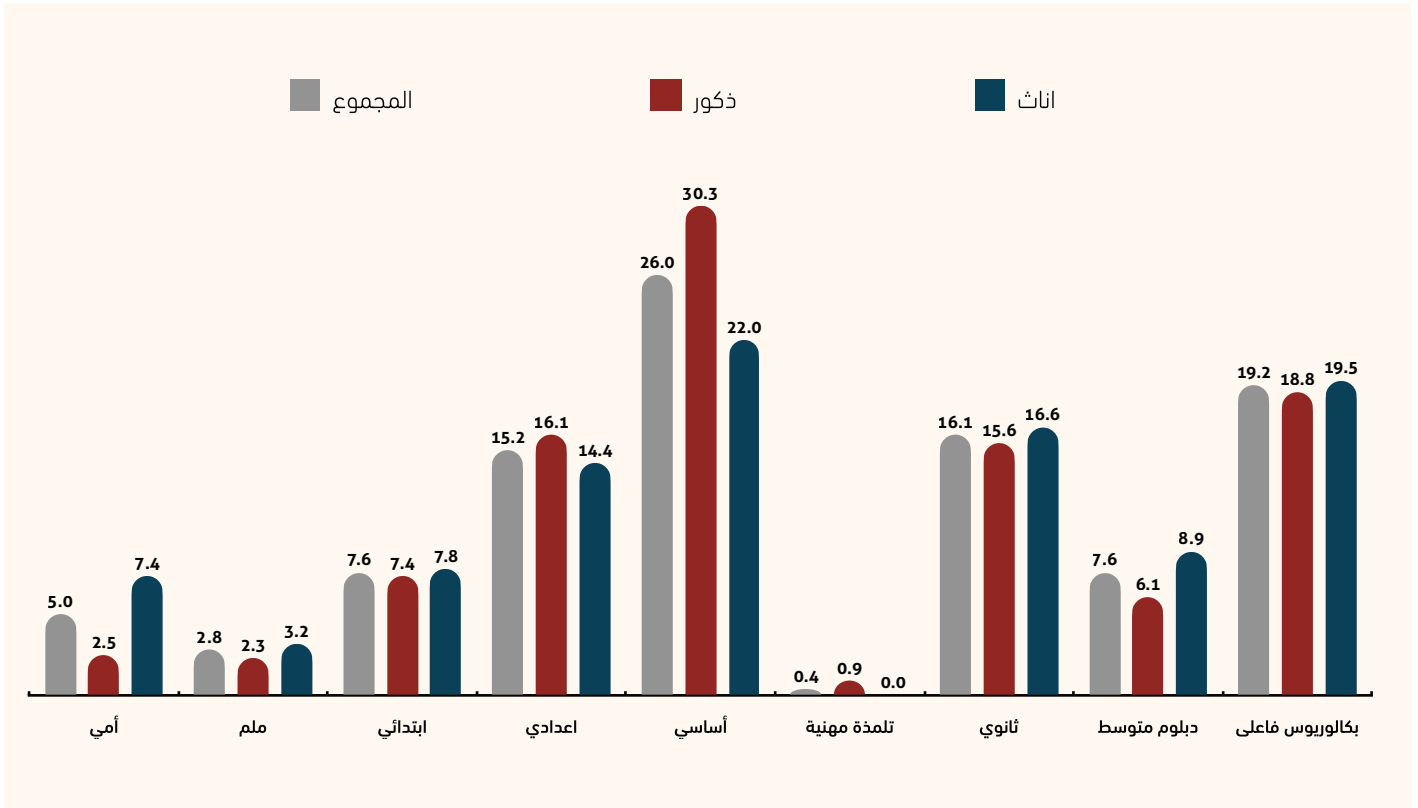
خارطة رقم (3): عدد السكان الأردنيين (بالألف) الذين أعمارهم (15-64) سنة عام 2023



المجتمع الأردني هو مجتمع متعلم. وهناك تحسن طفيف في نسب الالتحاق بالتعليم المهني للإناث الأردنيات.

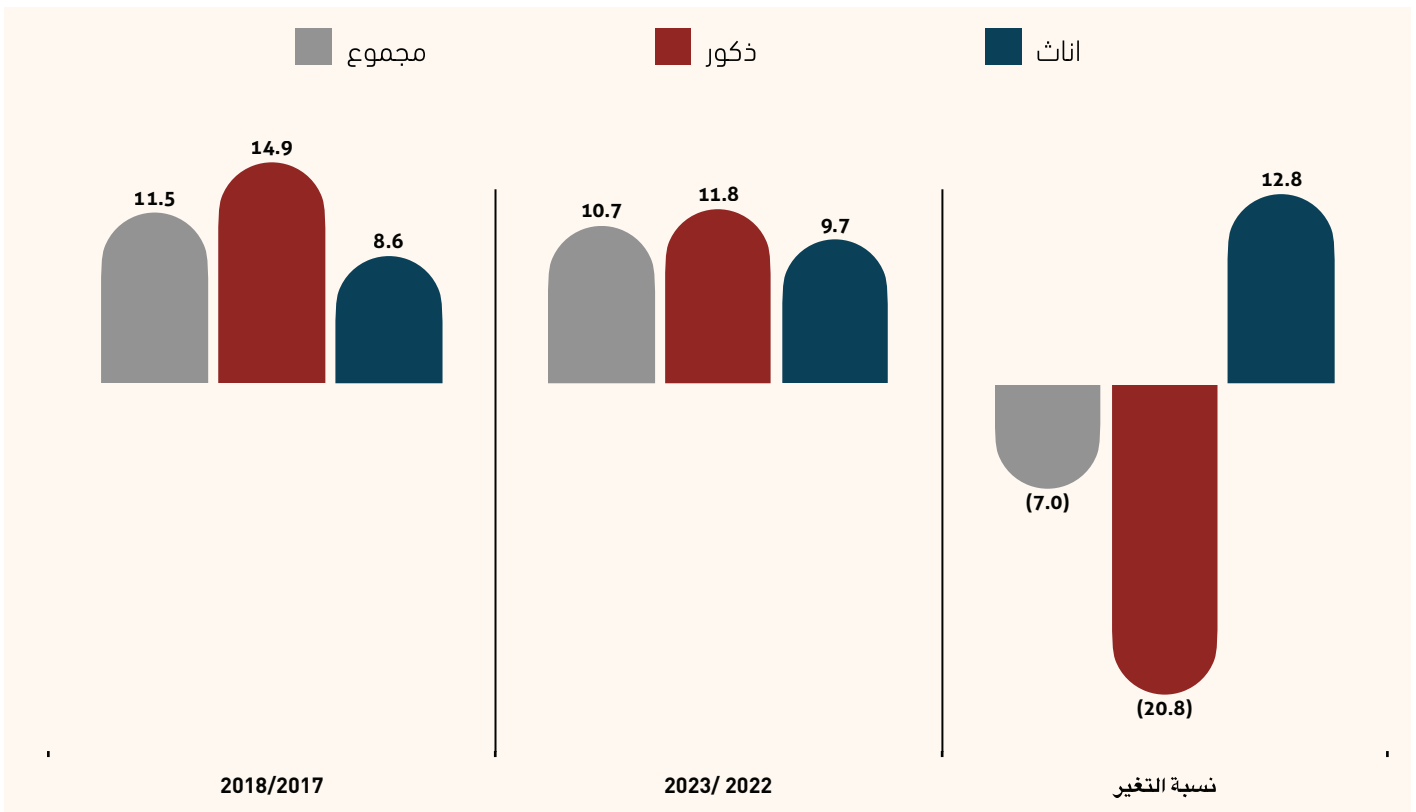
خطا الأردن خطوات كبيرة في مجال التعليم، خاصة بالنسبة للتعليم الإلزامي حيث أظهرت نتائج مسحة قوة العمل (العمالية والبطالية) لعام 2023، بأن نسبة السكان الأردنيين ممن أعمارهم (15) سنة فأكثر هم من حملة المؤهل الأساسي وهي الأعلى بنسبة بلغت (26.0%) وللذكور (30.3%) وللإناث (22.0%)، يليها نسبة السكان من حملة مؤهل البكالوريوس حيث بلغت النسبة (19.2%) وبنسبة متقاربة بين الجنسين حيث بلغت (18.8%) للذكور و(19.5%) للإناث.

شكل رقم (2): التوزيع النسبي للسكان الأردنيين ممن أعمارهم (15) سنة فأكثر حسب المستوى التعليمي والجنس 2023

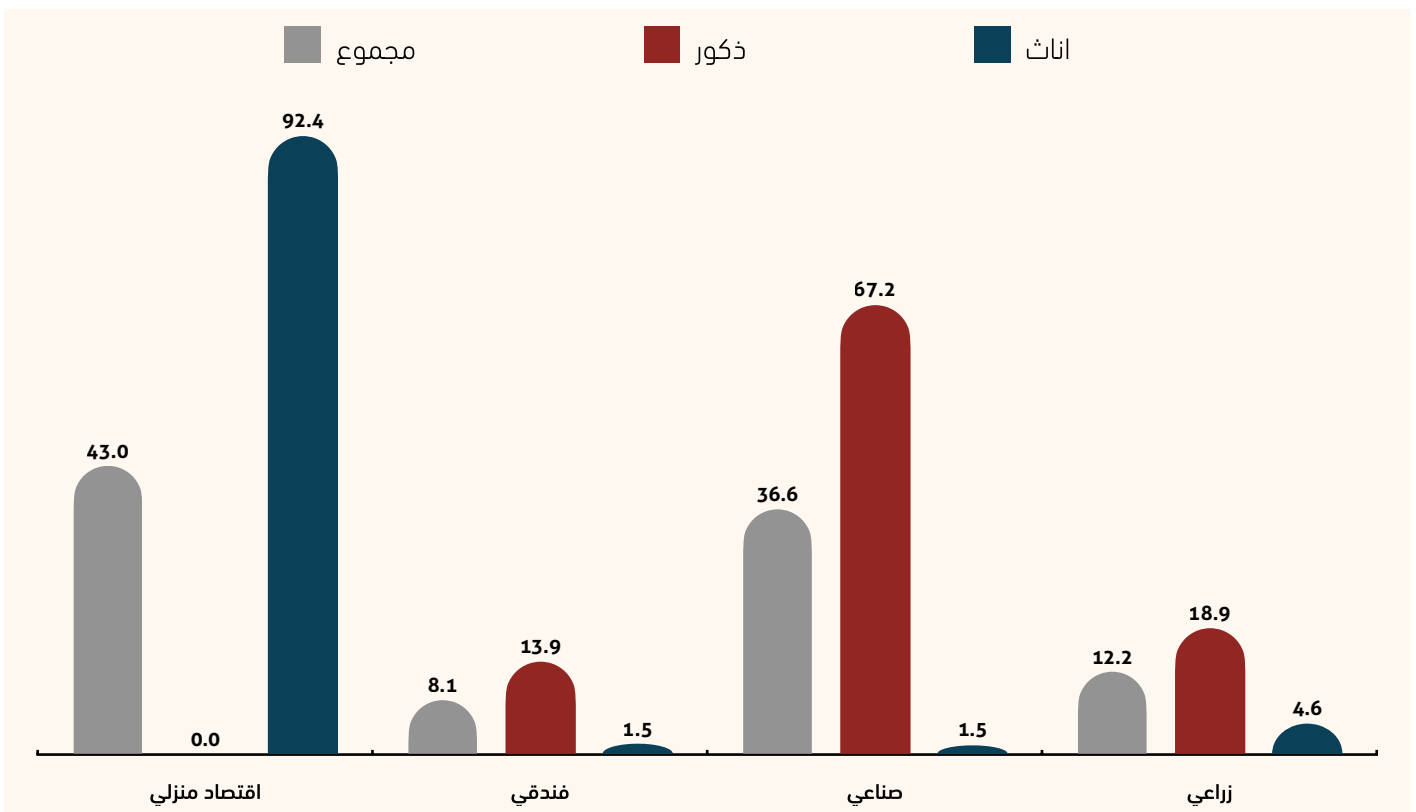


أشارت بيانات وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2023/2022 إلى أن إجمالي عدد الطلاب الملتحقين في التعليم المهني الثانوي قد بلغ (29,801) طالباً وطالبة، وهي تُشكل ما نسبته حوالي (10.7%) من إجمالي الطلبة الملتحقين بالتعليم الثانوي للعام الدراسي 2023/2022 مقارنةً مع ما نسبته (11.5%) في العام الدراسي 2018/2017. وبلغ إجمالي عدد الطلاب الذكور الملتحقين بمختلف التخصصات المهنية (15,939) طالباً، و(13,862) طالبة. وبلغت نسبة الذكور الملتحقين في تخصص الثانوي المهني من إجمالي الملتحقين بكافة التخصصات (11.8%) في عام 2023/2022 بانخفاض عن نسبة الملتحقين في العام الدراسي 2018 / 2017 الذي بلغ (14.9%). أما نسبة الالتحاق للإناث الملتحقات بالثانوي المهني من إجمالي الملتحقين بكافة التخصصات فقد بلغت النسبة (9.7%) في العام الدراسي 2023/2022، بزيادة عن العام الدراسي 2018 / 2017 الذي بلغ (8.6%). ومن الملفت للنظر توجه الإناث إلى تخصص الثانوي المهني في العام الدراسي 2023 / 2022 حيث بلغت النسبة (46.5%) مقارنةً مع (53.5%) للذكور. كما أظهرت بيانات نسب الالتحاق للعام الدراسي 2023/2022 أن نسب الالتحاق حسب التخصص تتفاوت ما بين الذكور والإناث، حيث تميل الإناث إلى الالتحاق بتخصص الاقتصاد المنزلي بنسبة بلغت (92.4%)، بينما يتوجه الذكور إلى التخصص الصناعي بنسبة بلغت (67.2%).

شكل رقم (3): نسب الالتحاق في التعليم المهني ونسب التغير حسب الجنس للعامين الدراسيين 2018/2017 و 2023/2022.



شكل رقم (4): نسب الالتحاق بالتعليم المهني حسب التخصص والجنس للعام الدراسي 2023-2022.



نسب الإعاقة الديموغرافية في الأردن مُتوسطة مقارنةً مع نسب الإعاقة في الوطن العربي.

يُعتبر الأردن من دول فئة الدَّخْلِ المُتَوَسِّطِ المنخفض بحسب آخر تصنيف للبنك الدولي، وهو من الدول ذات معدل الإعاقة الديموغرافية المتوسطة مقارنةً مع الدول العربية حيث يبلغ (61.4%). أما بالنسبة لمعدل الإعاقة الاقتصادية للأردنيين والذي يتم احتسابه من خلال مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) فقد بلغ (315.9%) في عام 2023، ويتم تفسير ذلك بأن كل شخص يشتغل يعيل (3) أشخاص بالإضافة إلى نفسه، وهو قريب جدًا من معدل الإعاقة الاقتصادية الكلية للوطن العربي الذي بلغ في عام 2014 (322.0%)، وقد سجلت دولة العراق أعلى نسبة للإعاقة الاقتصادية الكلية والتي بلغت (877.0%)، في حين كانت أقل نسبة لدولة الكويت (75.0%).

بحلول عام 2030 قد يصل الأردن إلى فترة الفرصة السكانية لتحقيق التحول الديموغرافي، وبلوغ نسبة الإعاقة لأدنى مستوى لها.

مفهوم **الفرصة السكانية** أو ما يُعرف بـ «الهبة الديموغرافية» يعود إلى فترة زمنية يكون فيها التطور الديموغرافي لدولة ما قد أظهر وبوضوح تفوق نسبة القوة البشرية «النشطة اقتصادياً» على الفئات العمرية صغيرة السن (أقل من 15 عاماً) وكبار السن (65 سنة فأكثر).

ومن خلال الدراسات الديموغرافية وما يتوفر من بيانات من دائرة الإحصاءات العامة، تم وضع عددٍ من السيناريوهات للوصول للفرصة السكانية في الأردن، حيث كانت أقرب السيناريوهات أنها قد تتحقق بحلول عام 2030، بحيث تصبح نسبة الإعاقة العمرية في أدنى مستوى لها بسبب انخفاض معدلات الإنجاب وتحقيق المعدل المستهدف، وبالبلغ (2.1) مولود للمرأة الواحدة في عام 2030.

جدول رقم (1): نسبة السكان الأردنيين المقيمين في الأردن في أعمار القوة البشرية (15-64) سنة، ونسبة الإعاقة حسب سيناريوهات الإسقاطات السكانية

السنه	السيناريو المرتفع (3.38 مولود) 2030	السيناريو المتوسط (2.4 مولود) 2030	السيناريو المنخفض (2.1 مولود) 2030	السيناريو المرتفع (3.38 مولود) 2030	السيناريو المتوسط (2.4 مولود) 2030	السيناريو المنخفض (2.1 مولود) 2030
	نسبة الإعاقة العمرية (لكل 100 شخص في أعمار القوى البشرية) (%)			نسبة السكان في أعمار القوة البشرية (%)		
2015	64.0	64.0	64.0	61.2	61.2	61.2
2020	60.0	60.0	61.0	62.6	62.5	62.1
2025	55.0	56.0	60.0	64.7	64.2	62.7
2030	52.0	55.0	63.0	65.6	64.5	61.3
2035	49.0	52.0	64.0	67.2	65.6	60.9
2040	47.0	51.0	64.0	67.9	66.2	60.9
2045	48.0	51.0	64.0	67.8	66.3	61.0
2050	48.0	51.0	64.0	67.6	66.4	60.9

سيناريو الفرصة السكانية

ملخص الاستنتاجات والتحليل:

في ختام هذا الجزء من الدراسة، يمكننا أن نلخص ما أشارت إليه البيانات والنتائج التي تمت مناقشتها حول التركيب السكاني للمجتمع الأردني من منظورٍ سكانيّ، ووضع بعض الاستنتاجات والتحليل، علماً بأن هذه الاستنتاجات تُعتبر مَدخلًا أمام الباحثين والدراسين لمزيدٍ من الدراسة والتحليل حول العوامل والمسببات التي لا يمكن إجمالها في هذه الدراسة. ومن تلك الاستنتاجات ما يلي:

- بينت الدراسة بأن ما يزيد عن نصف المجتمع الاردني هم من الذكور، وتركز الذكور والإناث في الفئات العمرية الصغيرة والنشطة اقتصاديًا، وفي المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية، الأمر الذي يعني أهمية النظر إلى هذه الفئات عند استحداث فرص العمل.
- ارتفاع نسبة فئة الشباب في المجتمع من شأنه أن يمكّن الدولة من تحقيق أهدافها التنموية من خلال الطاقات الشبابية المتوفرة لديها. إن فتوة المجتمع تعتبر فرصة بتوفير الموارد البشرية المنتجة، من خلال تهيئة منظومة العمل التي تستطيع استيعاب الشباب وتوفير فرص عمل كافية لهم، وضمان عملهم في ظروفٍ لائقة تساعدهم في توفير معيشة مناسبة، والارتقاء بنوعية الحياة وتحقيق نمط حياةٍ مريحٍ للفرد والمجتمع.
- الإقبال على التعليم المهني في الأردن لا يزال منخفضًا. ويميل الذكور إلى التخصص الصناعي بينما تفضل الإناث تخصص الاقتصاد المنزلي.
- حسب سيناريوهات الإسقاطات السكانية، يمكن أن تتحقق الفرصة السكانية في الأردن عام 2030، بحيث تصبح نسبة الإعاقة العمرية في أدنى مستوى لها بسبب انخفاض معدلات الإنجاب وتحقيق المعدل المستهدف، والبالغ (2.1) مولودٍ للمرأة الواحدة في عام 2030.

ثانياً: المشتغلون وظروف العمل اللائق

يتميز سوق العمل الأردني بتنوعه من حيث تزايد عدد الخريجين من الجنسين وبشكل سنوي ومن مختلف التخصصات العلمية والعملية، وإلى وجود العمالة الوافدة من مختلف الجنسيات، وتزايد عدد اللاجئين من دول الجوار نتيجة للصراعات السياسية والأزمات الاقتصادية التي تحيط بالمنطقة، وتركيز سوق العمل في محافظات معينة وفي أنشطة اقتصادية ومهنيّة دون غيرها.

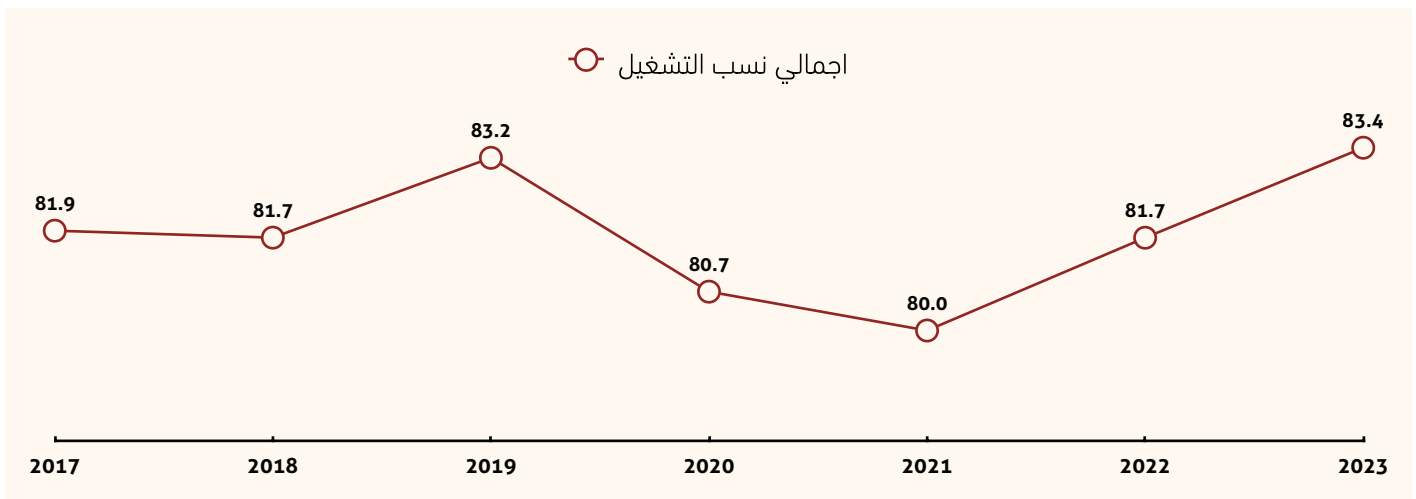
تُعرف منظمة العمل الدولية (ILO) العمل اللائق بأنه "أيّ عملٍ منتجٍ للنساء والرجال في ظروفٍ من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية. كما يشير مصطلح العمل اللائق إلى فكرة توفير بيئة عمل تحترم حقوق العاملين وتوفر لهم ظروفًا عادلةً وكرامةً للعمل، ويشمل ذلك إتاحة الفرص للجميع للحصول على عمل منتج يُدرّ دخلاً عادلاً، والحماية الاجتماعية للأسر والأفراد.

كما واعتمدت جميعُ الدول الأعضاء في الأمم المتحدة الأجنحة العالمية للتنمية المستدامة (SDGs) في عام 2015، كدعوة عالمية للعمل من أجل القضاء على الفقر وحماية الكوكب وضمان تمتع الجميع بالسلام والازدهار بحلول عام 2030. إنّ أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر وغاياتها الـ 169 متكاملةٌ وشاملةٌ؛ أي أنّ العمل في أحد المجالات سيؤثرُ حتماً على المجالات الأخرى، وأنّ التنمية يجب أن توازن بين الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. ولغايات تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، وتوفير فرص العمل، وتوفير العمل اللائق للجميع، تمّ وضع الهدف الثامن من الأجنحة العالمية للتنمية المستدامة "العمل اللائق ونمو الاقتصاد". وقد قام الأردن باعتماد وتضمين أهداف التنمية المستدامة ضمن خطط وبرامج الحكومة وفي كافة المجالات، وتمّ تقديم تقريرين طوعيين بالإضافة إلى تقارير الظلّ لقياس التقدم المحرز في تحقيق مؤشرات التنمية المستدامة على المستوى الوطني وبشكلٍ دوريّ.

ارتفاع نسبة التشغيل من إجماليّ قوة العمل من السكان المشتغلين (15 سنة فأكثر) خلال السنوات 2017-2023.

أظهرت بيانات مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) ولعدة سنوات، ارتفاع نسب التشغيل من إجماليّ قوة العمل للسكان (15 سنة فأكثر) من (81.9%) في عام 2017 إلى (83.4%) في عام 2023.

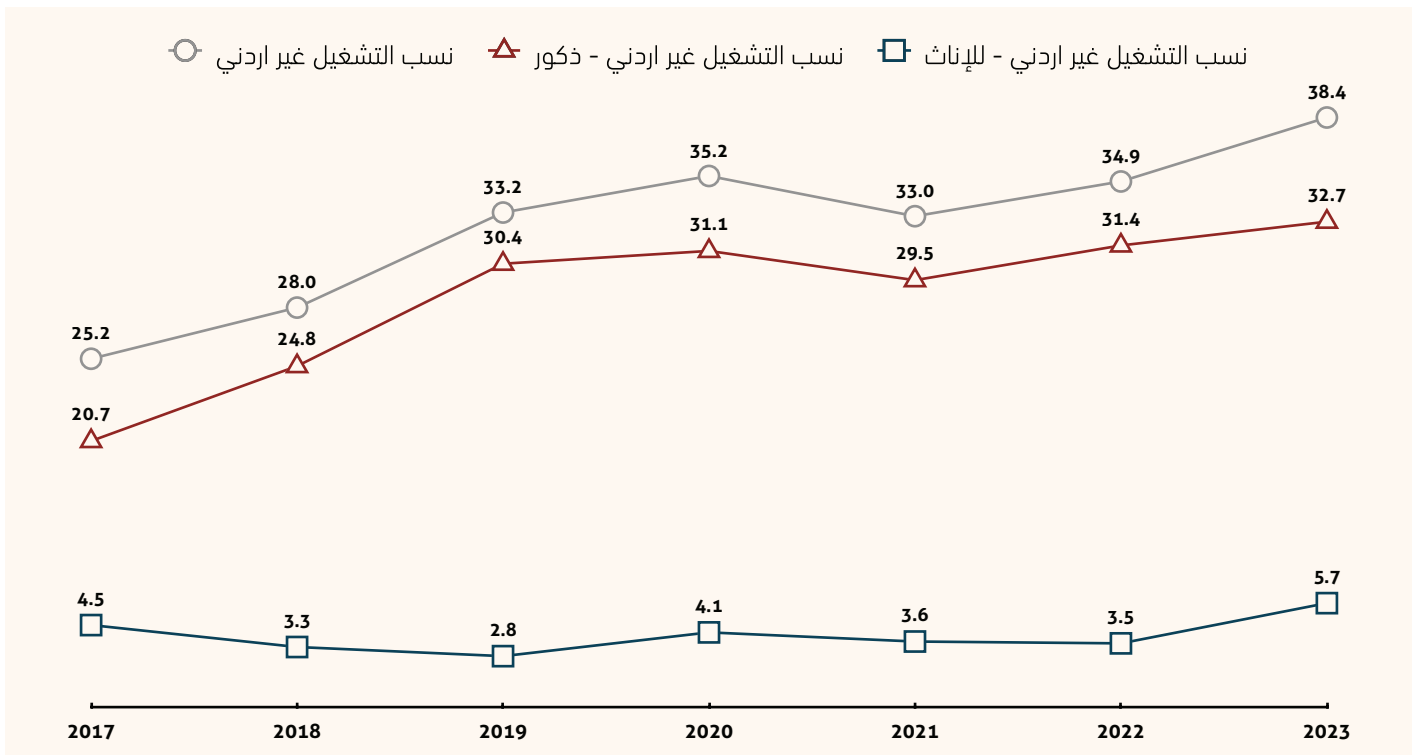
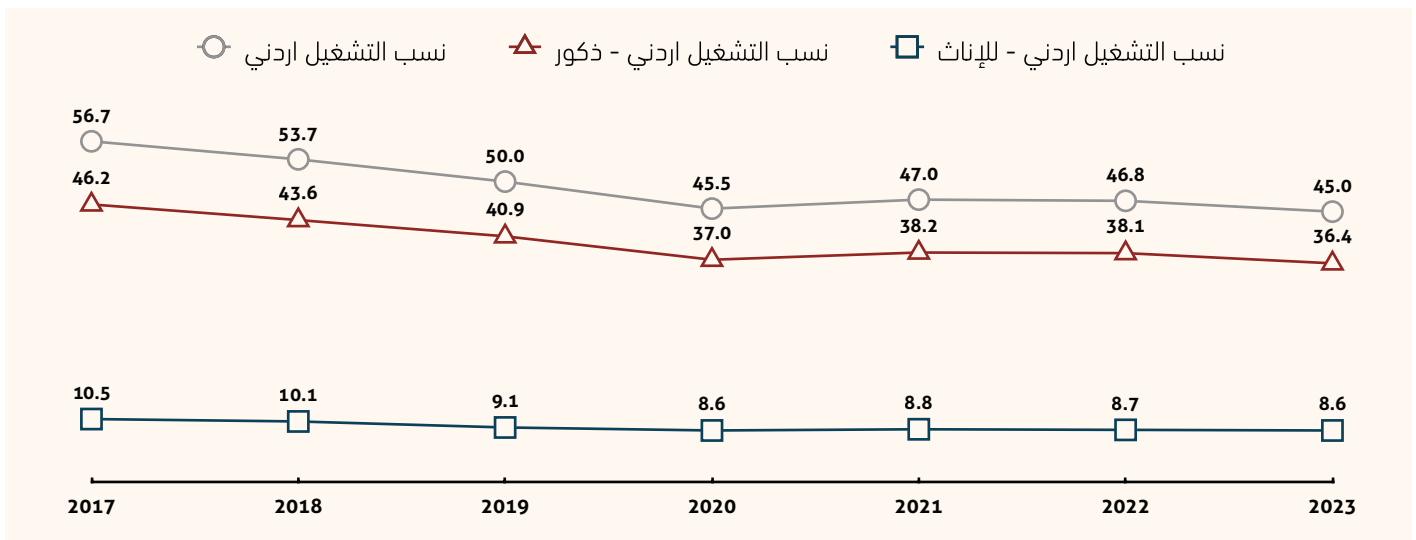
شكل رقم (5): نسب التشغيل من إجماليّ قوة العمل للسكان (15 سنة فأكثر) للأعوام 2017-2023.



أما بالنسبة لنسبة التشغيل للأردنيين من إجمالي قوة العمل للسكان (15 سنة فأكثر)، فقد انخفضت عبر السنوات من (56.7%) في عام 2017 إلى (45.0%) في عام 2023، حيث انخفضت نسبة تشغيل الذكور الأردنيين من (46.2%) في عام 2017 إلى (36.4%) في عام 2023. أما نسبة تشغيل الإناث الأردنيات فقد انخفضت من (10.5%) في عام 2017 إلى (8.6%) في عام 2023.

ولقد ارتفعت نسبة تشغيل غير الأردنيين من إجمالي قوة العمل للسكان المشتغلين (15 سنة فأكثر) من (25.2%) في عام 2017 إلى (38.4%) في عام 2023، بحيث ارتفعت نسبة المشتغلين غير الأردنيين من الذكور من (20.7%) في عام 2017 إلى (32.7%) في عام 2023، وارتفعت نسبة المشتغلات من الإناث غير الأردنيات من (4.5%) في عام 2017 إلى (5.7%) في عام 2023.

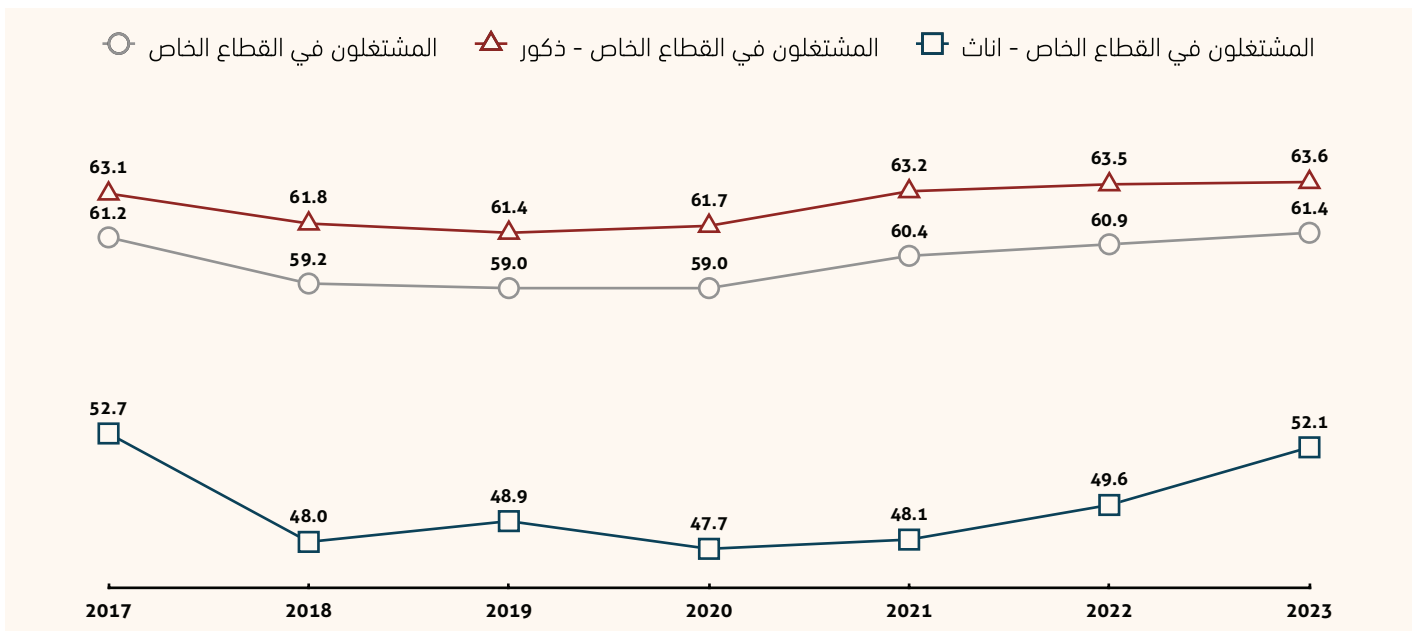
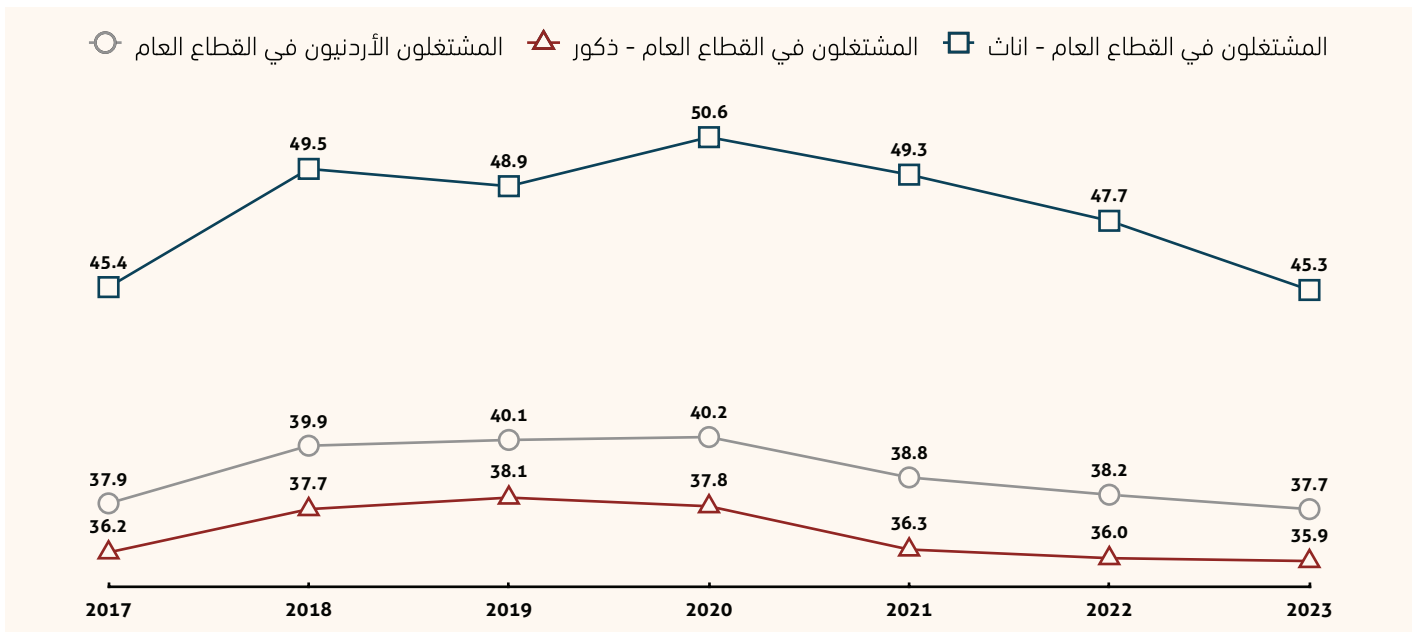
شكل رقم (6): نسبة التشغيل للأردنيين وغير الأردنيين من إجمالي قوة العمل من السكان المشتغلين (15 سنة فأكثر) حسب الجنس للأعوام 2017-2023.



القطاع العام يُشغّل أكثر من ثلث المشتغلين الأردنيين.

أما بالنسبة لنسب المشتغلين الأردنيين حسب قطاع العمل وحسب نتائج مسح قوة العمل (العمالية والبطالة) لعام 2023، فقد أشارت البيانات إلى أنّ نسبة المشتغلين الأردنيين في القطاع العام قد بلغت (37.7%) منهم (77.1%) ذكور مشغولون و (22.9%) إناث مشغولات. ويستقطب القطاع العام الإناث الأردنيات أكثر من الذكور الأردنيين، حيث إنّ (45.3%) من إجمالي الإناث المشتغلات يعملن في القطاع العام مقابل (35.9%) من إجمالي المشتغلين الذكور. وبلغت نسب المشتغلين الأردنيين في القطاع الخاص في عام 2023 (61.4%) منهم (83.8%) ذكور مشغولين و(16.2%) إناث مشغولات. أما بالنسبة للقطاع الخاص، فقد شكّلت المشتغلات الأردنيات ما نسبته (52.1%) من إجمالي الإناث المشتغلات في القطاع الخاص، مقابل ما نسبته (63.6%) من إجمالي المشتغلين الذكور الأردنيين في القطاع الخاص.

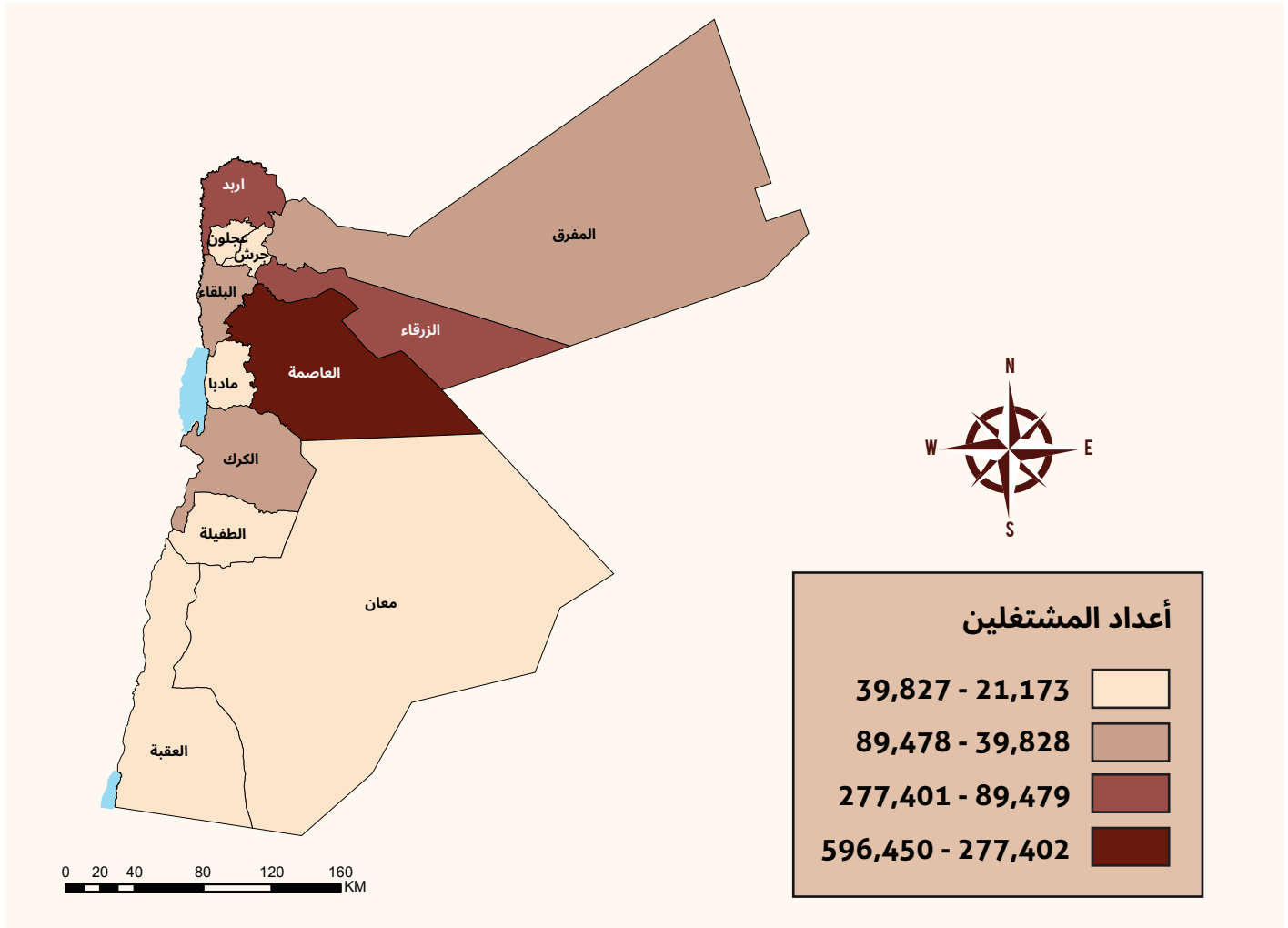
شكل رقم (7): توزيع المشتغلين الأردنيين الذين أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب قطاع العمل (القطاع العام والقطاع الخاص) وبحسب الجنس للأعوام 2017-2023.



محافظة العاصمة سجّلت أعلى نسبةً للمشتغلين الأردنيين في عام 2023:

عند الحديث عن توزيع نسب المشتغلين الأردنيين حسب المحافظة نجد بأنّ محافظة العاصمة احتلت أعلى نسبةً للمشتغلين الأردنيين في عام 2023 بنسبة (40.1%) تليها محافظة إربد بنسبة (18.7%) والزرقاء بنسبة (12.9%)، فيما كانت نسبة كل من محافظات الطفيلة (1.4%) والعقبة (1.8%) الأقل في نسب المشتغلين الأردنيين.

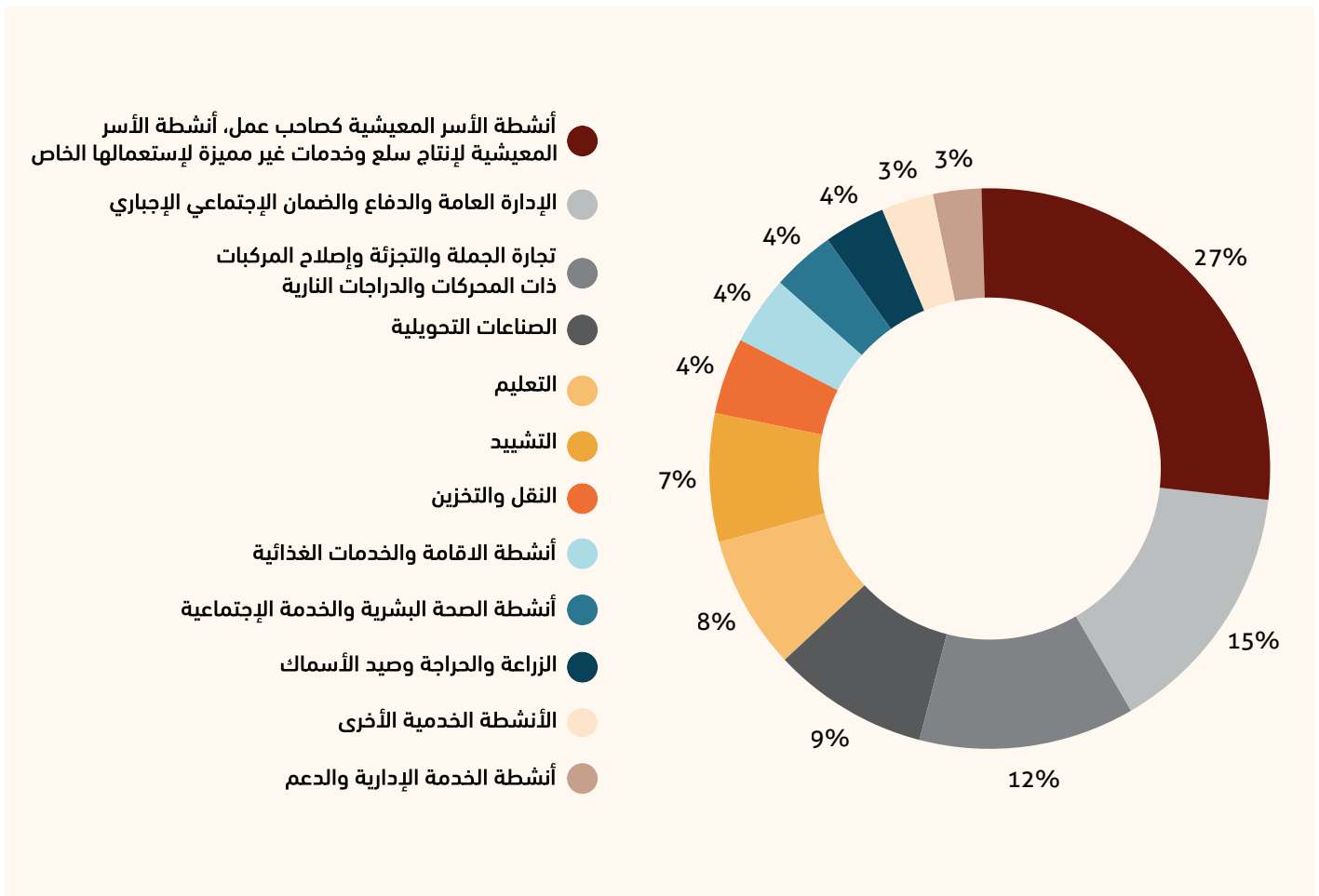
خارطة رقم (4): أعداد المشتغلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة لعام 2023



أكثر من رُبُع المشتغلين يعملون في النشاط الاقتصادي¹ الأسر المعيشية كصاحب عمل وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص².

لأغراض التعرف على توزيع المشتغلين حسب النشاط الاقتصادي، من نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023 يتضح أن نسبة المشتغلين بغض النظر عن الجنس يشتغلون في أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل وأنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص² احتلت المرتبة الأولى حيث بلغت (25.4%) في عام 2023، يليها نسبة المشتغلين في الإدارة العامة والدفاع والضمان الإجتماعي الإجباري³ حيث بلغت النسبة (13.8%) لنفس العام. وتراجع نشاط التشييد ليصل إلى (6.9%) لعام 2023 وبانخفاض مقداره (0.9%) عن العام 2022، تلتها أنشطة النقل والتخزين حيث بلغت (4.1%) في عام 2023.

شكل رقم (8): التوزيع النسبي للمشتغلين حسب النشاط الاقتصادي للعام 2023.



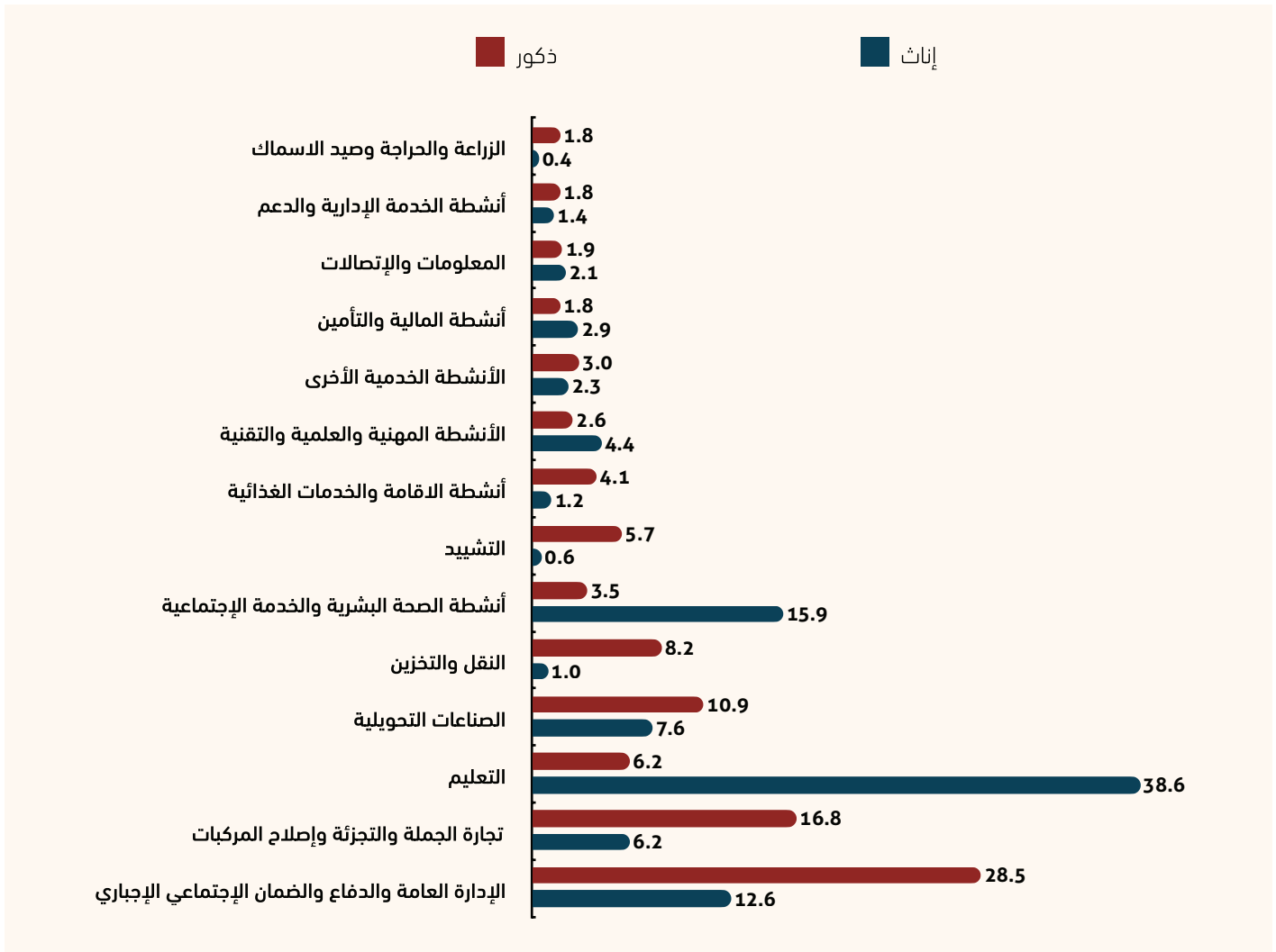
1 [https://www.mola.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Info_Page/\(JORSIC-1](https://www.mola.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_Info_Page/(JORSIC-1) الدليل الوطني للنشطة الاقتصادية.pdf

2 تشمل الطباق ومقدمي الطعام والسقاة والمزارعين والبوابين والسائقين والمشرفين والمربيين وجلبسات الأطفال والمعلمين والسكرتيرات، الخ. وأنشطة أخرى مثل الصيد والزراعة وتربية الحيوانات، الخ.
3 يشمل هذا الباب الأنشطة ذات الطبيعة الحكومية، التي تقوم بها عادة الإدارة العامة، ويشمل ذلك تنفيذ القوانين وتفسيرها وإصدار اللوائح الخاصة بها، وكذلك إدارة البرامج القائمة على أساسها، كما يشمل الأنشطة التشريعية والضرائب والدفاع الوطني والنظام العام والسلامة وخدمات الهجرة، والشؤون الخارجية، وإدارة البرامج الحكومية، ويشمل هذا الباب أيضاً الضمان الاجتماعي الإجتماعي.

المُستغلّاتُ الأردنيّاتِ يعملنَ في أنشطة الاختصاصِ مثل التعليم وأنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية.

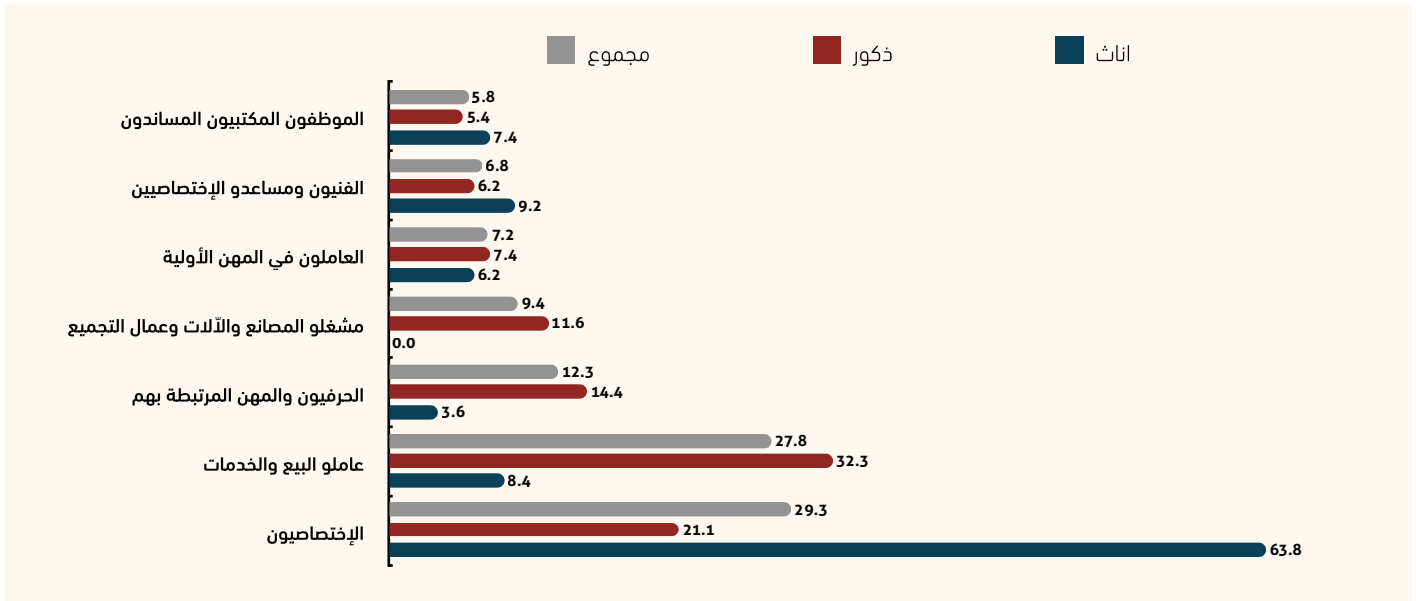
أمّا عن توزيع المُستغلّين الأردنيين حسب الأنشطة الاقتصادية والجنس وحسب نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023، فمن الواضح أنّ النسبة الأعلى من المُستغلّاتِ الأردنيّاتِ يعملنَ في أنشطة الاختصاصِ مثل التعليم بنسبة (38.6%)، يليها أنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية (15.9%). في حين يتوجّه المُستغلّين الأردنيين الذكور إلى الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري (28.5%)، يليها تجارة الجملة بنسبة (16.8%).

الشكل رقم (9): التوزيع النسبي للمُستغلّين الأردنيين حسب النشاط الاقتصادي والجنس 2023.



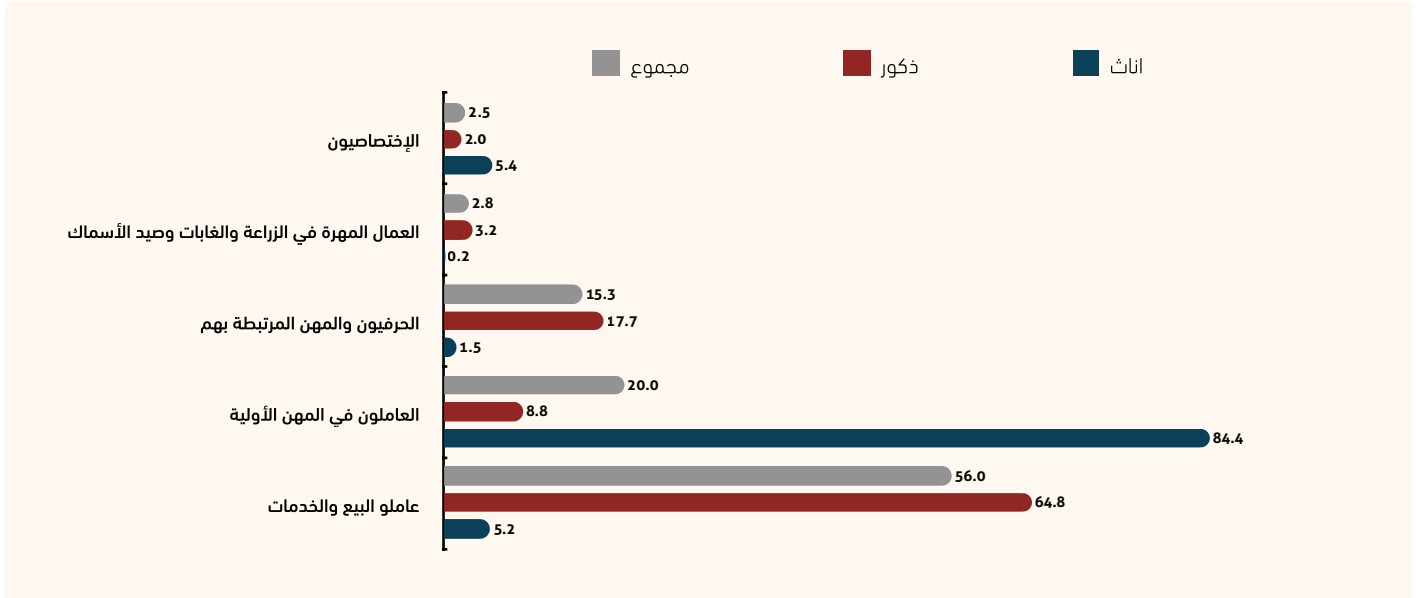
وبنفس التوجه اتضح من نتائج مسح قوة العمل (العمالية والبطالية) 2023، أنّ الإناث الأردنيّات يتوجّهن إلى مهنيّ الاختصاصيين بنسبة بلغت (63.8%)، بينما يتوجّه الذكور الأردنيون لمهنة عاملي البيع والخدمات بنسبة بلغت (32.3%).

شكل رقم (10): التوزيع النسبيّ للمشتغلين الأردنيين حسب المهنة والجنس لعام 2023.



عند الاطلاع على النتائج حسب الجنسية، نجد أنّ المشتغلين الذكور غير الأردنيين يتوجهون لمهني عاملي البيع والخدمات بنسبة بلغت (64.8%)، فيما بلغت نسبة الإناث غير الأردنيّات في مهنيّ العاملين في المهن الأولية (84.4%)⁴.

شكل رقم (11): التوزيع النسبيّ للمشتغلين غير الأردنيين حسب المهنة لعام 2023.



4 المهنيّ الأولية: تضم هذه المجموعة التي تتطلب مهامها الرئيسية توافر معلومات محدودة وخبرة أساسية لتمكينهم من أداء واجبات بسيطة وروتينية قد تستدعي استخدام أدوات يدوية وتعتمد بدرجة كبيرة على المجهود البدني، وقد تحتاج في حالات استثنائية مبادرات فردية وتشمل المهام الرئيسية للأعمال المصنفة في هذا القسم، بيع السلع في الشوارع، ومراقبة بوابات المباني والمؤسسات وحراسة الممتلكات، وكذلك واجبات التنظيف والغسيل والعمالة في المناجم وقطاع الإنشاءات. https://mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_MOL_Documents/لللمهن_2021_الطبعة_الثانية_حزيران_2023.pdf

تُلزم المادة 23 من الدستور الأردني (1952) الدولة بحماية العمل على أساس مبدأ أن كل عامل يتقاضى أجرًا يتناسب مع نوعية وكمية عمله. كما تنص المادة 52 من قانون العمل رقم (8) (1996) وتعديلاته ("قانون العمل") على أن إجراءات الحد الأدنى للأجور، تديرها لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الوزراء، "تتألف من عددٍ متساوٍ من ممثلي الوزارة والعمال وأصحاب العمل".

وتنعكس مركزية وقت العمل بالنسبة لفكرة ظروف العمل اللائقة في أن اتفاقية منظمة العمل الدولية الأولى، اتفاقية ساعات العمل (الصناعة) لعام 1919، وضعت حدًا عامًا للعمل يبلغ ثماني ساعات في اليوم وستة أيام عمل في الأسبوع.

وعلى هذا الأساس يتم استخدام نسبة العمال الذين يعملون أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، كمؤشر للعمل اللائق لساعات العمل المفرطة. وعلى الرغم من أن الأردن لم يصادق على الاتفاقية المذكورة أعلاه، إلا أن قانون العمل يحدد أسبوع العمل بـ 48 ساعة حسب مؤشر الإطار القانوني المتعلق بـ "الحد الأقصى لساعات العمل".

بما أن نظام الخدمة المدنية يُطبَّق على كافة الموظفين بغض النظر عن الجنس، وحيث أن هناك التزامًا في عدم تشغيل الموظفين لأكثر من عدد ساعات العمل التي ينص عليها قانون العمل الساري المفعول، نجد أن معظم الموظفين في القطاع العام، ذكورًا وإناثًا، يعملون ضمن فئة ساعات العمل (35 - 48) ساعة، فيما عدا مهنة الاختصاصيين التي تتعلق بعمل الأطباء والطبيبات والممرضين والممرضات وكل المهنة التي تتطلب العمل ضمن جولات نهارية ولييلية.

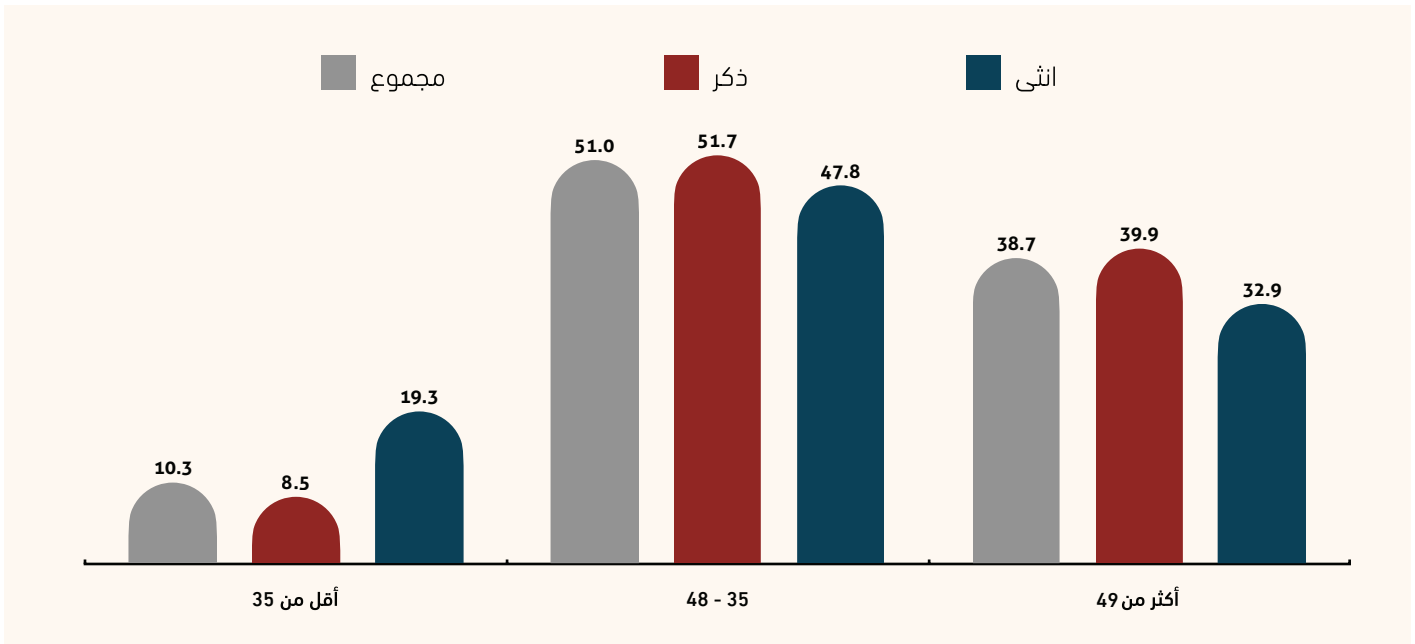
أما في القطاع الخاص فقد لا يكون هذا الالتزام بساعات العمل مطبقًا بشكل واضح لدى بعض أصحاب العمل، ومما يدل على ذلك أن هناك مهنة يتم العمل بها ضمن فئة ساعات العمل المفرطة (+49) ساعة.



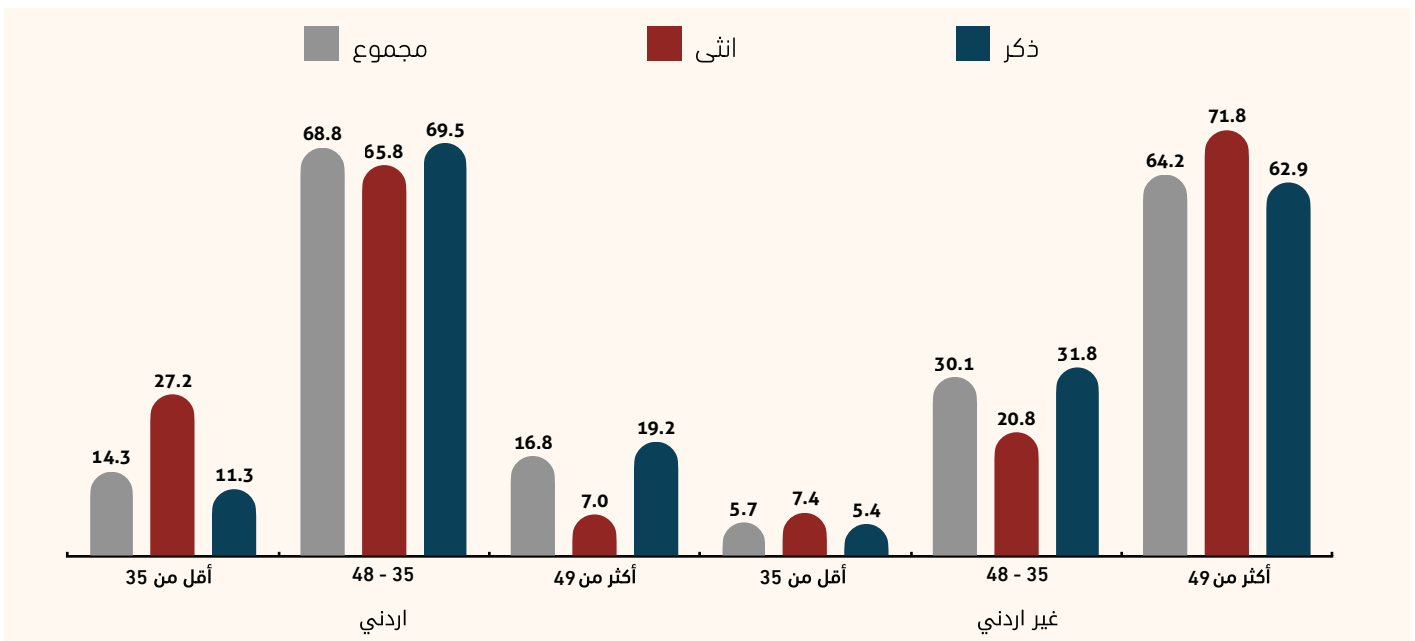
أكثر من نصف المُستغلين الأردنيين يعملون في فئة ساعات العمل المتوسطة (35 - 48)، ويتركزون في القطاع العام.

أشارت بيانات مسح قوة العمل (العمالية والبطالية) لعام 2023، إلى أنّ أكثر من نصف المُستغلين (بغض النظر عن الجنسية) يتركزون في فئة ساعات العمل المتوسطة (35-48) بنسبة إجمالية بلغت (51.0%)، وللجنسين الذكور والإناث بنسبة بلغت (51.7%) للذكور و(47.8%) للإناث. وينطبق هذا على المُستغلين الأردنيين وللجنسين، حيث يعمل (68.8%) منهم ضمن فئة ساعات العمل (35 - 48). وبلغت هذه النسبة للذكور (69.5%) وللإناث (65.8%). أما بالنسبة للمُستغلين غير الأردنيين فتركزت النتائج في فئة ساعات العمل المفرطة (49 ساعة فأكثر) بنسبة إجمالية (64.2%) وبنسبة بلغت (71.8%) للإناث و(62.9%) للذكور.

شكل رقم (12): المُستغلون حسب ساعات العمل الأسبوعية والجنس، 2023.



شكل رقم (13): المُستغلون الأردنيون وغير الأردنيين حسب ساعات العمل الأسبوعية والجنس، 2023.

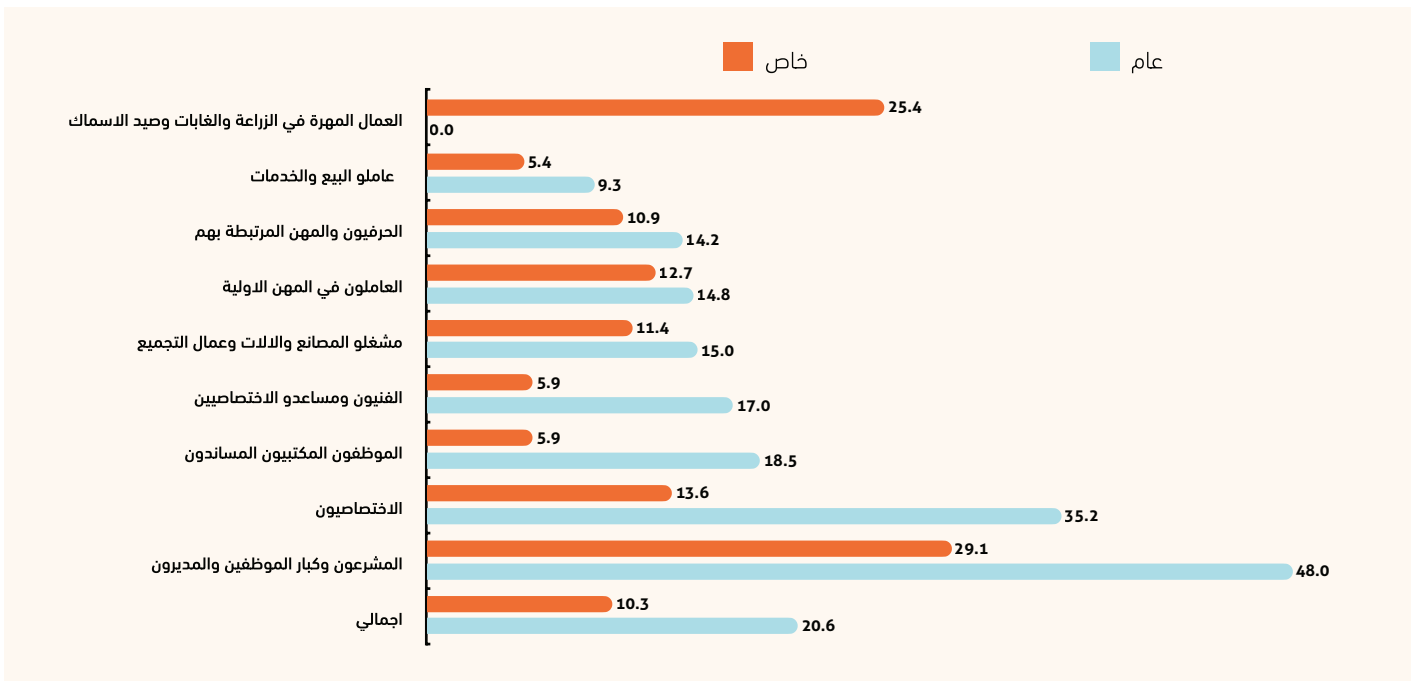


المُستغلون الأردنيون في القطاع العام ولساعات العمل الأقل من 35 ساعة أسبوعياً، يعملون في مهن المشرعين وكبار الموظفين والمديرين.

ولغايات التعرف على مدى التزام قطاعات العمل (العام والخاص) بظروف العمل اللائقة من حيث ساعات العمل الأسبوعية وربطها بالمهنة وكلا الجنسين، فقد أظهرت بيانات مسح قُوَّة العمل (العمالية والبطالة) لعام 2023 أن النسبة الأعلى من المُستغلين في القطاع العام ولساعات العمل الأقل من 35 ساعة أسبوعياً يعملون في مهن المشرعين وكبار الموظفين والمديرين بنسبة بلغت (48.0%)، والاختصاصيين بنسبة بلغت (35.2%).

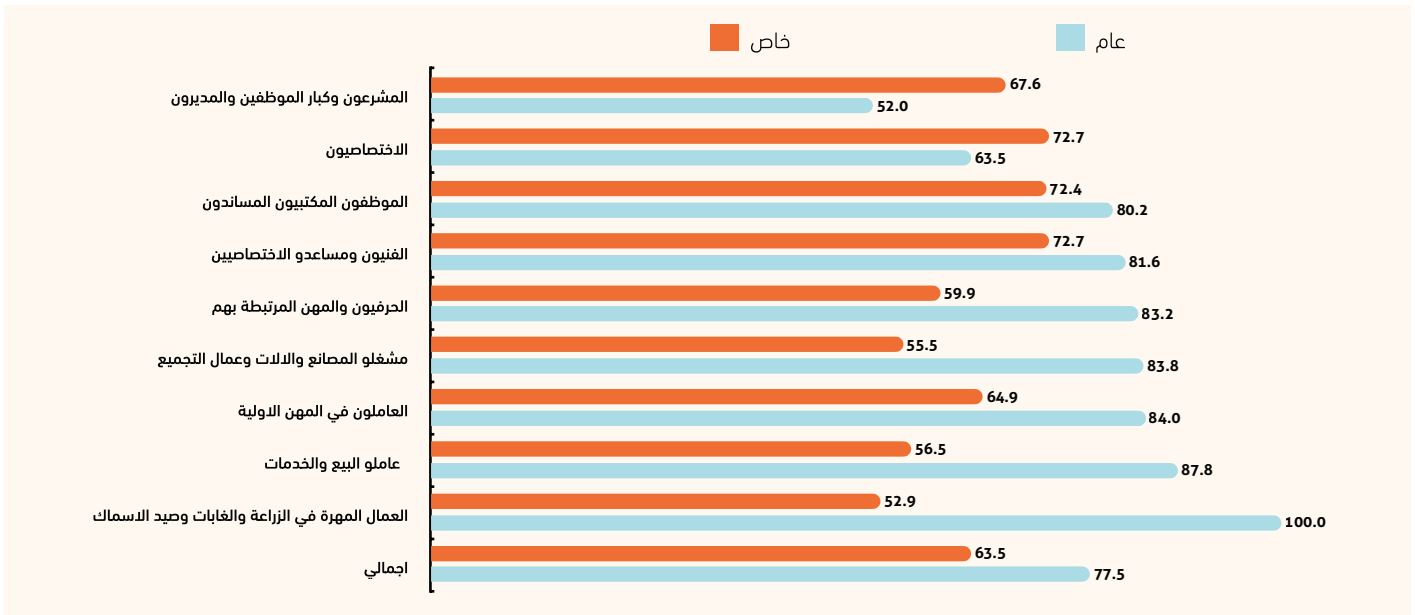
هذا ينطبق أيضاً على القطاع الخاص، ولكن بنسبة أقل، حيث بلغت (29.1%) للمُشرعين وكبار الموظفين والمديرين وتلاها العمال المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك (25.4%).

شكل رقم (14): المُستغلون الأردنيون لساعات العمل (أقل من 35 ساعة) حسب قطاع العمل والمهنة لعام 2023.



أشارت النتائج إلى أن مُعظم المُستغلين الأردنيين في القطاعين العام والخاص يشتغلون في فئة ساعات العمل المتوسطة (35-48) ساعة، والتي تقع ضمن فئة ساعات العمل اللائقة، وهي أعلى في القطاع العام حيث بلغت نسبة المُستغلين في تلك الفئة (77.5%) بينما بلغت نسبة المُستغلين في هذه الفئة في القطاع الخاص (63.5%). أما فيما يتعلق بالمهنة فقد تركزت في القطاع العام في مهنة الزراعة والحراثة وصيد الأسماك حيث أن كافة المُستغلين بهذه المهنة في القطاع العام يعملون ضمن ساعات العمل المتوسطة، تلتها المُستغلون في مهنة عمالي البيع والخدمات (87.8%). وفي القطاع الخاص توزع المُستغلون في فئة ساعات العمل المتوسطة في مهنة الاختصاصيين والفنيين ومساعدو الاختصاصيين بنسبة بلغت (72.7%) لكل منها، تلتها الموظفون الكتابيون والمُساندون بنسبة بلغت (72.4%).

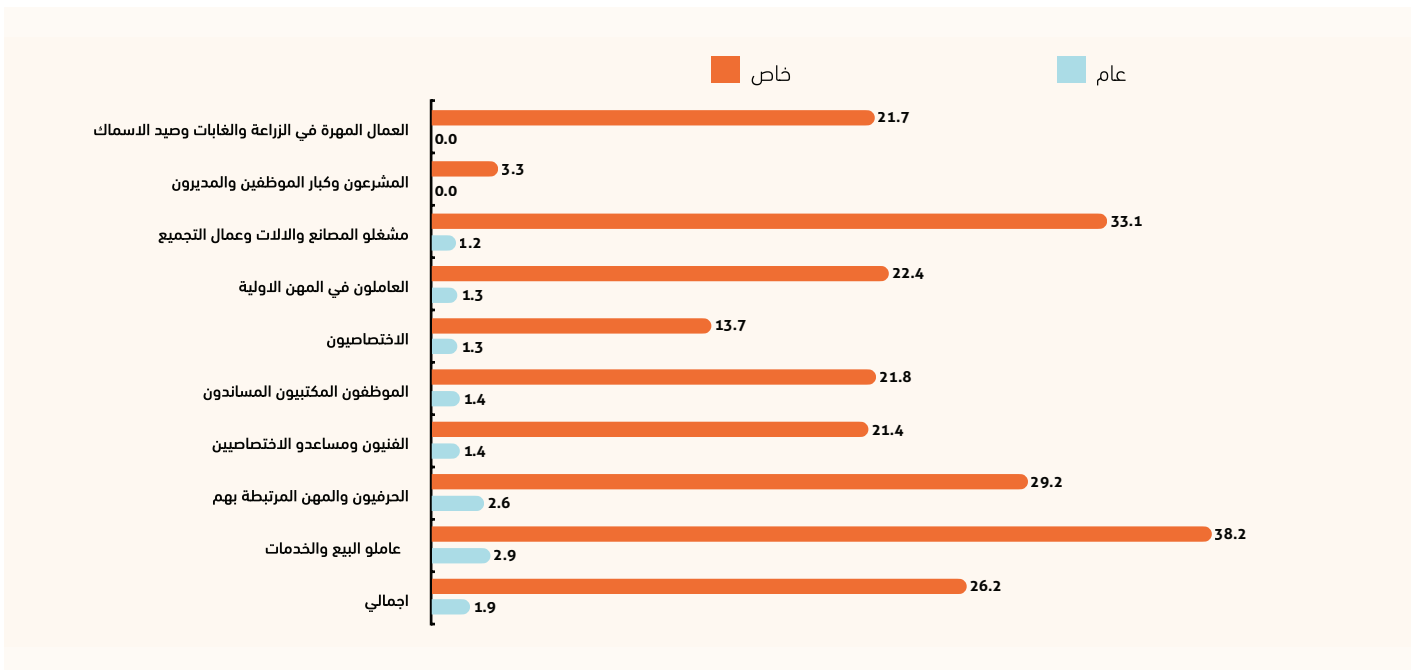
شكل رقم (15): المُشْتَغِلُونَ الأُرْدُنِيُّونَ لِسَاعَاتِ العَمَلِ (35-48) حَسَبِ قِطَاعِ العَمَلِ وَالمِهَنِ لِعَامِ 2023.



المُشْتَغِلُونَ الأُرْدُنِيُّونَ فِي فِئَةِ سَاعَاتِ العَمَلِ المُفْرِطَةِ (49 سَاعَةً عَمَلٍ فَأَكْثَرَ) تَتَرَكَّزُ فِي القِطَاعِ الخَاصِ.

أظهرت النتائج الفجوة الواسعة بين المُشْتَغِلِينَ فِي القِطَاعِينَ العَامِ وَالخَاصِ فِي فِئَةِ سَاعَاتِ العَمَلِ المُفْرِطَةِ وَالتِي تَبْلُغُ 49 سَاعَةً عَمَلٍ فَأَكْثَرَ فِي الأَسْبُوعِ، وَالتِي لَا تُعْتَبَرُ ضَمَنَ ظُرُوفِ العَمَلِ اللائِقِ، حَيْثُ بَلَغَتِ النِسْبَةُ (1.9%) فِي القِطَاعِ العَامِ، بَيْنَمَا بَلَغَتِ النِسْبَةُ (26.2%) فِي القِطَاعِ الخَاصِ. أَمَّا بِالنِسْبَةِ لِمِهَنِ المُشْتَغِلِينَ فِي القِطَاعِ العَامِ فِي فِئَةِ سَاعَاتِ العَمَلِ المُفْرِطَةِ فَتَتَرَكَّزُ فِي مِهَنِ عَامِلِي البَيْعِ وَالخِدْمَاتِ حَيْثُ بَلَغَتِ النِسْبَةُ (2.9%)، تَلَاهَا المُشْتَغِلُونَ فِي مِهَنِ الحَرَفِيِّينَ وَالمِهَنِ المُرتَبِطَةِ بِهِمْ (2.6%). فِي المُقَابِلِ، تَرَكَّزَ المُشْتَغِلُونَ فِي القِطَاعِ الخَاصِ فِي مِهَنِ عَامِلِي البَيْعِ وَالخِدْمَاتِ حَيْثُ بَلَغَتِ النِسْبَةُ (38.2%)، تَلَاهَا مُشْغَلُو المِصْنَعِ وَالأَلَاتِ وَعَمَالِ التَّجْمِيعِ (33.1%).

شكل رقم (16): المُشْتَغِلُونَ الأُرْدُنِيُّونَ لِسَاعَاتِ العَمَلِ المُفْرِطَةِ (49 سَاعَةً فَأَكْثَرَ) حَسَبِ قِطَاعِ العَمَلِ وَالمِهَنِ لِعَامِ 2023.

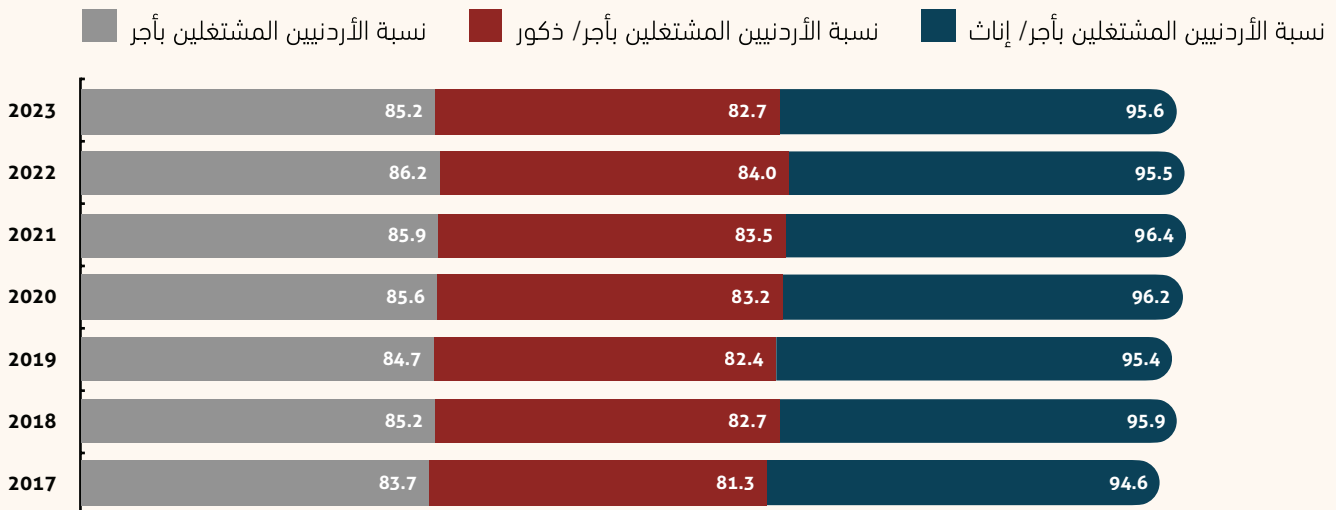


التركيز على الدخل، وعلى الرغم من محدوديته، يُوفّر مؤشراً مفيداً للاتجاهات المتعلقة بالعمل اللائق، ويتضمّن حقوق الحصول على أجرٍ عادلٍ وتسديد الأجر بشكلٍ منتظمٍ وفقاً للاتفاقيات العمالية. حيث تلزم المادة 23 من الدستور الأردني (1952) الدولة بحماية العمل على أساس مبدأ أن كلّ عاملٍ يتقاضى أجراً يتناسب مع نوعية وكمية عمله. كما تنص المادة 52 من قانون العمل رقم (8) (1996) وتعديلاته ("قانون العمل") على أن إجراءات الحد الأدنى للأجور تديرها لجنة ثلاثية يشكّلها مجلس الوزراء، وتتألف من عددٍ متساوٍ من ممثلي الوزارة والعمال وأصحاب العمل". حيث قررت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل الإبقاء على الحد الأدنى للأجور عند (260) ديناراً للأعوام 2023-2024 على أن يتم إعادة النظر بالحد الأدنى للأجور من قبل اللجنة بداية عام 2025 لإعادة احتسابه بحيث يتم زيادة الحد الأدنى للأجور والبالغ حالياً 260 ديناراً بإضافة نسب التضخم تراكمياً للسنوات 2022-2024.

معظم المُستغليّن يعملون بأجرٍ خاصٍ للإناث.

أشارت بيانات مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023 إلى أنّ معظم المُستغليّن الأردنيين يعملون بأجرٍ، حيث بلغت نسبة المُستغليّن الأردنيين الذين يعملون بأجرٍ (85.2%)، في حين زادت نسبة الإناث المُستغلات بأجرٍ، إذ بلغت (95.6%) مقارنةً مع الذكور (82.7%) لنفس العام 2023.

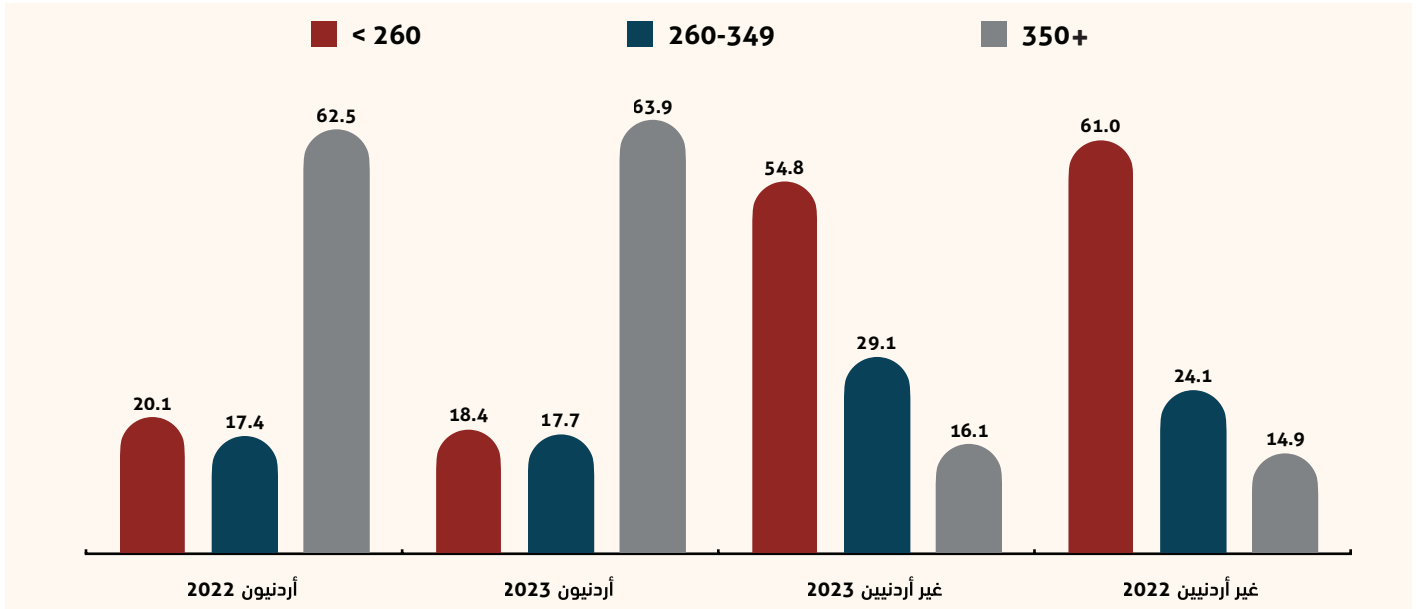
شكل رقم (17): نسبة المُستغليّن الأردنيين العاملين بأجرٍ ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس للأعوام 2017-2023



انخفاض نسبة المُشتغلين الأردنيين الذين يعملون ضمن الحد الأدنى للأجور وهي فئة الدخل الأقل من 260 ديناراً أردنياً.

انخفضت نسبة المشتغلين الذين يتقاضون أجوراً أقل من 260 ديناراً أردنياً لعام 2023 عن العام الذي سبقه بمقدار (1.7%) للأردنيين و(6.2%) لغير الأردنيين، إلا أن نسبتهم بقيت مرتفعة وتجاوزت النصف لغير الأردنيين على وجه الخصوص إذ بلغت نسبتهم (54.8%) لعام 2023 و(61.0%) لعام 2022.

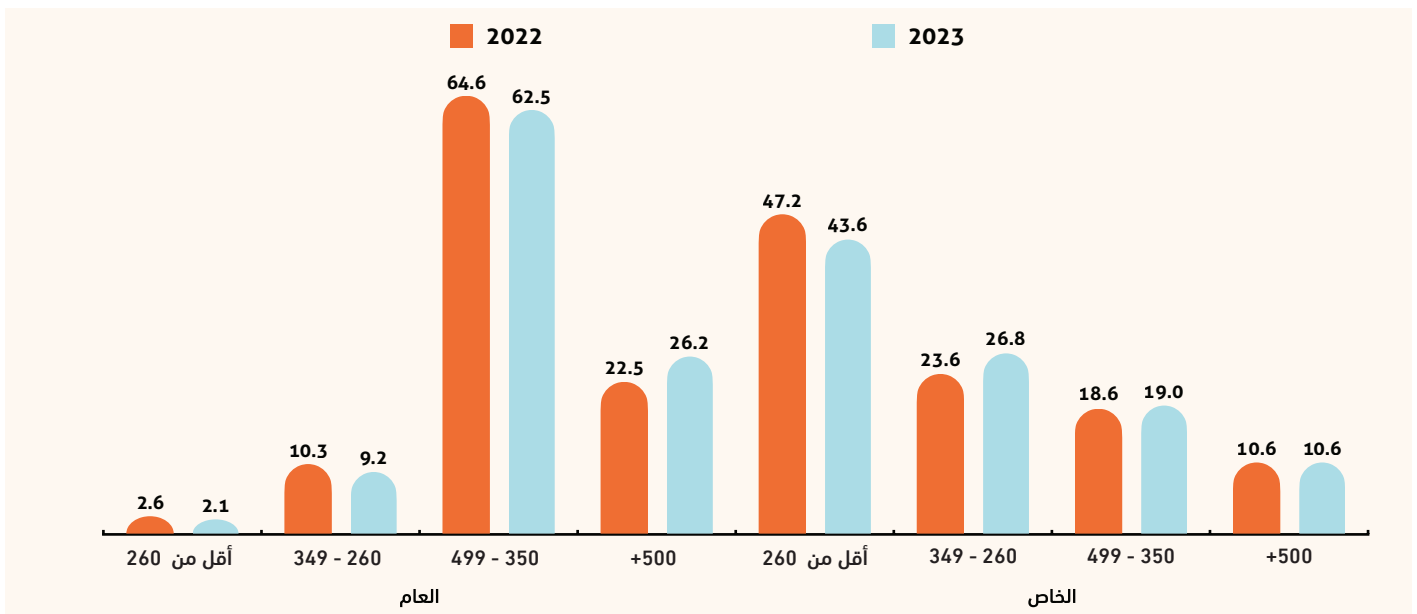
شكل رقم (18): المشتغلون الأردنيون وغير الأردنيين حسب فئات الدخل للأعوام 2023-2022.



تَرَكَز معظم المُشتغلين في القطاع العام ضمن فئة الدخل المتوسطة والمرتفعة، وضمن فئات الدخل المتدنية في القطاع الخاص.

أما فيما يتعلق بنسبة المشتغلين حسب القطاعين العام والخاص وفئات الدخل فقد أظهرت نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) انخفاض نسبة المشتغلين في القطاع العام ضمن فئة الدخل التي لا تندرج ضمن مواصفات العمل اللائق وهي الأقل من 260 ديناراً (الحد الأدنى للأجور)، حيث بلغت نسبة المشتغلين في القطاع العام ضمن هذه الفئة لعام 2022 و(2.6%) و(2.1%) على التوالي. ويتضح تركُّز معظم المشتغلين في القطاع العام وحسب نتائج المسح لعام 2023 ضمن فئة الدخل المتوسطة (350-499) وبلغت نسبتهم (62.5%)، وفي فئة الدخل المرتفعة (500+) حيث بلغت نسبتهم (26.2%). وهذا يتوافق مع نظام الموارد البشرية المطبق على موظفي القطاع العام بشكلٍ عادل. وفي القطاع الخاص تتركُّز النسبة الأعلى للمشتغلين ضمن فئات الدخل المتدنية حيث بلغت ضمن الفئة الأقل من 260 ديناراً لعامي 2022 و(47.2%) و(43.6%)، وتنخفض نسبتهم ضمن فئة الدخل المتوسطة (260-349) حيث بلغت نسبتهم لعامي 2022 و(23.6%) و(26.8%) على التوالي. كما ويتضح انخفاض نسبة المشتغلين في القطاع الخاص ضمن فئات الدخل المرتفعة (350-499) و(500+) حيث بلغت نسبتهم في عام 2023 و(19.0%) و(10.6%) على التوالي.

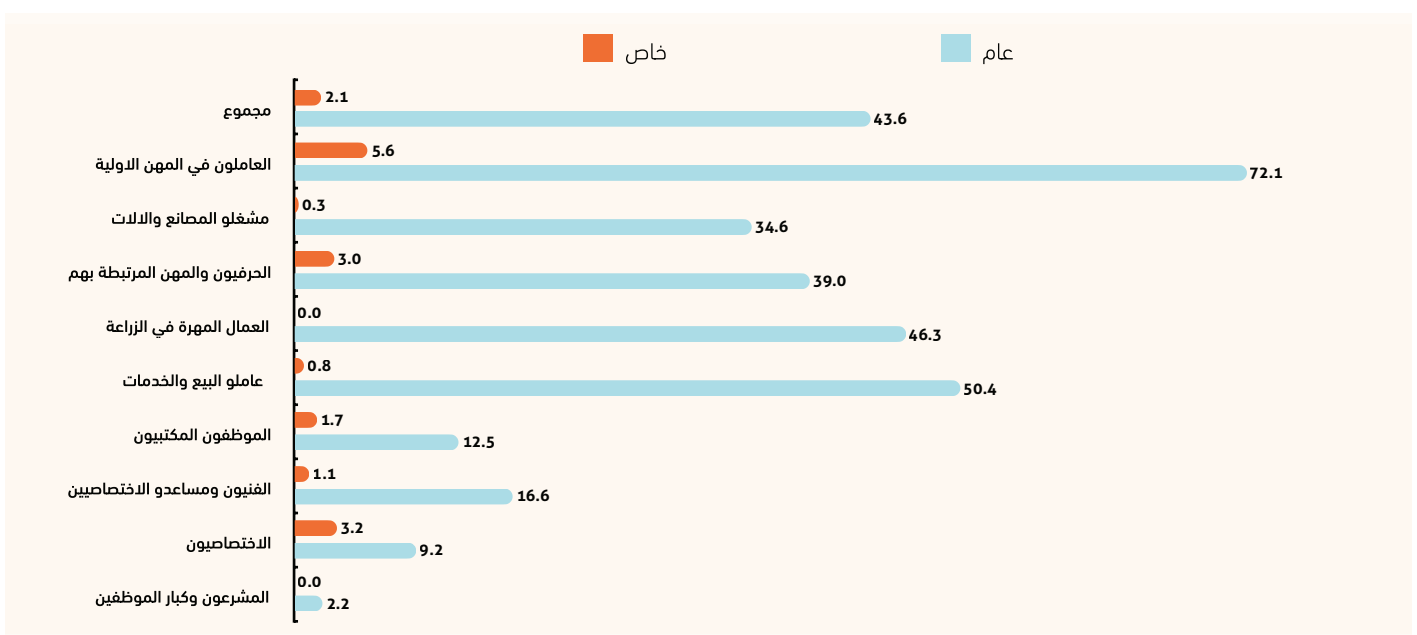
شكل رقم (19): نسبة المشتغلون حسب فئات الدخل من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل للأعوام 2022-2023.



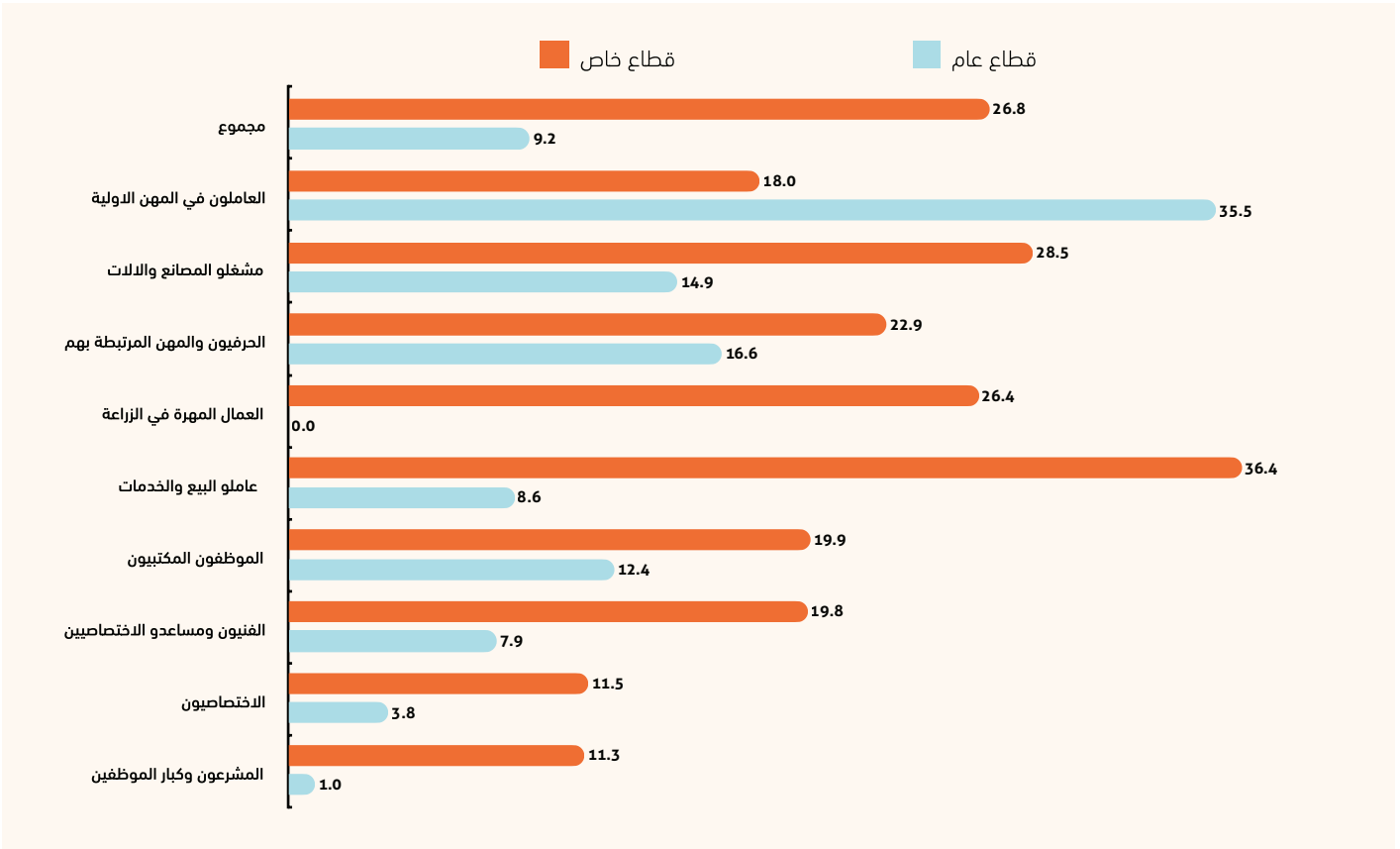
الاختصاصيون والمشرعون وكبار الموظفين يتركزون في فئات الدخل المرتفعة (500+) دينار أردني فأكثر.

وللتعرف على مجموعات المهنيين التي تدرّ دخلاً أكثر من غيرها وحسب قطاع العمل، يتضح من نتائج مسح قوة العمل (العمالية والبطالية) لعام 2023 أن فئات الدخل المتدنية (أقل من 260) ديناراً أردنياً، تتركز في القطاع الخاص أكثر من القطاع العام حيث بلغت النسبة (43.6%) في القطاع الخاص و(2.1%) في القطاع العام، وفي مهنيي العاملين في المهنة الأولية وعاملي البيع والخدمات، في حين يتركز المشتغلون في القطاع العام ضمن فئات الدخل المتوسطة (260-249) ديناراً أردنياً و(499 - 350) ديناراً أردنياً ولمهنيي الموظفين المكتبيين المساندين، وعاملي البيع والخدمات، ومشغلي المصانع والآلات. في حين أن فئات الدخل المرتفعة (500+) ديناراً أردنياً فأكثر فتتوجه في القطاعين العام والخاص إلى الاختصاصيين والمشرعين وكبار الموظفين.

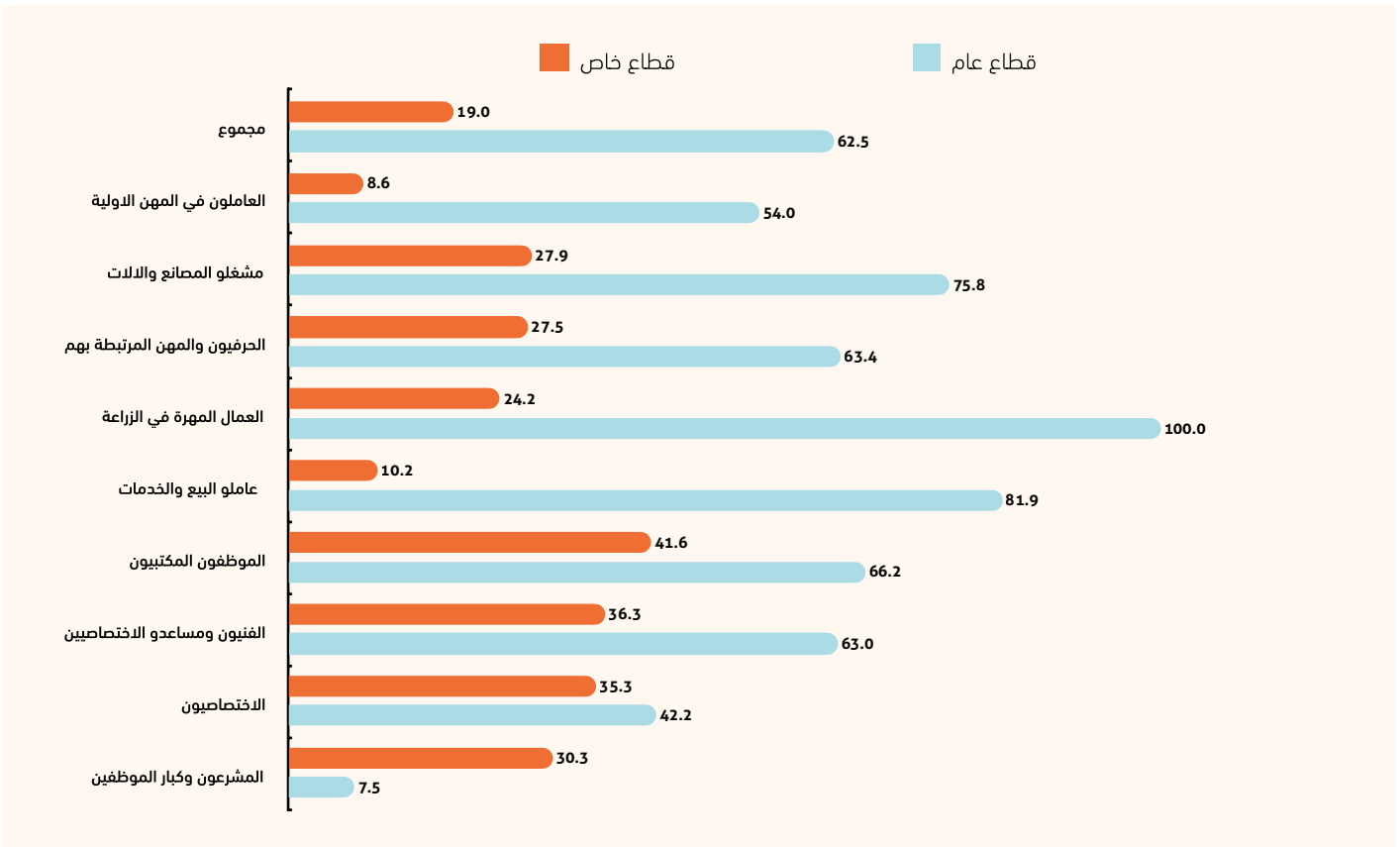
شكل رقم (20): نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل أقل من 260 ديناراً أردنياً من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.



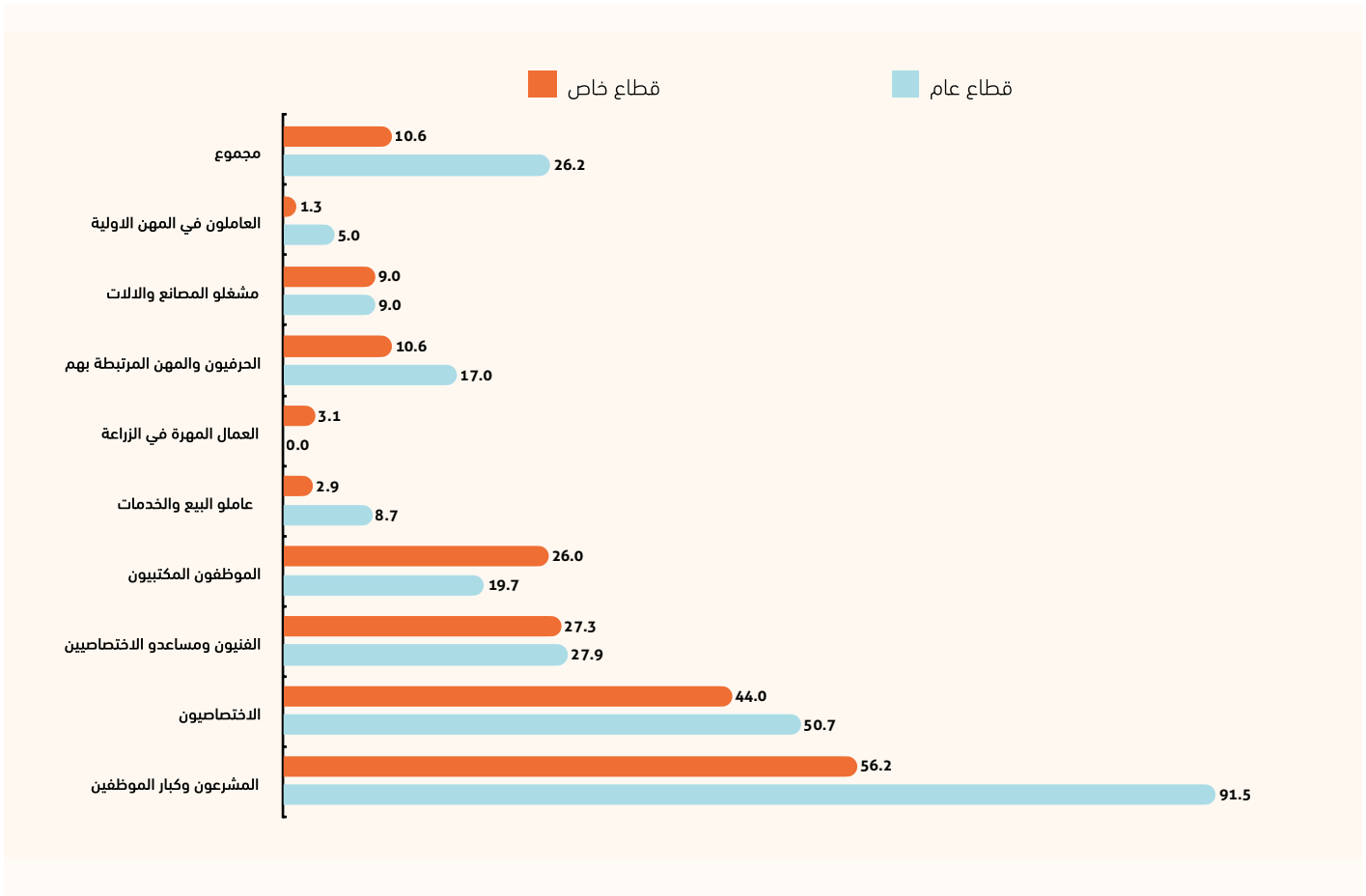
شكل رقم (21): نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل (260-349) ديناراً أردنياً من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.



شكل رقم (22): نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل (350-499) ديناراً أردنياً من إجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.



شكل رقم (23): نسبة المشتغلين ضمن فئة الدخل (500 ديناراً أردنياً) فأكثر من اجمالي المشتغلين حسب قطاع العمل لعام 2023.



يُعتبر الضمان الاجتماعي حقاً من حقوق الإنسان ويعود تاريخه إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948، ومكفول في عددٍ من المعاهدات والمواثيق وهو على صلة وثيقة بالحق في مستوى معيشي لائق وبحقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية أخرى. وتنص المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 على العناصر الأساسية لهذا الحق: لكل شخص بوصفه عضواً في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي ومن حقه أن توفر له من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

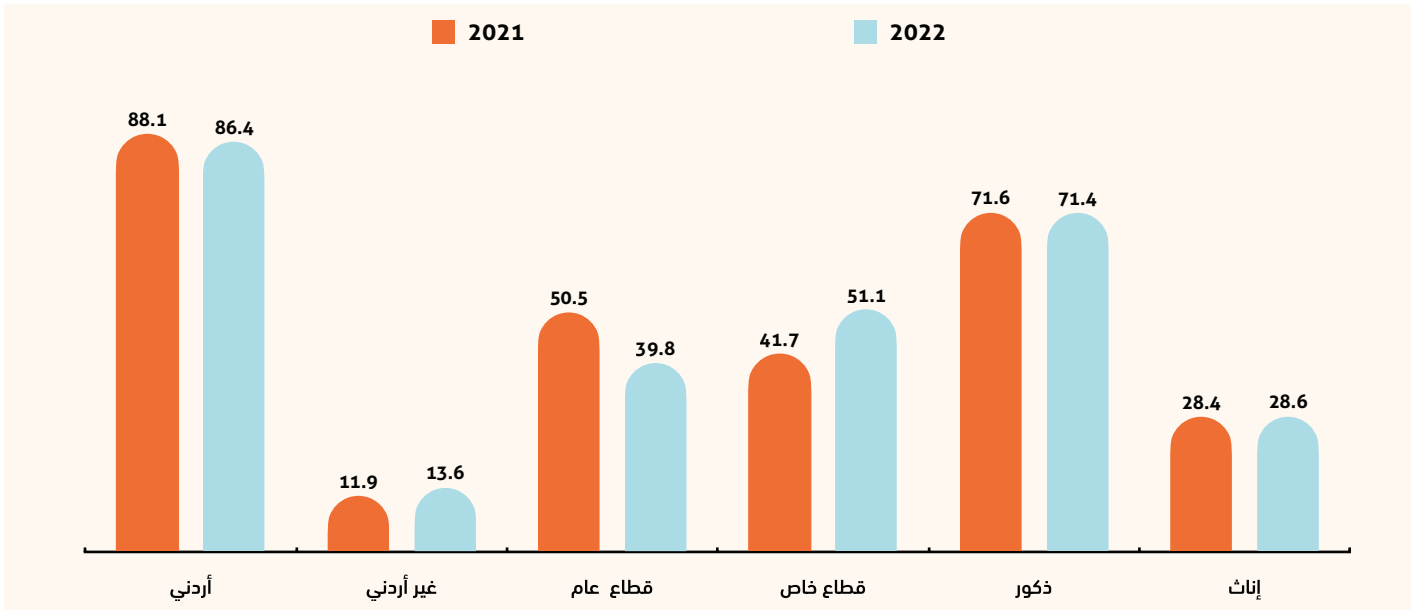


نسبة المؤمن عليهم الفعّالين من الأردنيين أعلى من غير الأردنيين، وللمشتغلين في القطاع الخاص أعلى من القطاع العام، وللشغّلين الذكور أعلى من الإناث.

بالحديث عن الشمولية في الضمان الاجتماعي، يتجلى للذهن ظروف عمل لائقة تضمن الحماية الاجتماعية للمشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي، والتي تحمي الشخص من انعدام الأمن في الدخل طيلة حياته. وحسب ما توّفّر من بيانات، يتبين أن الذكور مشمولون أكثر من الإناث في مظلة الضمان الاجتماعي، حيث بلغت نسبة الذكور المشمولين في الضمان الاجتماعي حوالي (71.4%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعّالين لعام 2022، بانخفاض طفيف عن عام 2021 حيث كانت (71.6%)، بينما شكلت نسبة الإناث حوالي (28.6%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعّالين لعام 2022، والتي ارتفعت بشكل طفيف عن نسبة عام 2021 حيث كانت (28.4%).

كما أظهرت البيانات أن النسبة الأكبر من المؤمن عليهم الفعّالين هم من الأردنيين بنسبة بلغت (86.4%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعّالين لعام 2022. أما المؤمن عليهم غير الأردنيين فقد بلغت نسبتهم (13.6%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعّالين للعام ذاته. أما قطاعياً، فكان هناك تقارب بين القطاعين العام والخاص وبأفضلية بسيطة للقطاع الخاص، حيث بلغت نسبة المؤمن عليهم الفعّالين المشمولين في الضمان الاجتماعي الذين يعملون في منشآت القطاع الخاص (51.1%) من إجمالي المؤمن عليهم الفعّالين لعام 2022، بينما شكلت نسبة المؤمن عليهم الفعّالين للعاملين في القطاع العام (39.8%) في عام 2022.

شكل رقم (24): نسبة المشمولين في الضمان الاجتماعي حسب الجنس والجنسية وقطاع العمل للأعوام 2021-2022.



ملخص الاستنتاجات والتحليل:

وفيما يلي ملخص لما أوضحتته المؤشرات الإحصائية التي تمت مناقشتها في هذا الجزء من الدراسة، علماً بأن هذه النتائج لا زالت بحاجة إلى مزيدٍ من البحث والتحليل المعمق لتحديد الأسباب والمسببات ومحاولة وضع الحلول لها، مما يفتح الباب واسعاً لمزيدٍ من البحث والتحليل المتعمق.

- انخفضت نسب التشغيل عبر السنوات، فقد انخفضت من (56.7%) في عام 2017 إلى (45.0%) في عام 2023. ونسب تشغيل الذكور كانت أعلى من نسب التشغيل للإناث باستمرار..
- أشارت النتائج إلى توجهات إيجابية حول التوظيف، حيث إن القطاع العام لا يشغل الجزء الأكبر من المشتغلين وإنما يشغل ما نسبته (37.7%) فقط، بينما يشغل القطاع الخاص ما نسبته (61.4%) وذلك لعام 2023.
- أشارت النتائج بأن القطاع العام يُشغل إناثاً أكثر بنسبة بلغت (45.3%) من إجمالي الإناث المشتغلات مقابل (35.9%) للذكور، وهذا قد يُعزى إلى تفضيل الإناث للعمل في القطاع العام خاصةً في مجال الاختصاص (التعليم والصحة).
- يلتزم القطاع العام بظروف العمل اللائق أكثر من القطاع الخاص، من حيث عدد ساعات العمل الأسبوعية والحد الأدنى للأجور والتحويلات البنكية للأجور والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي،
- تركز المشتغلون في القطاع الخاص ضمن ساعات العمل المفرطة (49 ساعة عمل أسبوعية فأكثر)، وضمن فئة الدخل المنخفضة (260 دينار أردني)، وقد يعود ذلك إلى عدم التزام المشغلين التام بقانون العمل، كما أن المشتغلين في القطاع الخاص وفي بعض المهن يعملون في القطاع غير المنظم وكعمالة غير منظمة، مما يعرضهم أكثر لظروف عمل غير لائقة تتمثل في فقدانهم لحقوقهم العمالية.
- بلغت نسبة الذكور العاملين في القطاع الخاص (63.6%) من إجمالي الذكور العاملين في القطاع العام والخاص.
- معظم المشتغلات الأردنيات يعملن في مهن الاختصاص خاصةً مهنتي التعليم والصحة، حيث بلغت نسبة الإناث المشتغلات في مهنة التعليم (38.6%)، والعاملات في المهن الصحية (15.9%) من إجمالي الإناث المشتغلات، بينما يعمل الذكور الأردنيون في مهن الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي بنسبة (28.5%). وهناك مهن يشغل معظمها غير الأردنيين خاصةً مهنة عاملوا البيع والخدمات (56.0%).

ثالثاً: الأنشطة الاقتصادية وانعكاسات سوق العمل / العمالة غير المنظمة:

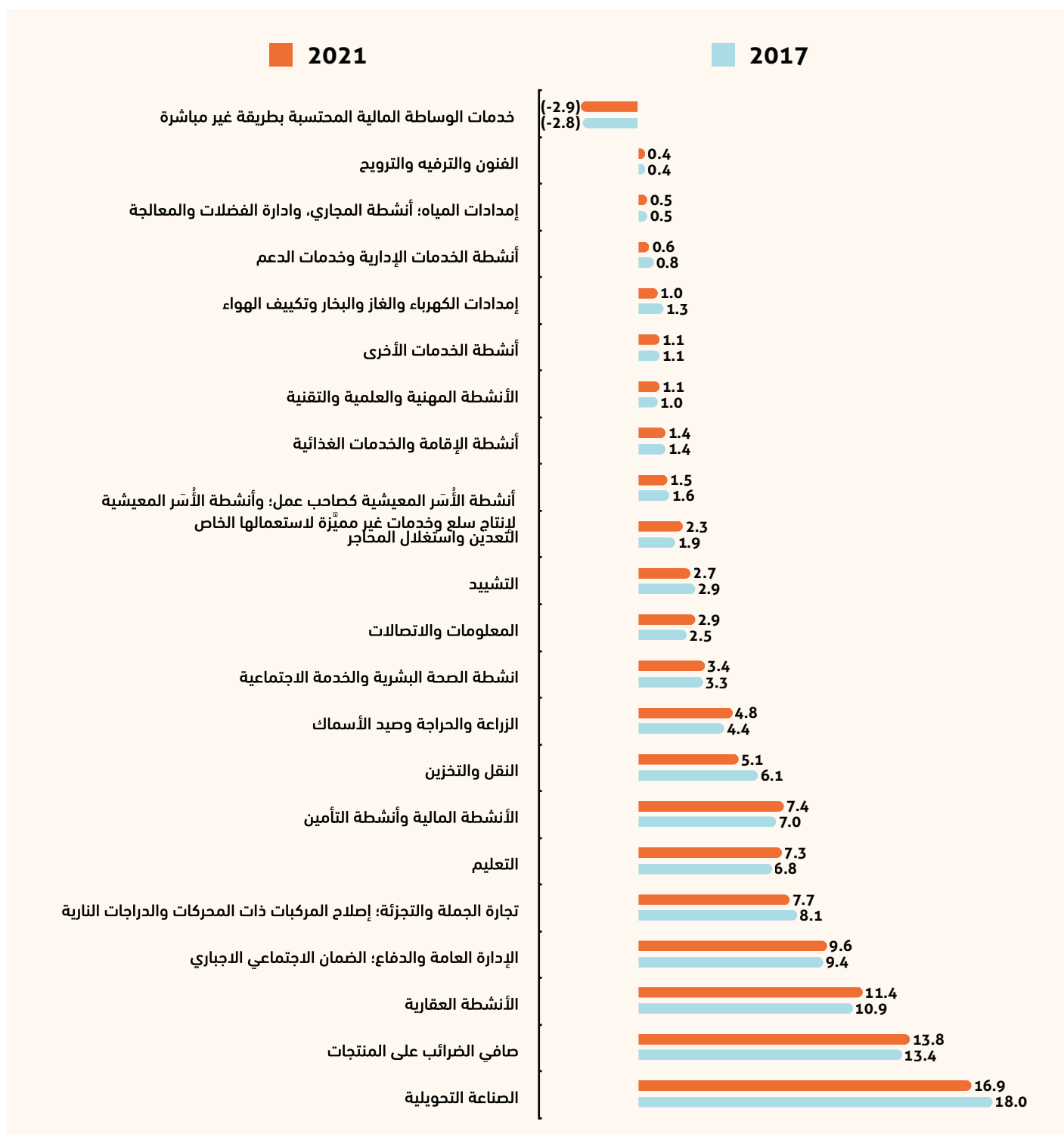
يُشكّل العمل في الأنشطة الاقتصادية الأساس في تحسين معدلات النمو الاقتصادي، ويساعد على تلبية احتياجات المستهلكين من السلع والخدمات، وتنافس المنتجين نحو رفع الإيرادات وزيادة نسبة الصادرات الوطنية، والتي تُسهم في تحسين الخدمات المقدّمة ومعدلات الاستثمارات المحلية والأجنبية. ويساعد ذلك في الحد من مشكلتي البطالة والفقر. ولتحقيق ما هو في مصلحة الاقتصاد الوطني، والذي سيساهم في رفع ترتيب الأردن في مؤشر التنافسية العالمي (والذي يقوم بتقييم قدرة الدولة على تقديم الازدهار لمواطنيها، والذي يعتمد على قدرة الدولة من الاستفادة من مصادرها المتاحة)، والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، الذي وصل فيه الأردن في عام 2023 إلى المرتبة السادسة عربياً والمرتبة (54) عالمياً ضمن (64) دولة، مرتفعاً بنقطتين عن العام السابق حيث كان في المرتبة (56). ومن الغايات الرئيسية لرؤية التحديث الاقتصادي توفير فرص عمل من خلال غايات تستهدف خفض معدل البطالة، وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة، وتنظيم العمالة غير المنظمة، ومضاعفة نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل، وزيادة فرص العمل المستحدثة في القطاع الخاص.

يُوصف القطاع غير المنظم في الدراسات الدولية المتعددة باعتباره مجموعة من الأنشطة غير المعترف بها وغير المحمية وغير المنظمة من قبل الحكومات، خاصة فيما يتعلق بالتسجيل ودفن الضرائب وشروط التوظيف وتصاريح العمل. من الواضح أن نمو القطاع غير المنظم يتزايد بشكل مطرد، خاصة في الدول النامية، حيث لجأت شريحة واسعة من العمالة الفائضة لخلق مصدر للعيش لها كمحاولة للبقاء والاستمرار. ومن الواضح أن الاقتصاد غير المنظم يتمتع بإمكانيات لخلق فرص عمل وتوليد الدخل، كما أنه يساعد في تلبية احتياجات المستهلكين، خاصة الفقراء، من خلال تأمين سلع وخدمات متاحة وبأسعار منخفضة.

كما يُعرّف العمل غير المنظم بأنه يشمل العمالة المأجورة وغير المعترف بها وغير المنظمة وغير المحمية من جانب الأطر القانونية والتنظيمية القائمة، سواء كان الشخص يعمل لحسابه الخاص أو يتقاضى أجرًا، بالإضافة إلى العمل غير المأجور الذي تم القيام به في إطار المؤسسات المدرة للدخل.

نشاط الصناعة التحويلية يعتبر من أعلى الأنشطة الاقتصادية مساهمة في الناتج المحلي الإجمالي السنوي لعام 2021.

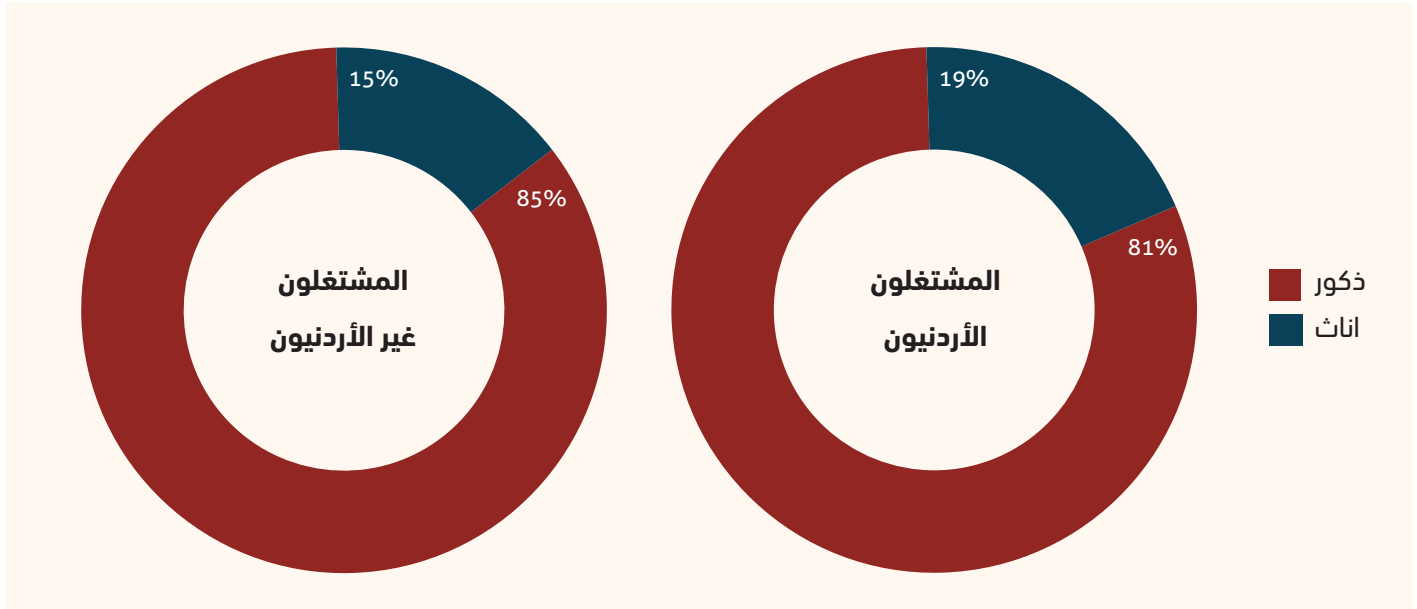
حسب نتائج الحسابات القومية السنوية لعام 2021، والصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة، يُساهم نشاط الصناعة التحويلية بالنسبة الأعلى في الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بكافة الأنشطة الاقتصادية الأخرى، حيث شكّل (16.9%) في عام 2021. تلتها صافي الضرائب على المنتجات (13.8%)، والأنشطة العقارية والتي ارتفعت مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي من (10.9%) في عام 2017 إلى (11.4%) في عام 2021. ويليه نشاط الإدارة العامة والدفاع الضمان الاجتماعي الإجباري، والتي شكّلت مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي (9.6%) في عام 2021. ومن أقل الأنشطة الاقتصادية مساهمة في الناتج المحلي الإجمالي وعبر السنوات، جاءت أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، وإمدادات المياه، وأنشطة المجاري، وإدارة الفضلات والمعالجة، والفنون والترفيه والترويج، وخدمات الوساطة المالية المحتسبة بطريقة غير مباشرة.



المشتغلون في القطاعين المنظم وغير المنظم.

تشير أحدث نتائج مسح قوة العمل (العمالية والبطالية) لعام 2023، الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة، إلى أن إجمالي نسبة الأردنيين الذين يشتغلون في القطاعين المنظم وغير المنظم في الأردن في عام 2023 قد بلغت (80.9%) للذكور و(19.1%) للإناث. في حين بلغت النسبة الإجمالية من غير الأردنيين المشتغلين في القطاعين المنظم وغير المنظم (85.2%) ذكور و(14.8%) إناث.

شكل رقم (26): توزيع المشتغلين الأردنيين وغير الأردنيين في القطاعين المنظم وغير المنظم حسب الجنس لعام 2023.

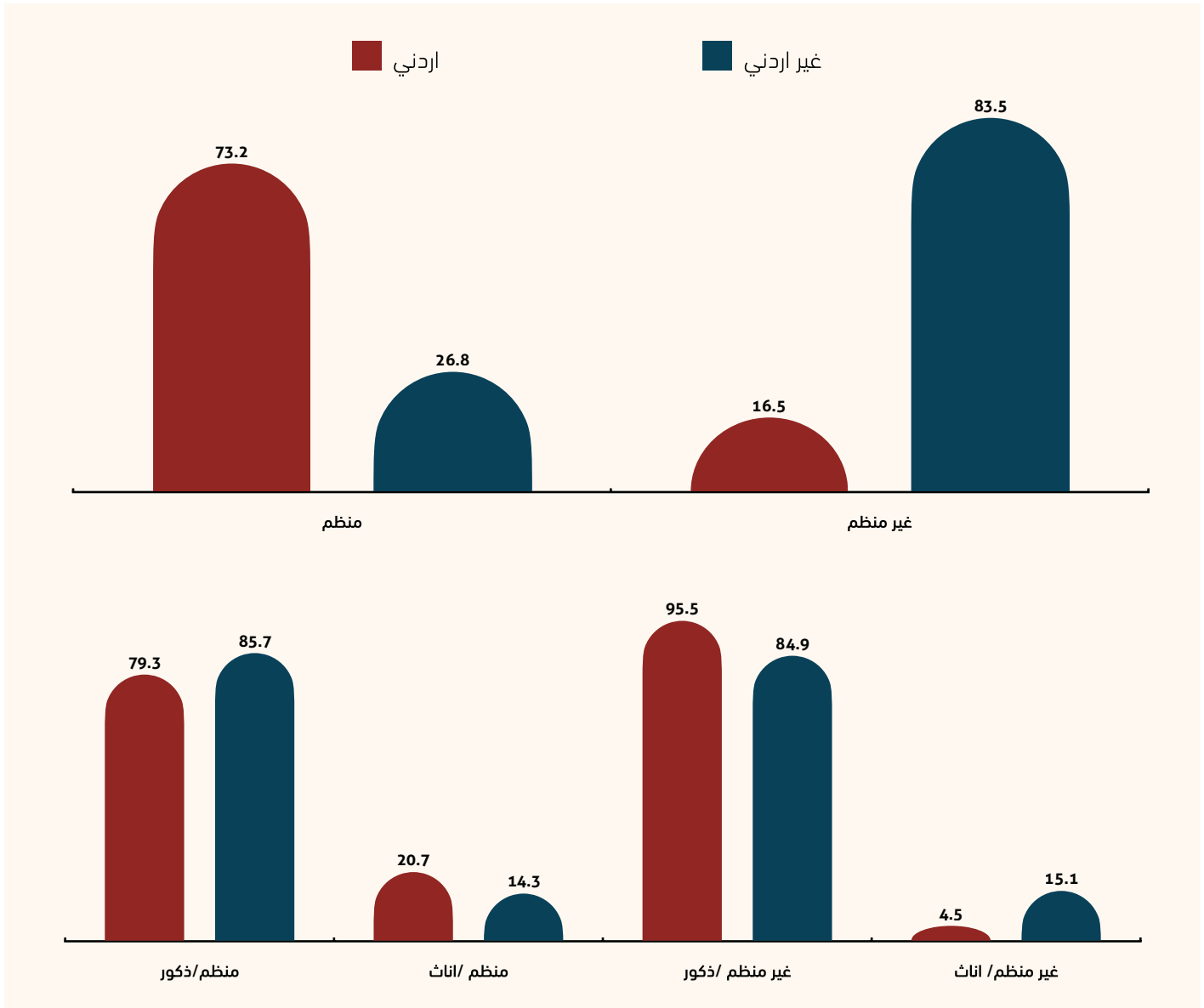


الغالبية العظمى من المشتغلين من غير الأردنيين يعملون في القطاع غير المنظم.

أشارت النتائج إلى أن الأردنيين يميلون إلى العمل في القطاع المنظم أكثر من غير الأردنيين، حيث بلغت النسبة للأردنيين (73.2%) مقابل (26.8%) من غير الأردنيين. ويتركز غير الأردنيين في القطاع غير المنظم، حيث بلغت نسبتهم في القطاع غير المنظم (85.5%) مقابل نسبة منخفضة من الأردنيين المشتغلين في القطاع غير المنظم بنسبة بلغت (16.5%).

أما بالنسبة للجنس، فنجد أن نسب الإناث من إجمالي المشتغلين في القطاعين المنظم وغير المنظم من الأردنيين وغير الأردنيين متدنية مقارنة بالذكور. ففي القطاع المنظم، بلغت النسبة للإناث الأردنيات (20.7%) مقابل للإناث غير الأردنيات (14.3%). وفي القطاع غير المنظم، بلغت النسبة للأردنيات (4.5%) مقابل غير الأردنيات (15.1%). وهذه النسب متوقعة بالنسبة لغير الأردنيين.

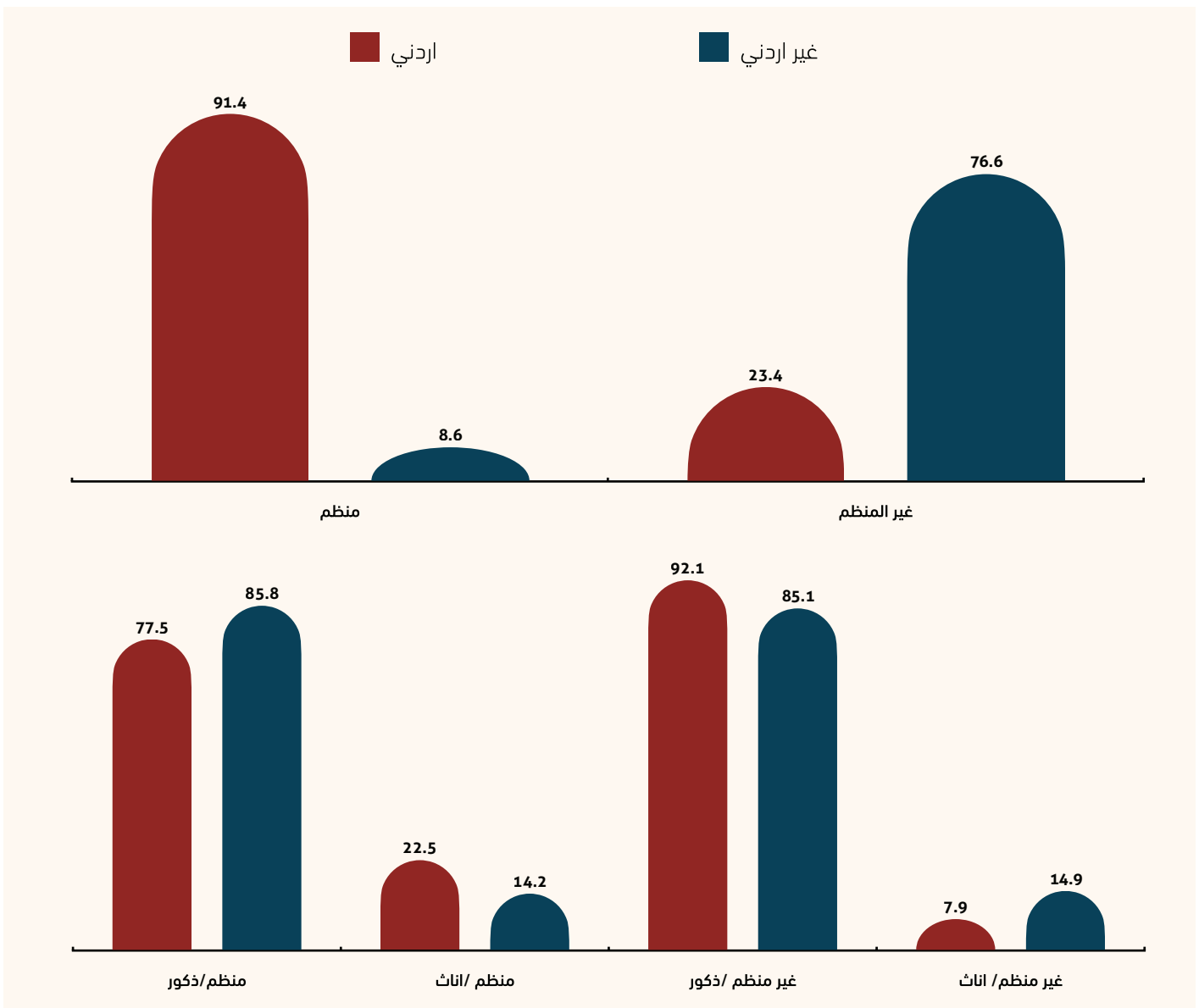
شكل رقم (27): نسبة المشتغلين في القطاعين المنظم وغير المنظم حسب الجنس لعام 2023.



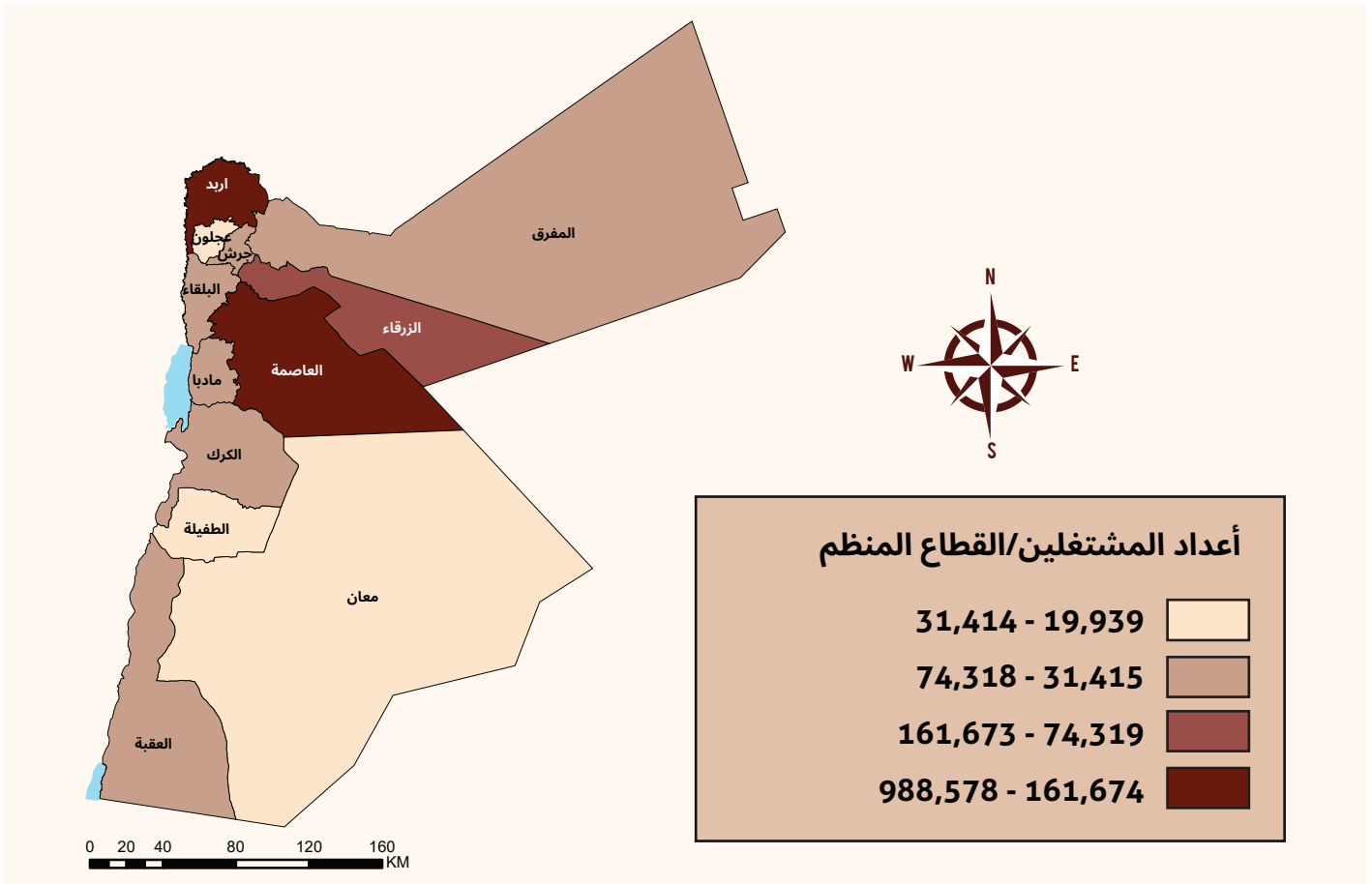
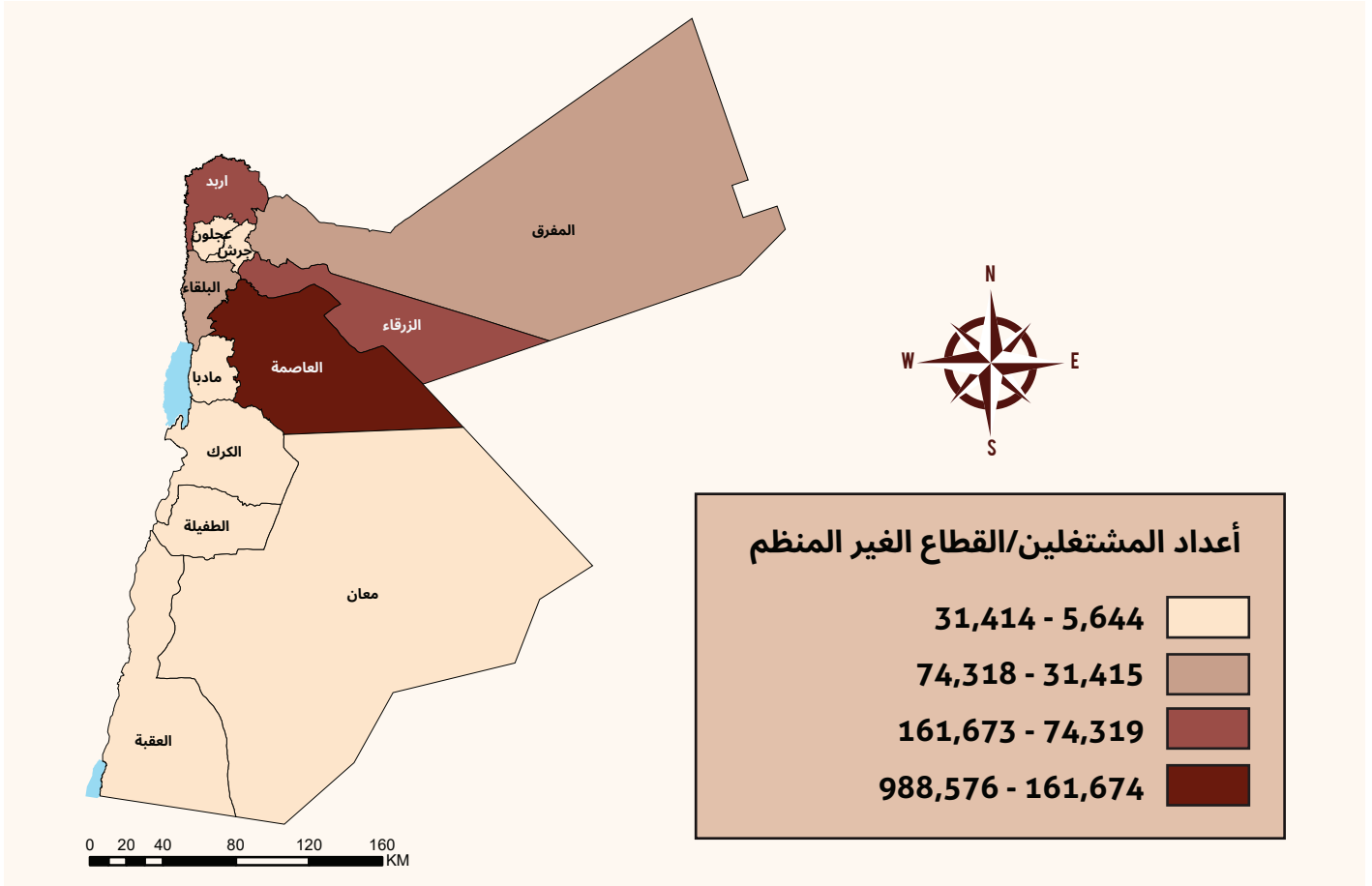
العمالة المنظمة أغلبها من الأردنيين ومن الجنسين، بينما النسبة الأعلى من العمالة غير المنظمة هي من غير الأردنيين وخاصة الذكور.

بما يتعلق بالعمالة المنظمة وغير المنظمة حسب الجنسية، يتضح أن البيانات تتوافق إلى حد كبير مع القطاع المنظم وغير المنظم، حيث أشارت بيانات مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023 إلى أن العمالة المنظمة أغلبها من الأردنيين ومن الجنسين بنسبة بلغت (91.4%)، وللذكور أعلى من الإناث بنسبة (77.5%)، (22.5%) على التوالي. في حين أن المشتغلين غير الأردنيين غير المنظمين بلغت نسبتهم (76.6%)، وللذكور أعلى من الإناث حيث بلغت النسبة (85.1%)، (14.9%) على التوالي، إلا أن الجدير بالاهتمام هو أن هناك نسبة من العمالة غير المنظمة بين الأردنيين وللجنسين، حيث بلغت نسبة الأردنيين الذين يعملون كعمالة غير منظمة (23.4%) منهم (92.1%) ذكور، وهناك ما نسبته (7.9%) من الإناث الأردنيات اللاتي يعملن كعمالة غير منظمة.

شكل رقم (28): التوزيع النسبي للعمالة المنظمة وغير المنظمة حسب الجنسية والجنس لعام 2023.



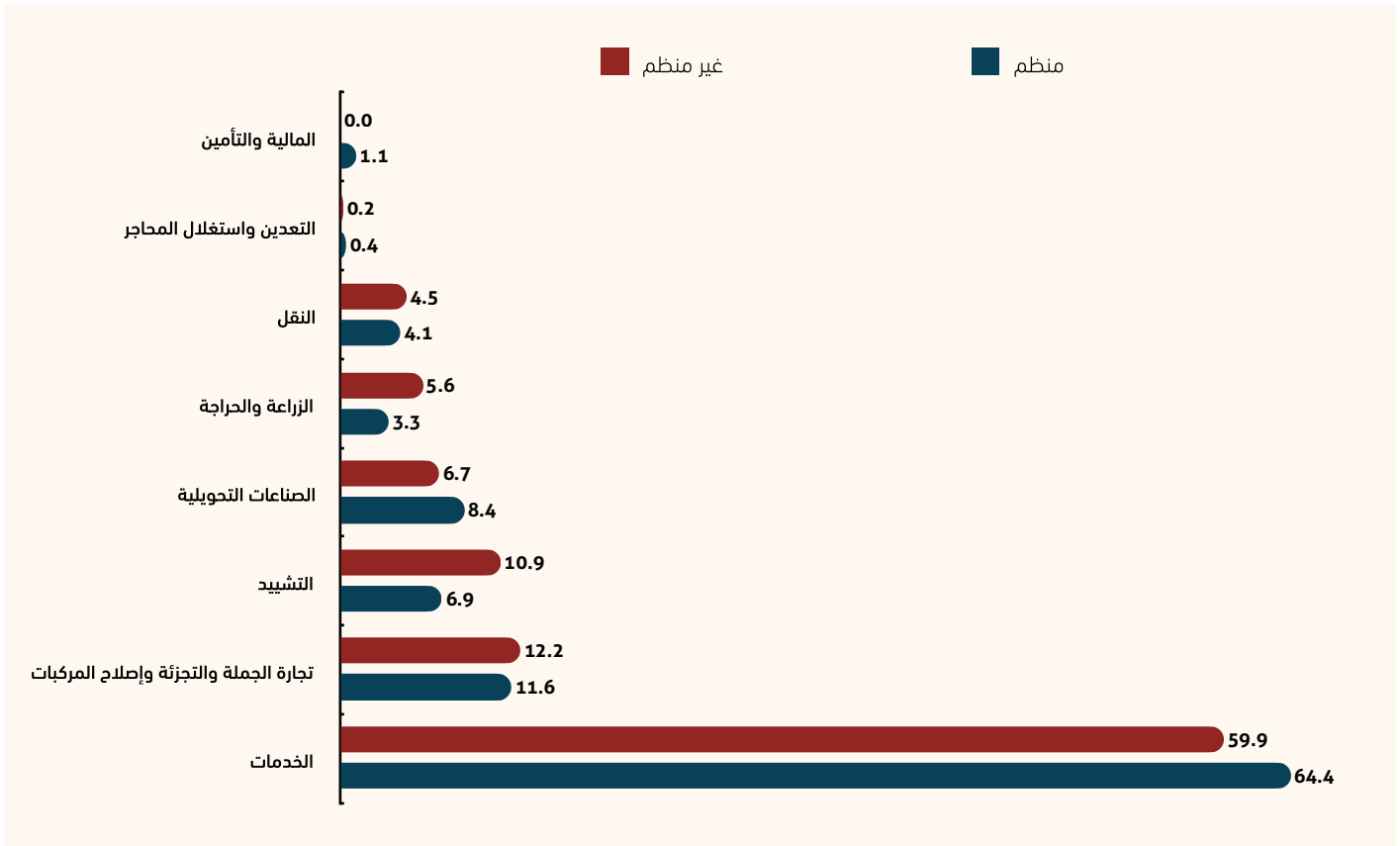
خارطة رقم (5): أعداد المشتغلين في القطاع المنظم وغير المنظم حسب المحافظة لعام 2023



تركزت العمالة المنظمة وغير المنظمة في الأردن في أنشطة الخدمات.

تشيرُ أحدثُ البيانات حول توزيع العاملين في الأنشطة الاقتصادية في القطاعين المنظم وغير المنظم إلى أن نشاط الخدمات كان هو الأعلى في القطاع المنظم حيث بلغت نسبته (64.4%)، وفي القطاع غير المنظم (59.9%). تلاه قطاع تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات في القطاعين المنظم وغير المنظم، وبلغت نسبته (11.6%) و(12.2%) على التوالي. وأقل الأنشطة الاقتصادية في القطاعين كاتًا نشاطا المالية والتأمين والتعدين واستغلال المحاجر.

شكل رقم (29): توزيع المشتغلين في الأنشطة الاقتصادية حسب قطاع العمل لعام 2023.

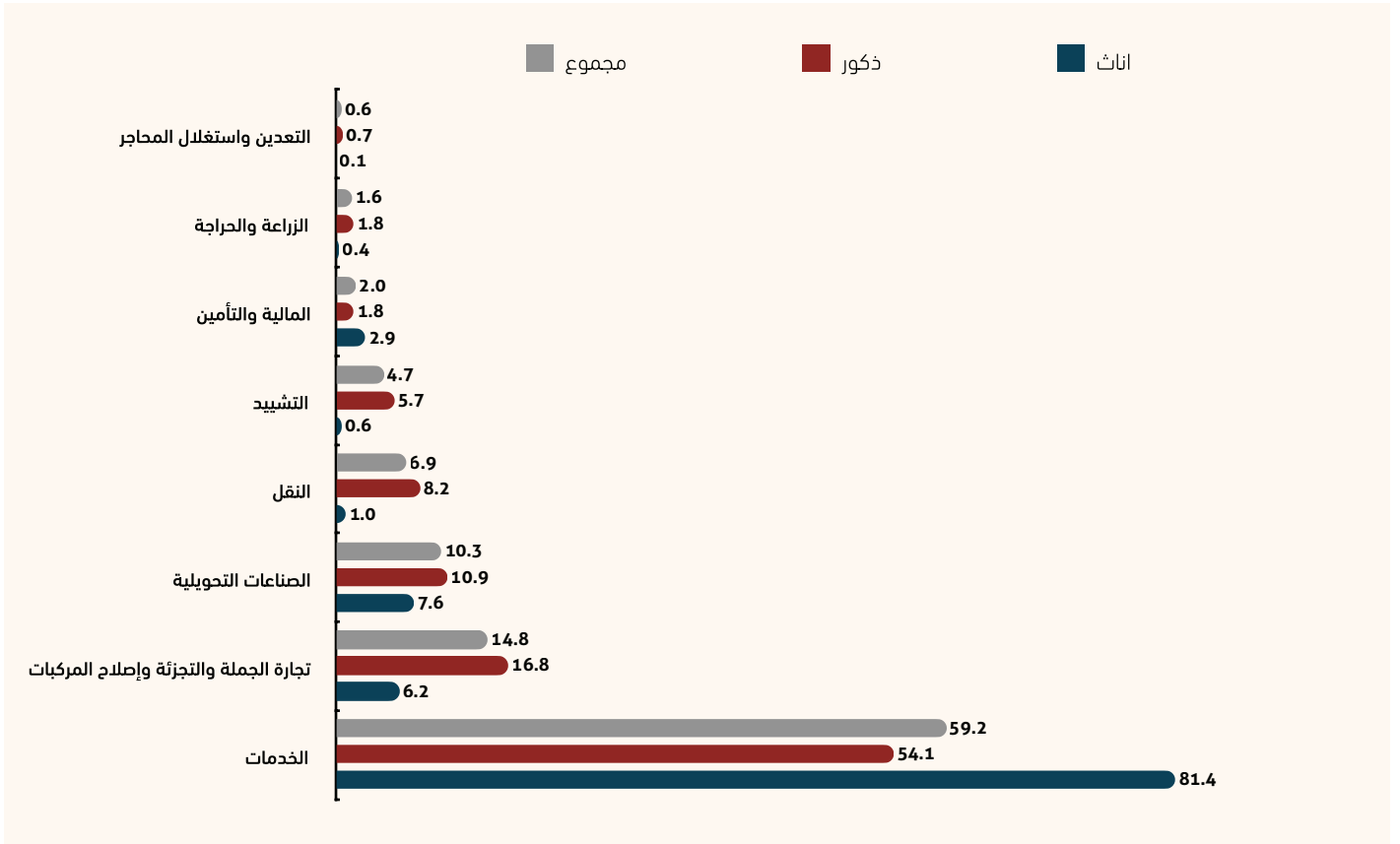


معظم العمالة المنظمة من غير الأردنيين تتجه الى الخدمات ولكلا الجنسين.

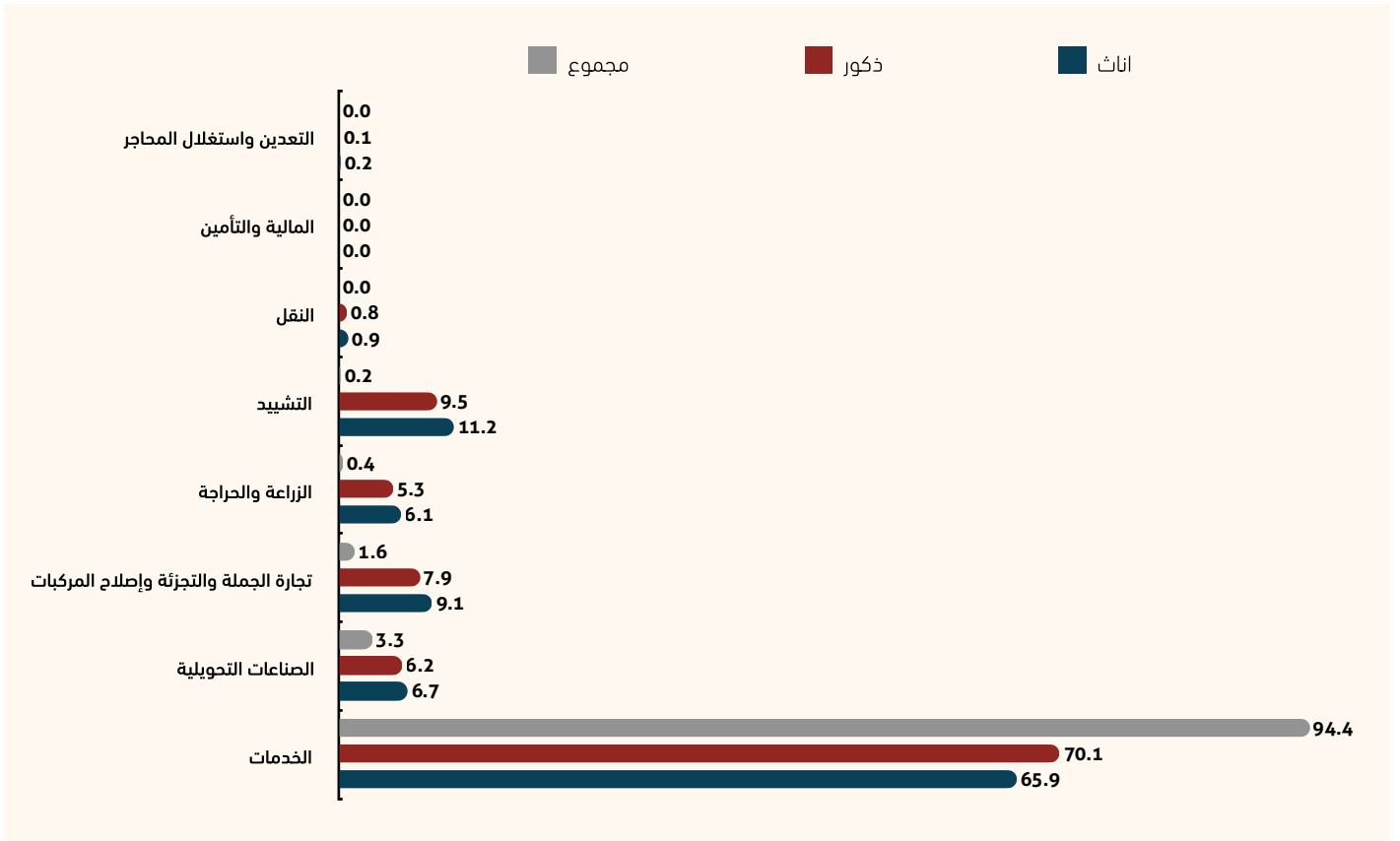
أما بالنسبة للعمالة الأردنية المنظمة، فأظهرت النتائج تركّزها في نشاط الخدمات، حيث بلغ مجموع المشتغلين الأردنيين المنظمين في هذا النشاط (59.2%). وجاءت نسبة الإناث الأردنيات المشتغلين في هذا النشاط أعلى من الذكور، حيث بلغت نسبتهن (81.4%) مقارنة مع الذكور الذين بلغت نسبتهم (54.1%). في حين أن أقل الأنشطة الاقتصادية التي لا تستقطب الأردنيين من الجنسين كانت أنشطة التعدين واستغلال المحاجر، وأنشطة الزراعة والحراجة وصيد الأسماك، والمالية والتأمين كذلك.

في المقابل، تشيرُ البياناتُ إلى أن العمالة المنظمة من غير الأردنيين تتجه إلى الخدمات وللجنسين، وبنسبة مرتفعة تصل إلى (94.4%)، وللذكور أكثر من الإناث بنسبة بلغت (70.1%)، و(65.9%) على التوالي. في حين أن أقل الأنشطة استقطابًا للعمالة المنظمة غير الأردنية كانت في أنشطة التعدين واستغلال المحاجر، والمالية، والتأمين، والنقل.

شكل رقم (30): نسبة المشتغلين الأردنيين المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.



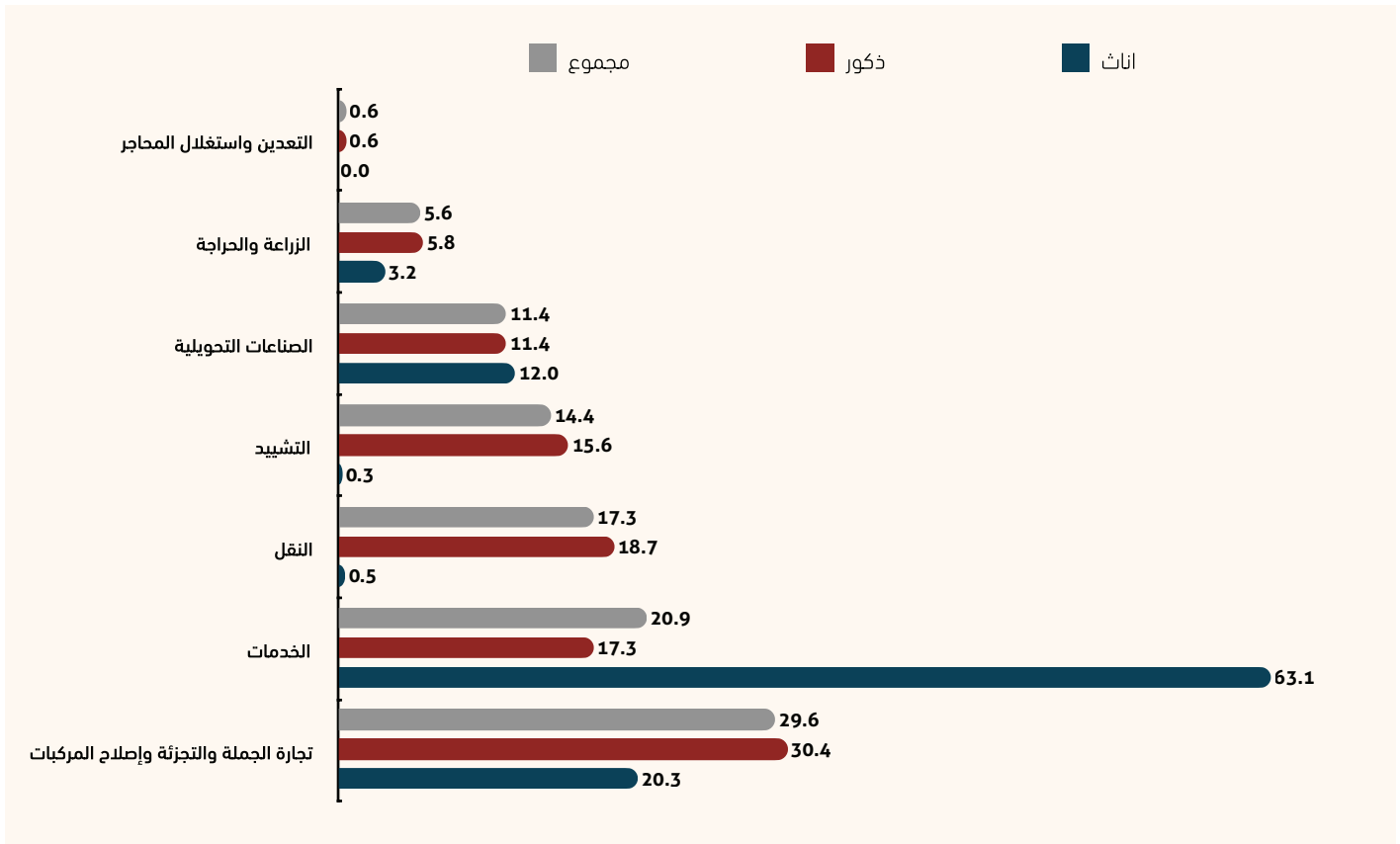
شكل رقم (31): نسبة المشتغلين غير الأردنيين المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.



العمالة غير المنظمة من الأردنيين تركزت في أنشطة تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات.

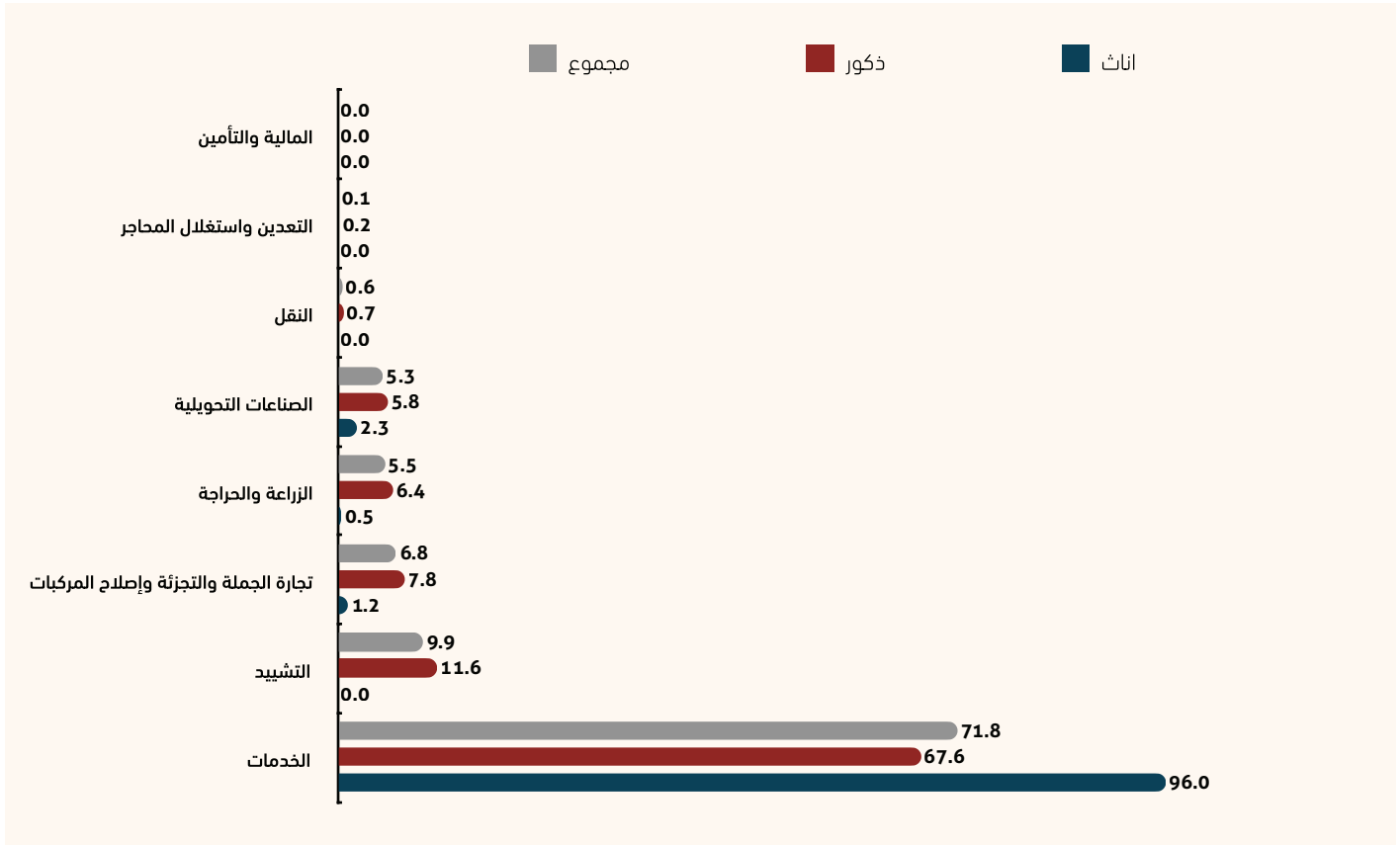
العمالة غير المنظمة من الأردنيين تركزت في أنشطة تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات، حيث بلغت نسبتهم (29.6%)، وبلغت نسبة الذكور (30.4%) بينما بلغت نسبة الإناث (20.3%). تلاها نشاط الخدمات الذي بلغت نسبته (20.9%)، والذي جاءت نسبة الإناث الأردنيات المشتغلات في هذا النشاط الأعلى، حيث بلغت (63.1%) من إجمالي العمالة غير المنظمة للإناث الأردنيات.

شكل رقم (32): نسبة المشتغلين الأردنيين غير المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.



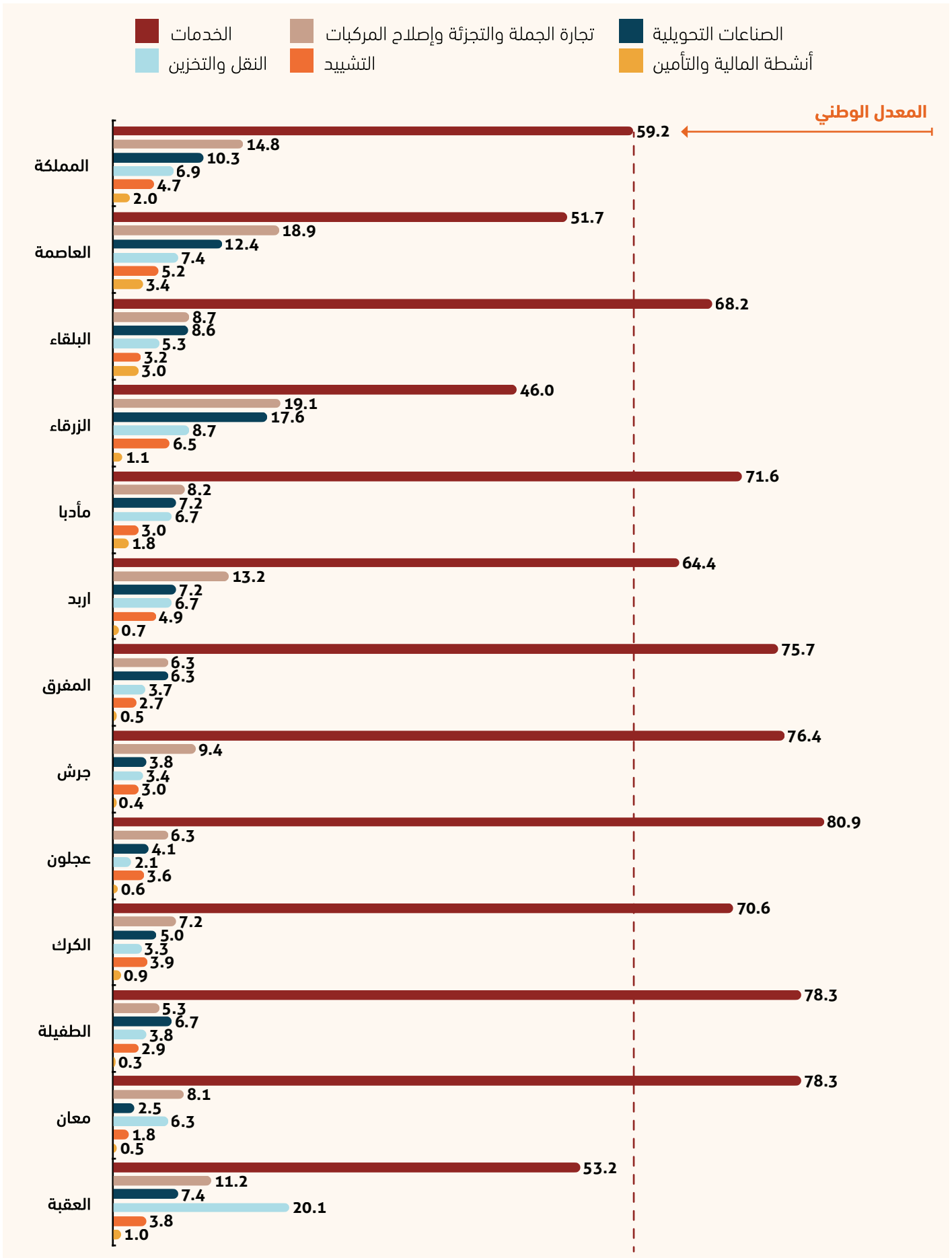
من جهةٍ أخرى، يتضحُ أن العمالة غير الأردنية وغير المنظمة تتوجهُ إلى أنشطة الخدمات مرةً أخرى لتصل النسبةُ إلى (71.8%)، وبنسبٍ أعلى للإناث من إجمالي العمالة غير المنظمة وغير الأردنية من نسبة الذكور، والتي بلغت (96.0%)، و(67.6%) على التوالي.

شكل رقم (33): نسبة المشتغلين غير الأردنيين وغير المنظمين حسب النشاط الاقتصادي والجنس لعام 2023.



والمتتبعُ للبيانات المتعلقة بنسب العمالة الأردنية حسب المحافظة يتضحُ أن نشاط الخدمات هو السائد في كلِّ المحافظات، وأن هناك عدة محافظات تتفوقُ على المعدل العام للعمالة الأردنية في نشاط الخدمات، وهناك بعض المحافظات أقلُّ من المعدل الوطني للعمالة الأردنية في نشاط الخدمات. أما بالنسبة للنشاط الاقتصادي الأخرى فهي موزعةٌ ما بين المحافظات حسب طبيعة كلِّ محافظة.

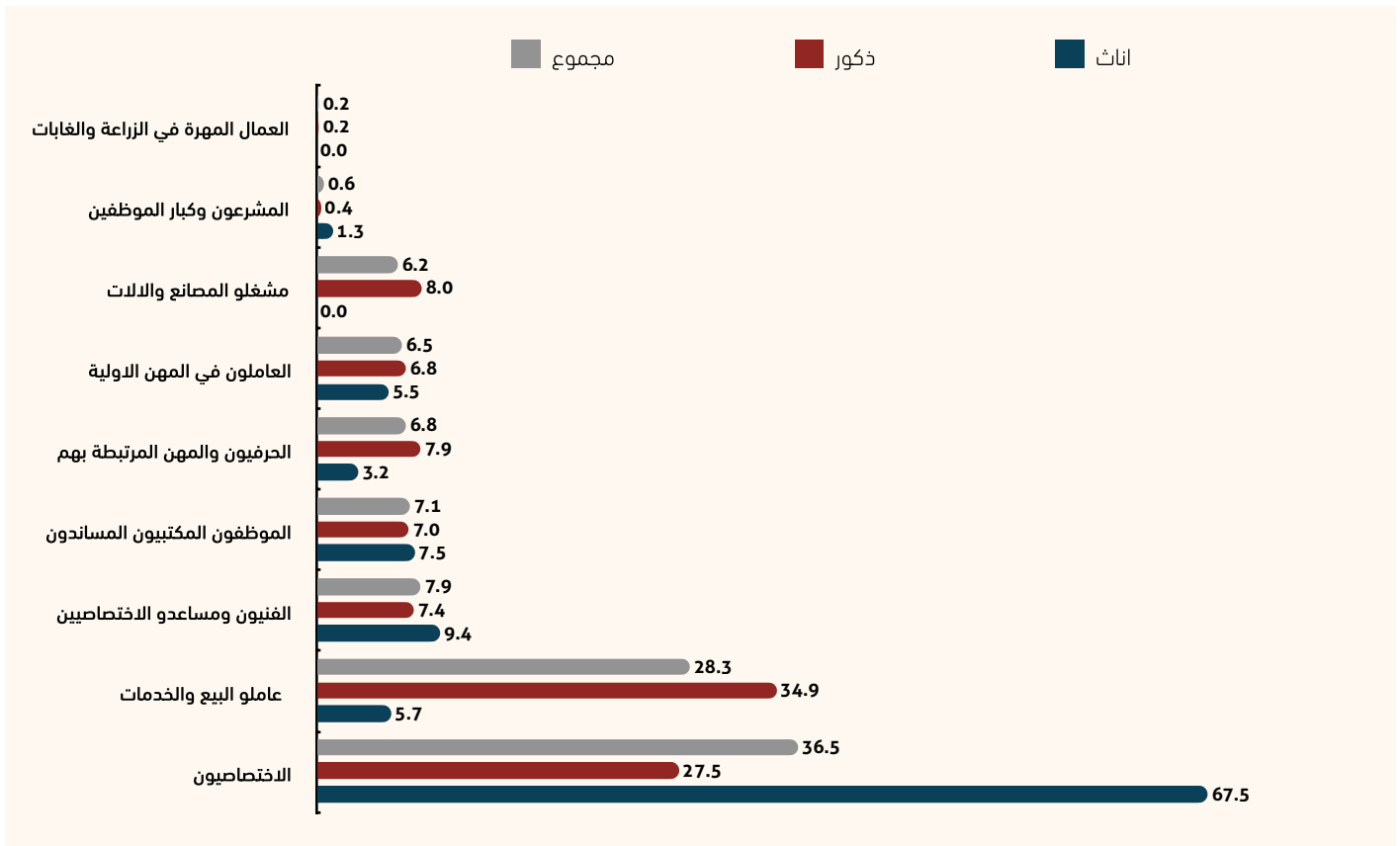
شكل رقم (34): نسبة المشتغلين الأردنيين حسب الأنشطة الاقتصادية والمحافظات لعام 2023.



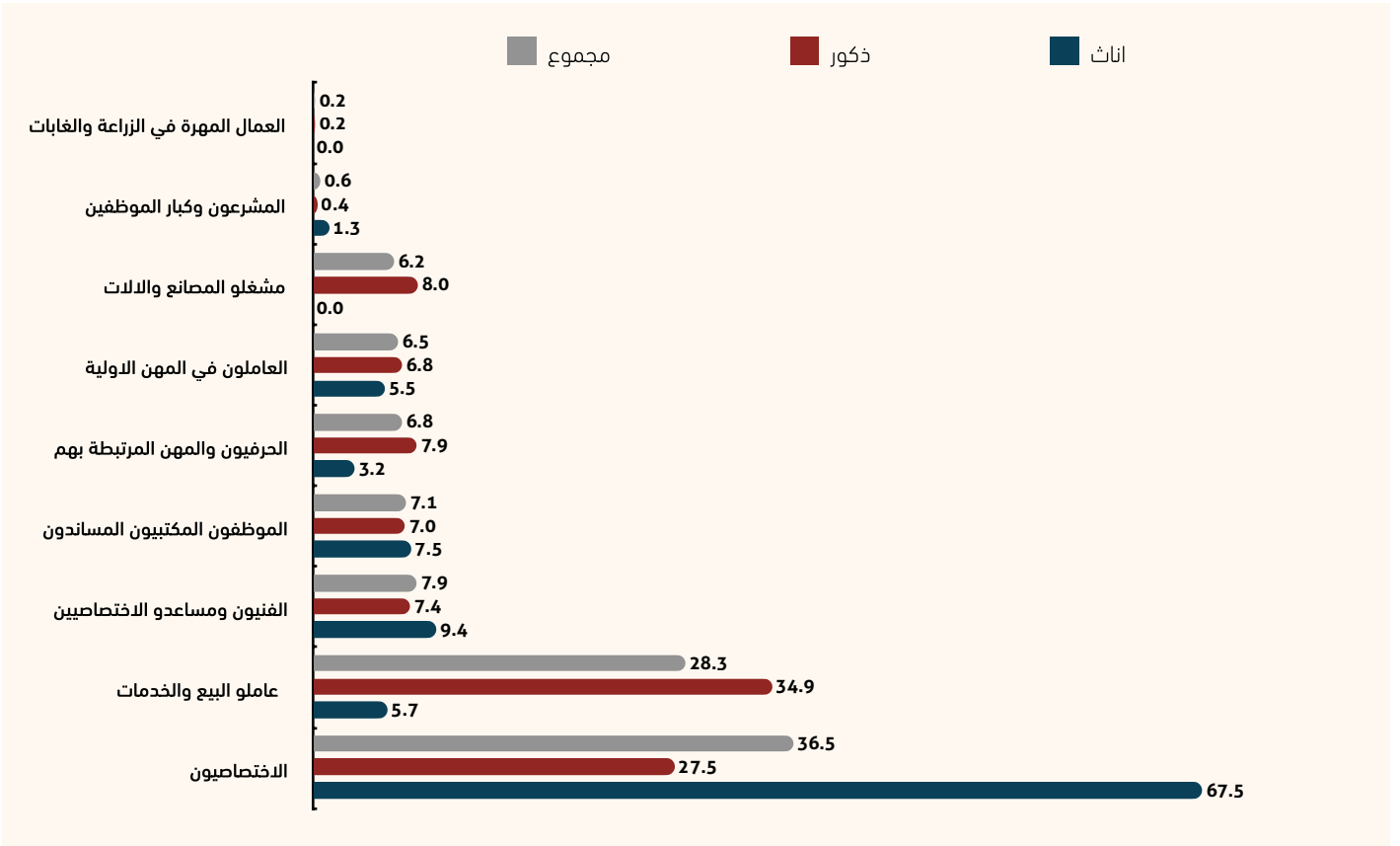
المشتغلون الأردنيون في قطاع العمل المنظم يعملون في مهن الاختصاص خاصة الإناث. اما العمالة الأردنية غير المنظمة فتركز في مهنة مشغلي المصانع والآلات.

يُعتبر مستوى مهارات ومؤهلات العاملين من العوامل المهمة التي تساهم في زيادة قابلية العمالة والتمكين في سوق العمل وتعزيز الإنتاجية. وعند النظر بشكل معمق إلى توزيع المشتغلين في المهن الرئيسية، أظهرت نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023 أن معظم المشتغلين الأردنيين في قطاع العمل المنظم يتركزون في مهن الاختصاصيين والتي بلغت (36.5%)، وعاملو البيع والخدمات بنسب بلغت (28.3%). في حين أن نسب العمالة الأردنية غير المنظمة فقد تركزت في مهنة مشغلي المصانع والآلات بنسبة بلغت (29.9%)، تلتها مهنة الحرفيين والمهن المرتبطة بهم والتي بلغت (26.1%).

شكل رقم (35): نسبة المشتغلين الأردنيين المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023



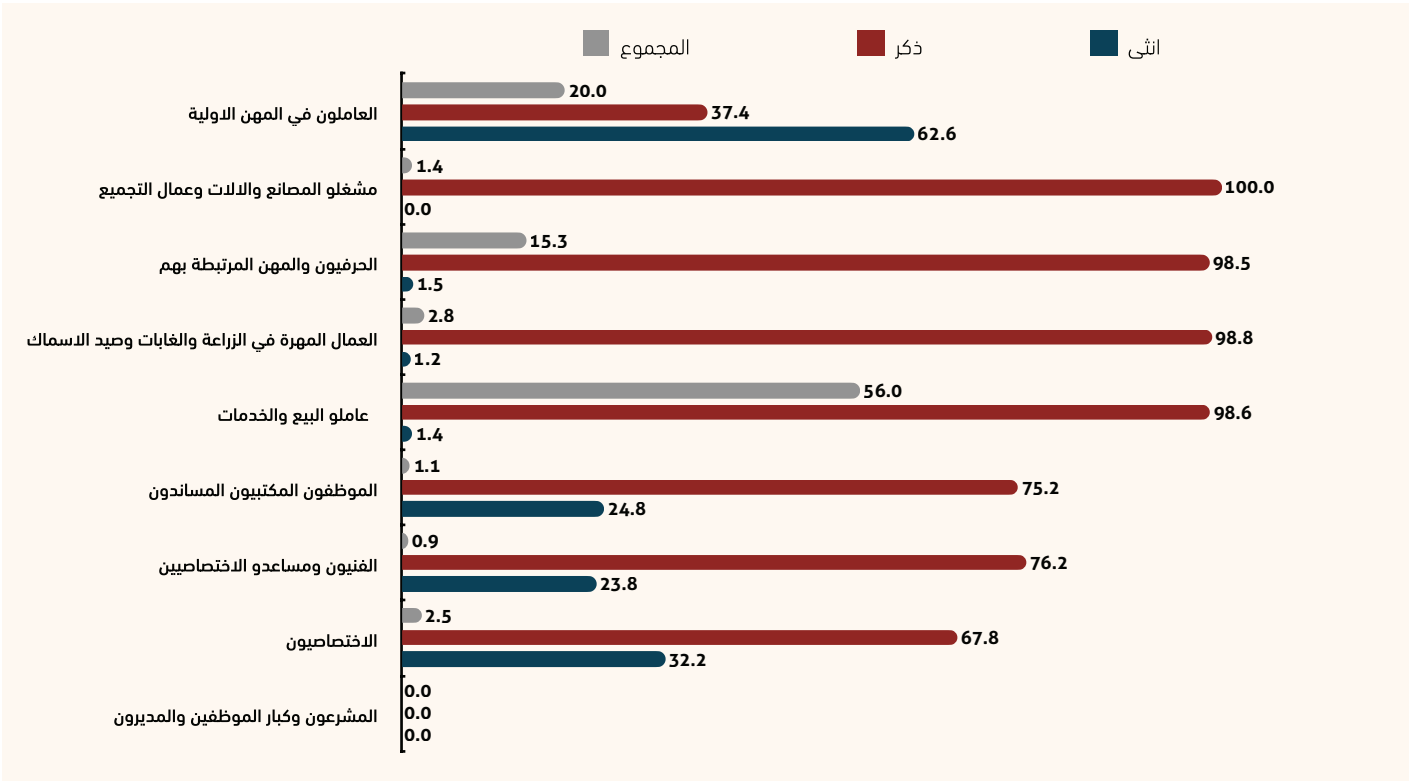
شكل رقم (36): نسبة المشتغلين الأردنيين غير المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023.



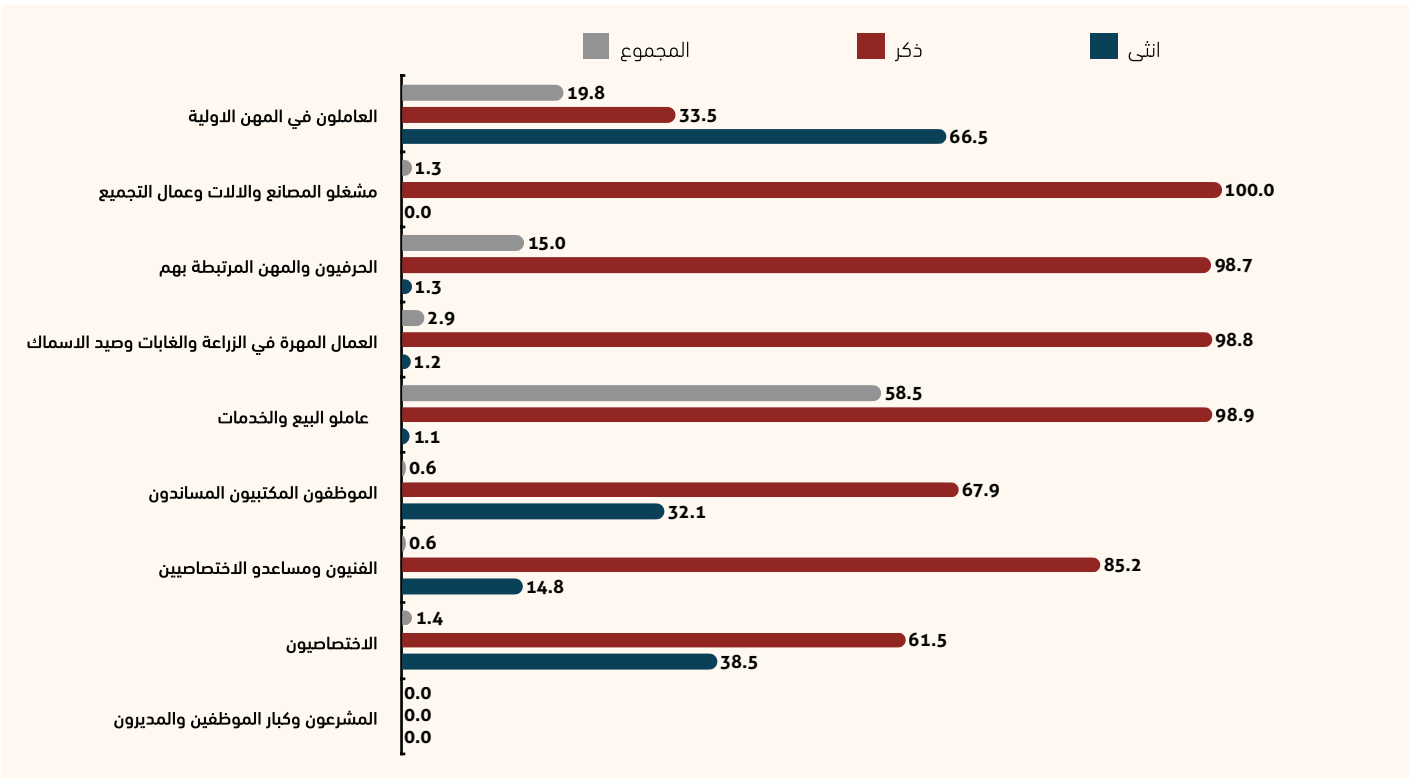
العمالة غير الأردنية المنظمة وغير المنظمة ومن الجنسين تتركز في مهن عاملو البيع والخدمات.

تتوجه العمالة غير الأردنية المنظمة وغير المنظمة إلى مهن تختلف عن العمالة الأردنية، حيث إن العمالة غير الأردنية المنظمة تتركز في مهن عاملي البيع والخدمات، حيث بلغت نسبتهم (56.0%)، ويشغل في هذه المهنة الذكور أكثر من الإناث بنسبة بلغت (98.6%) للذكور مقابل (1.4%) للإناث. يليها العاملون في المهن الأولية حيث بلغت نسبة العمالة غير الأردنية المنظمة (20.0%)، وللذكور بلغت النسبة (37.4%) مقابل (62.6%) للإناث. أما فيما يتعلق بالعمالة غير الأردنية غير المنظمة، فقد تركزت كذلك في مهن عاملي البيع والخدمات، حيث بلغت نسبتهم (58.5%)، ويشغل في هذه المهنة الذكور أكثر من الإناث بنسبة بلغت (98.9%) للذكور مقابل (1.1%) للإناث. يليها العاملون في المهن الأولية حيث بلغت نسبة العمالة غير الأردنية غير المنظمة (19.8%)، وللذكور بلغت النسبة (33.5%) مقابل (66.5%) للإناث.

شكل رقم (37): نسبة المشتغلين غير الأردنيين المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023



شكل رقم (38): نسبة المشتغلين غير الأردنيين غير المنظمين حسب المهنة والجنس لعام 2023.



ملخص الاستنتاجات والتحليل:

عند إجراء مقارنة بسيطة للربط ما بين الأنشطة الاقتصادية التي تساهم مساهمة كبيرة في الناتج المحلي الإجمالي، وبين توزيع العمالة المنظمة وغير المنظمة، وجدنا مجموعة من الاستنتاجات الأولية التي تفتح الباب أمام المزيد من البحث والتحليل بهدف دراسة العوامل والأسباب والظروف التي تضطر المشتغلين للعمل في القطاع غير المنظم وكعمالة غير منظمة تمهيداً لوضع الحلول المناسبة لها، ومنها ما يلي:

- من أهم مشكلات العمل في القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة: انخفاض مستوى الدخل، والعمل لساعات طويلة، وعدم انتظام الدوام، وعدم وجود تأمين صحي وضمان اجتماعي في حالات الولادة والمرضى والعجز والشيخوخة للعاملين، وضعف الوصول إلى الموارد. إن وجود نسبة من المشتغلين في القطاع غير المنظم وكعمالة غير منظمة بزيادة وهي ظاهرة غير متوقعة للأردنيين والأردنيات. حيث إن اللجوء إلى القطاع غير المنظم يضغ العمالة الأردنية ضمن ظروف عمل غير لائقة، وقد يتعرضون لعدم الاستقرار وعدم نيل حقوقهم، كما قد لا يستطيعون الحصول على أية ضمانات للحماية الاجتماعية وتقاعد الشيخوخة، مما يعرضهم للعوز والفقر.
- تتركز العمالة المنظمة في محافظات العاصمة وإربد والزرقاء، في حين تنتشر العمالة غير المنظمة في محافظات الطفيلة والعقبة والبلقاء.
- تتركز العمالة الأردنية المنظمة وغير المنظمة في أنشطة الخدمات مثل التعليم وأنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية، وتبتعد عن الأنشطة الأساسية والمستدامة والمنتجة والداعمة للاقتصاد القومي، مثل الصناعات التحويلية والأنشطة العقارية وغيرها.

رابعاً: اتجاهات معدل البطالة

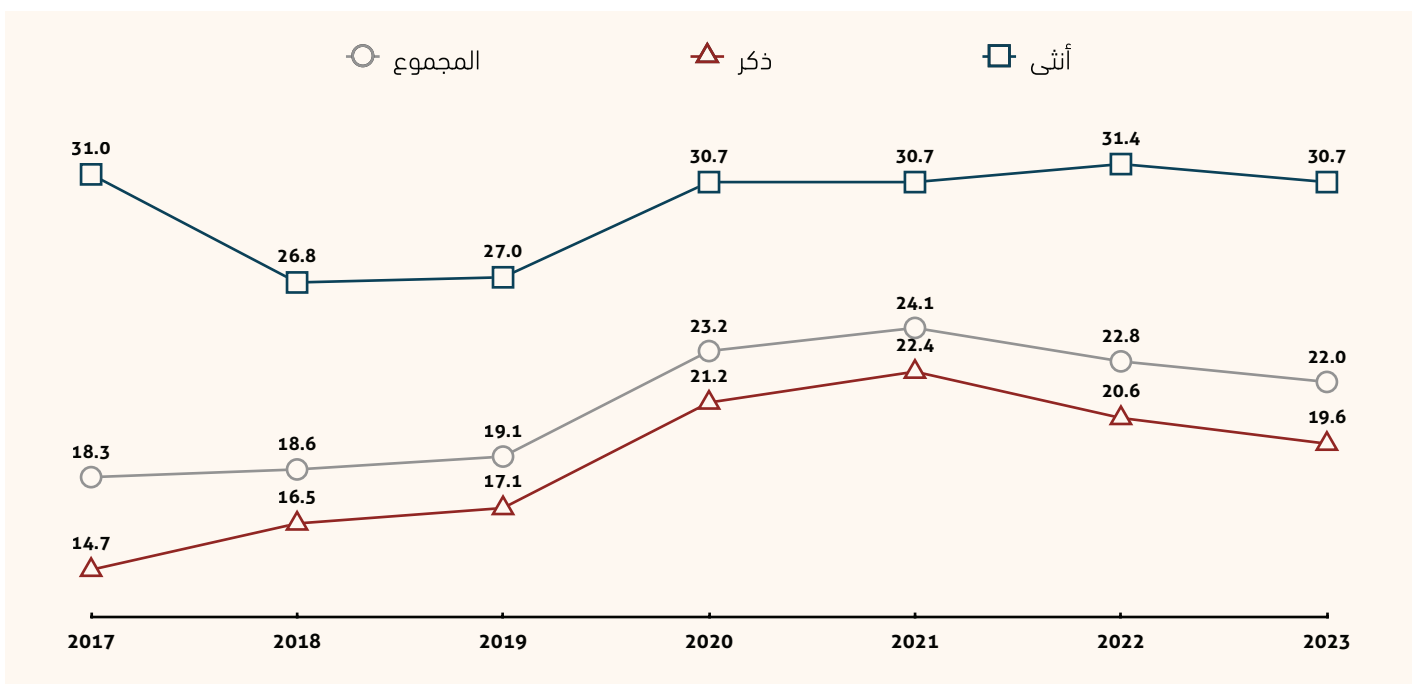
يؤمّر معدّل البطالة صورةً واقعيّةً عن تطوّر الاقتصاد الوطني وعافيته أو عن الأزمات التي يواجهها، ويعكس ارتفاع معدّل البطالة مدى الرُّكود في النّشاط الاقتصادي. ويمكن تعريفه بأنّه نسبة الأفراد المتعطّلين من إجمالي قوّة العمل (عدد المشتغلين + عدد المتعطّلين) مضروباً في 100. أصبحت مشكلة البطالة من أكبر المشاكل التي تواجهها الحكومات لما لها من آثارٍ ونتائج اجتماعيّة واقتصاديّة سلبية.

من خلال الدّراسات والأبحاث التي تمّ تنفيذها من قِبَل عدّة جهاتٍ، تبين أنّ مشكلة البطالة تتفاقم وترتبط بشكلٍ طرديٍّ مع النّمُو الاقتصاديّ، وهي ناجمةٌ عن عدّة عواملٍ من أهمّها التّحوّلات الديموغرافيّة، والتي منها معدّل النّمُو السّكانيّ السنويّ الذي بلغ (1.9%) في عام 2023، ممّا يعني زيادة عدد الدّاخلين الجدد إلى سوق العمل، وارتفاع نسبة النّشيطين اقتصاديّاً من السّكّان (62.0%)، والزيادة في أعداد الخريجين بين السّنوات 2017-2022 ومن كلّ التّخصّصات، حيث بلغت نسبة الزيادة حوالي (6.6%) خلال هذه الفترة، والاعتماد على العمالة الوافدة من غير الأردنيين وغيرها من العوامل الأخرى التي تحتاج إلى دراساتٍ وأبحاثٍ معمّقةٍ لحصرها كلّها.

إنّ التّحدّي الأكبر أمام الاقتصاد الأردني هو استيعاب أكثر من مليون شابٍّ وشابّةٍ سيدخلون سوق العمل خلال العقد المقبل حتى عام (2033). ولذلك يتمثّل الطّموح، كما ورد نصّاً في رؤية التّحديث الاقتصاديّ، في زيادة فرص العمل من 1.6 مليون فرصةٍ إلى 2.6 مليون فرصةٍ بحلول عام 2033، على أن تستحدث أغلب الوظائف في ثلاث محركاتٍ: الصّناعات عالية القيمة، والخدمات المستقبلية، والأردن وجهة عالميّة.

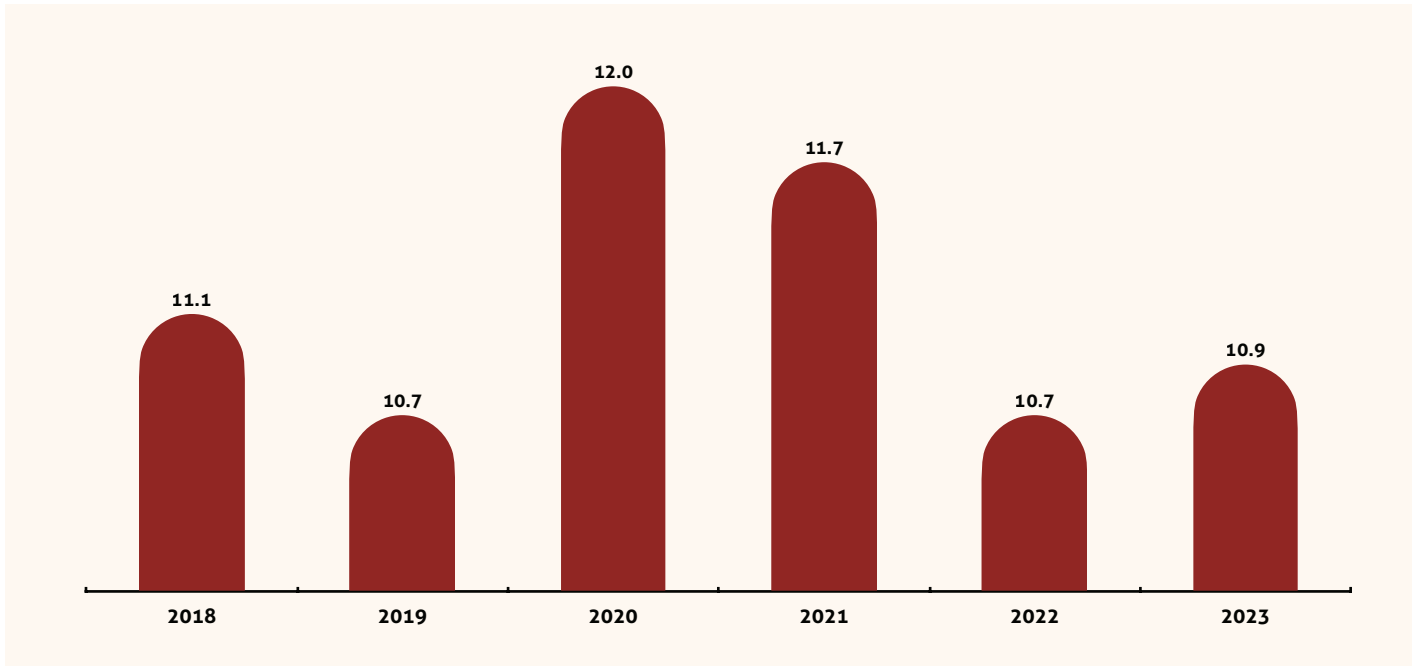
يُعتبر مؤشّر معدّل البطالة من أهمّ المؤشّرات التي يتمّ تتبّعها من خلال مسح قوّة العمل (العمالة والبطالة) الذي يتمّ تنفيذه من قِبَل دائرة الإحصاءات العامّة، حيث أظهرت نتائج المسح أنّ هناك تفاوتاً في معدّل البطالة خلال السّنوات الأخيرة بين الانخفاض والارتفاع، حيث بلغت (18.3%) في عام 2017، في حين ارتفعت في عام 2023 وبلغت (22.0%)، خاصّةً بين الإناث، حيث بلغت (30.7%) مقارنةً بالذكور التي بلغت (19.6%).

شكل رقم (39): معدل البطالة للأردنيين حسب الجنس 2017-2023.

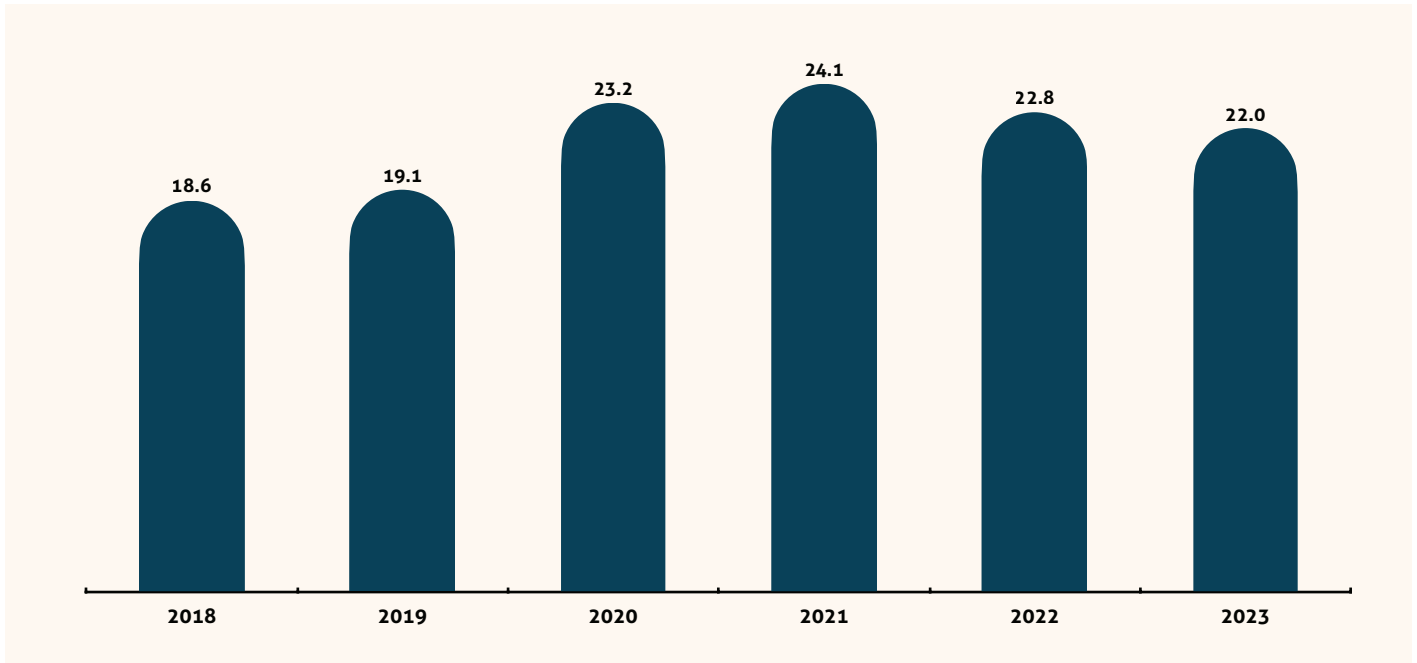


وبالمقارنة مع بيانات منظمة العمل الدولية (ILO) للمنطقة العربية ولعدّة سنوات يتبيّن بأن معدّل البطالة في الأردن يعتبر من المعدّلات المرتفعة حيث بلغ المعدل للمنطقة العربيّة في عام 2023 (10.9%) فيما بلغ معدّل البطالة في عام 2023 في الأردن (22.0%).

شكل رقم (40): معدل البطالة للمنطقة العربية للأعوام 2017-2023.



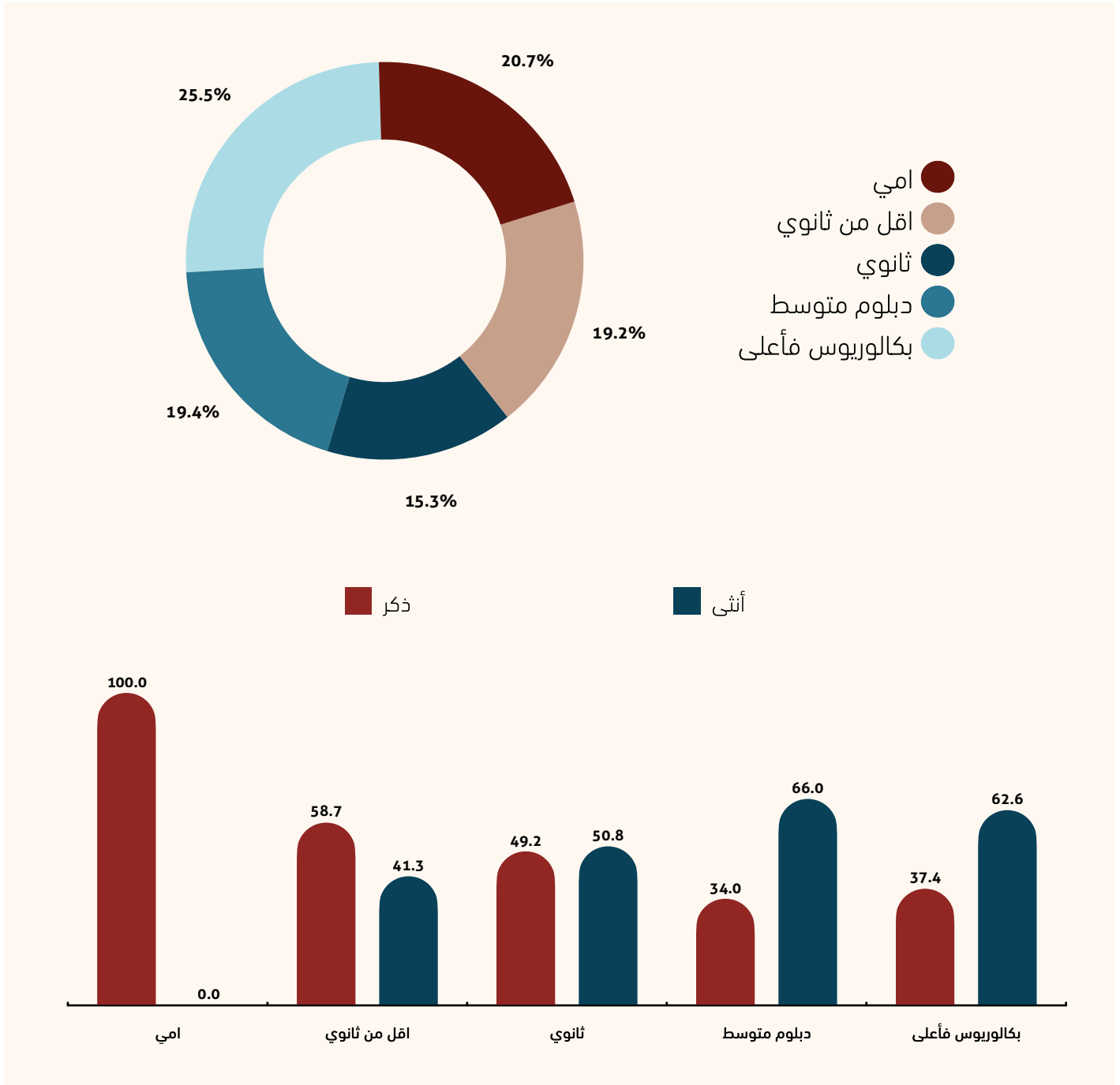
شكل رقم (41): معدل البطالة في الأردن للأعوام 2017-2023.



معدّل البطالة يرتفع مع زيادة التّحصيل العلمي.

وبالرّبط ما بين معدّل البطالة والتّحصيل العلمي، يتبيّن أنّ الأفراد الذين أنّهموا مستوياتٍ تعليميّةً عُليا (بكالوريوس فأعلى) كان معدّل البطالة لديهم مرتفعاً مقارنةً ببقية المستويات التّعليميّة، حيث بلغت النّسبة (25.5%) في عام 2023، ساهمت فيها الاناث بنسبة (62.6%) بينما ساهم فيها الذكور بنسبة (37.4%).

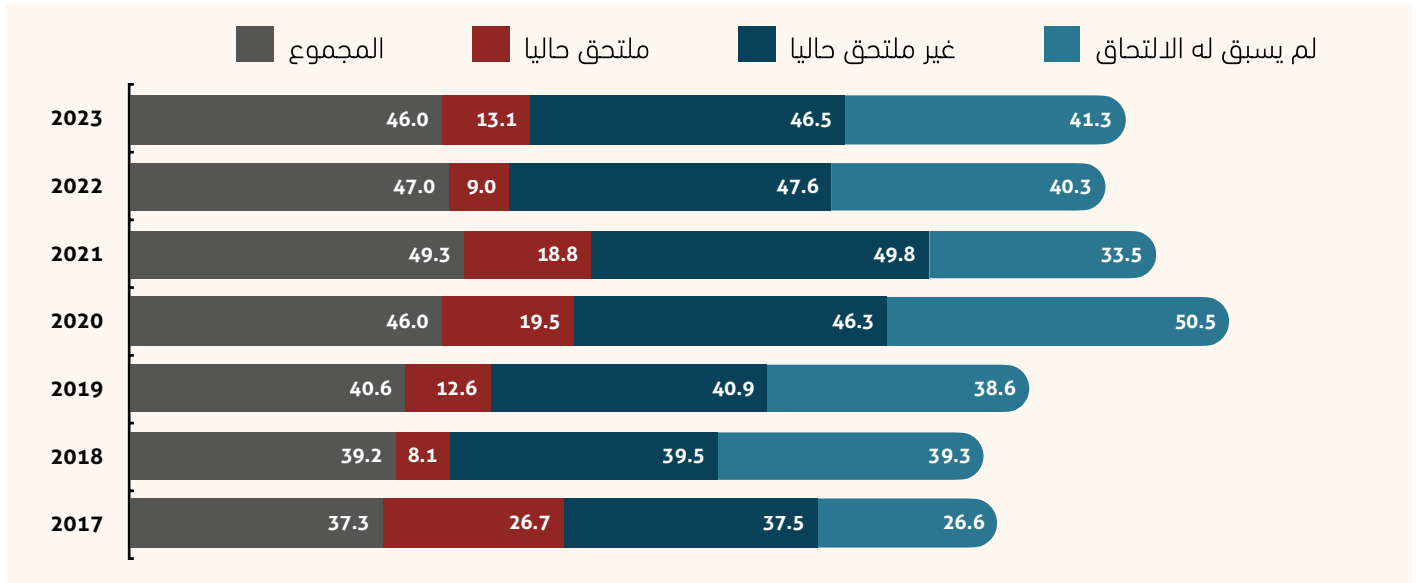
شكل رقم (42): معدّل البطالة للأردنيين الذين أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المستوى التعليمي والجنس لعام 2023.



ارتفاع في معدل البطالة للأردنيين ممن أعمارهم (15-24) سنة في فئة غير الملتحقين حالياً.

توضح نتائج مسح قوة العمل الارتفاع في معدل البطالة للأردنيين ممن أعمارهم (15-24) سنة في فئة غير الملتحقين حالياً حيث بلغت نسبتهم (46.5%)، والذين لم يسبق لهم الالتحاق (41.3%) في عام 2023.

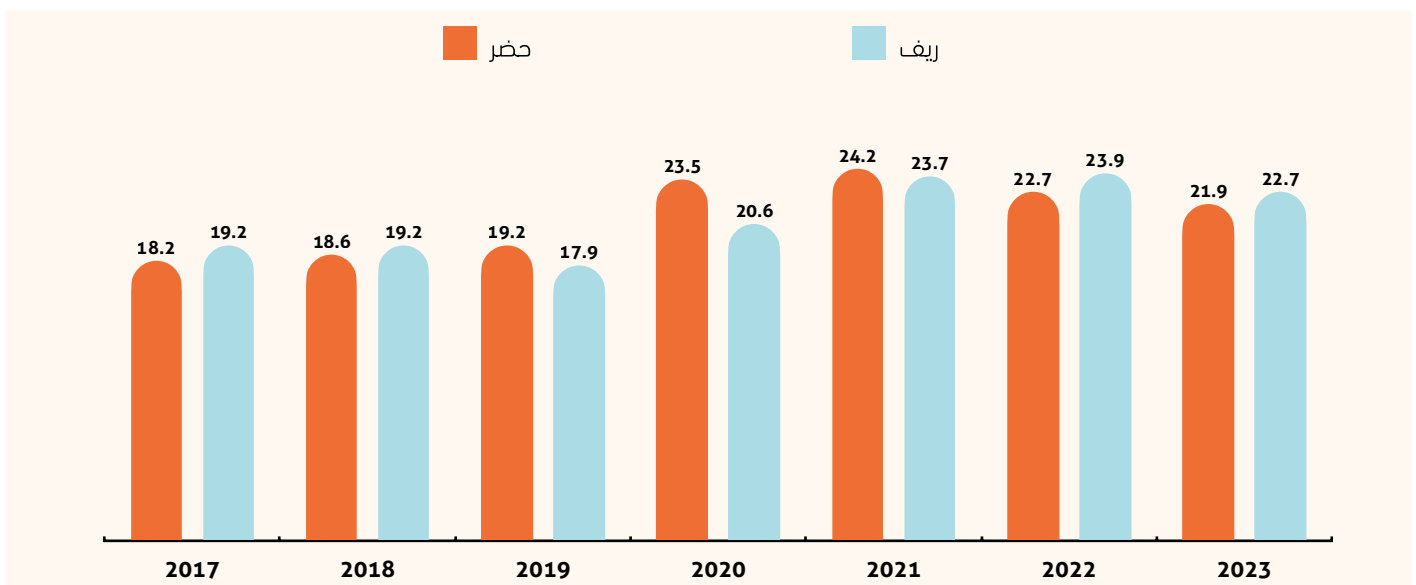
شكل رقم (43): معدّل البطالة للأردنيين ممن أعمارهم (15-24) سنة حسب الالتحاق بالتعليم 2017-2023.



انخفاض معدّل البطالة في المناطق الحضرية.

يختلف تركيب قوة العمل بحسب المناطق الجغرافية، حيث تتوفر فرص عمل أكثر في بعض المدن والمناطق الحضرية ذات الكثافة السكانية العالية مقارنة بالمناطق الريفية. فقد بلغ معدل البطالة في الريف لعام 2023 (22.7%) مقابل (21.9%) في الحضر لنفس العام. وعلى الرغم من زيادة معدل البطالة بشكل مطرد لكل من الحضر والريف على حد سواء عبر السنوات إلا أن معدل البطالة ارتفع بمقدار (3.5) نقطة مئوية للريف ما بين الأعوام 2017 - 2023.

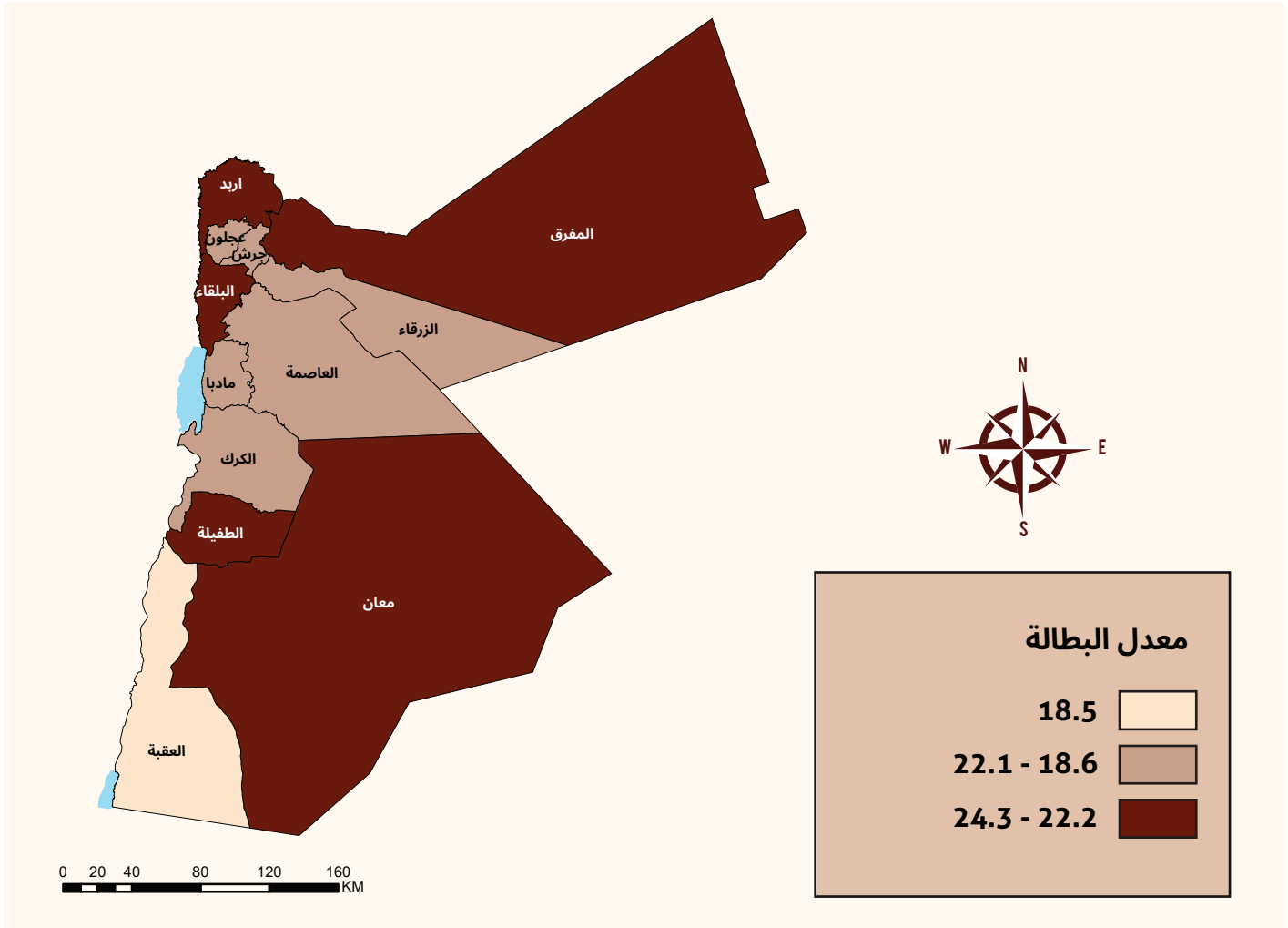
شكل رقم (44): معدّل البطالة للأردنيين حسب الحضر والريف 2017-2023.



سُجل أقل معدل بطالة في محافظة العقبة.

تباين معدل البطالة حسب المحافظة حيث بلغ أعلى مُعدل بطالة في محافظة المفرق (24.3%) في عام 2023، وأقل مُعدل بطالة في محافظة العقبة (18.5%).

خارطة رقم (6): مُعدل البطالة للسُّكان الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة لعام 2023



ملخص الاستنتاجات والتحليل:

مما سبق يمكن أن نشير إلى عدد من الاستنتاجات الهامة التي تعتبر مدخلاً للباحثين والدارسين لمزيد من الدراسة والبحث المتعمق لتفسير النتائج ومحاولة إيجاد الحلول لها مستقبلاً، ومنها ما يلي:

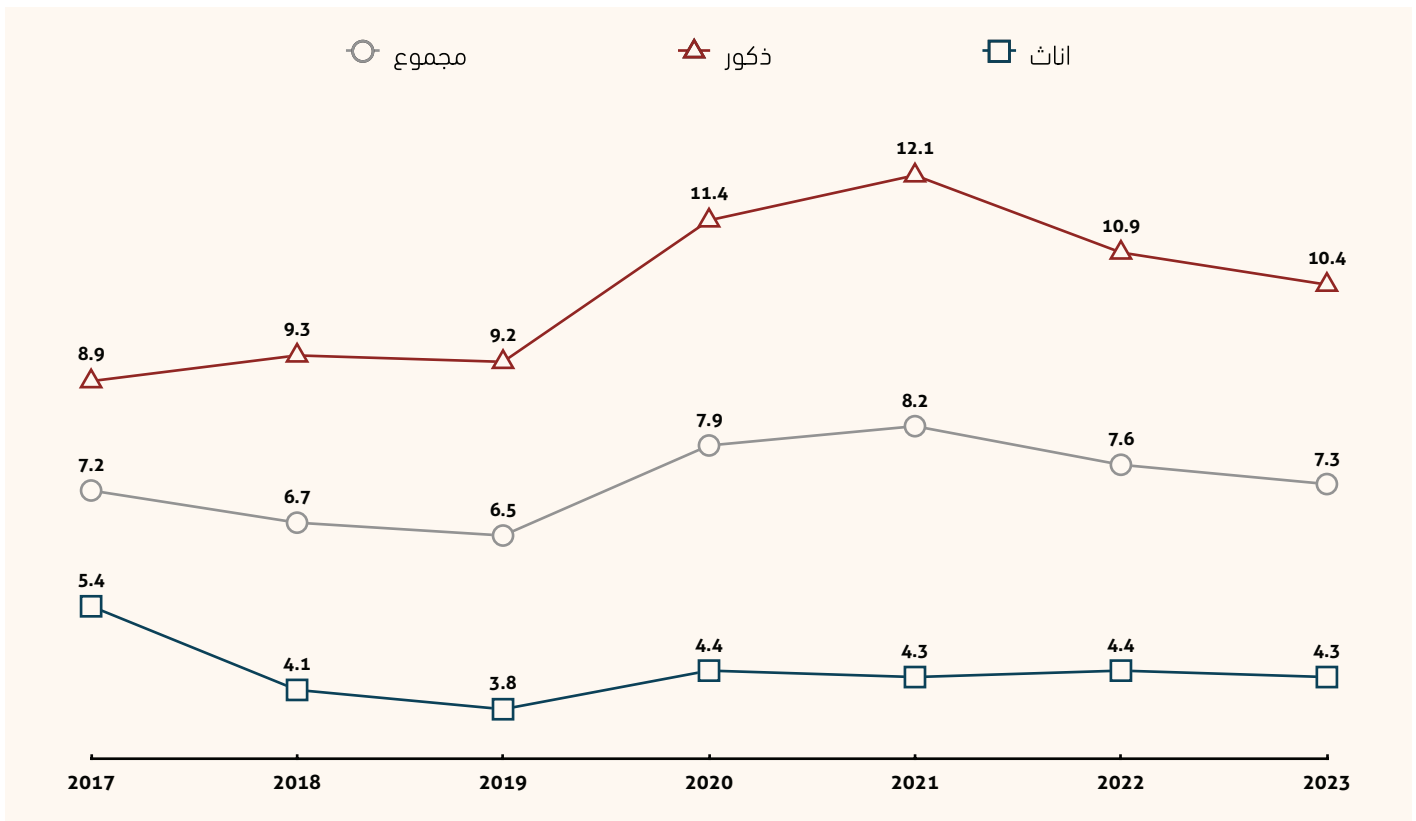
- بلغ معدل البطالة للأردنيين (22.0%) في عام 2023 مقارنة بـ(18.3%) في عام 2017.
- بلغ معدل البطالة للإناث (30.7%) في عام 2023 مقارنة بـ(19.6%) للذكور.
- معدل البطالة للإناث الحاصلين على مؤهلات علمية عليا (بكالوريوس فأعلى) كان أعلى من معدل بطالة الذكور الحاصلين على نفس المؤهل العلمي (بكالوريوس فأعلى)، حيث بلغ معدل البطالة للإناث ضمن هذه الفئة التعليمية (62.6%) بينما بلغ للذكور (37.4%).
- ارتفاع معدل البطالة للأردنيين ممن أعمارهم (15-24) سنة في فئة غير الملتحقين حالياً حيث بلغت النسبة (46.5%)، والذين لم يسبق لهم الالتحاق بنسبة (41.3%) في عام 2023.
- ارتفاع معدل البطالة في المناطق الريفية بنسبة (22.7%) مقارنةً مع المناطق الحضرية بنسبة (21.9%) ويعود ذلك إلى توفر فرص العمل في المناطق الحضرية بشكلٍ أكبر، مما يؤكد أهمية الاستمرار بوضع برامجٍ تحفيزيةٍ وتشجيعيةٍ للمستثمرين لإيجاد مشاريعٍ تخلق فرص عملٍ للقاطنين في تلك المناطق وكذلك إيجاد برامجٍ تدريبيةٍ ملائمة.
- بلغ أعلى معدل بطالة في عام 2023 في محافظة المفرق بمعدل (24.3%) بينما كان أقل معدل بطالة في محافظة العقبة بمعدل (18.5%) لنفس العام.

خامساً: المتعطّلون عن العمل

يتميز المجتمع الأردني بأنه مجتمعٌ فتّي، حيث إن حُمس السكان هم ضمن فئة الشباب (15-24) سنة، والفئة العمرية النشيطة اقتصادياً (15-64) سنة مرتفعة وتبلغ (62.0%)، مما قد يتيح للدولة تحقيق أهدافها التنموية من خلال الموارد البشرية الكافية والمؤهلة فيها، ولكن هذا لا يتحقق إلا إذا تمّ تهيئة سوق العمل من خلال تنمية الاقتصاد وخلق فرص عملٍ لاستيعاب الشباب الباحثين عن عملٍ، وضمان عملهم في ظروفٍ عمليّة لائقة تساعدهم على توفير ظروفٍ معيشية مناسبة لتحقيق الرفاهية لكلّ من الفرد والمجتمع.

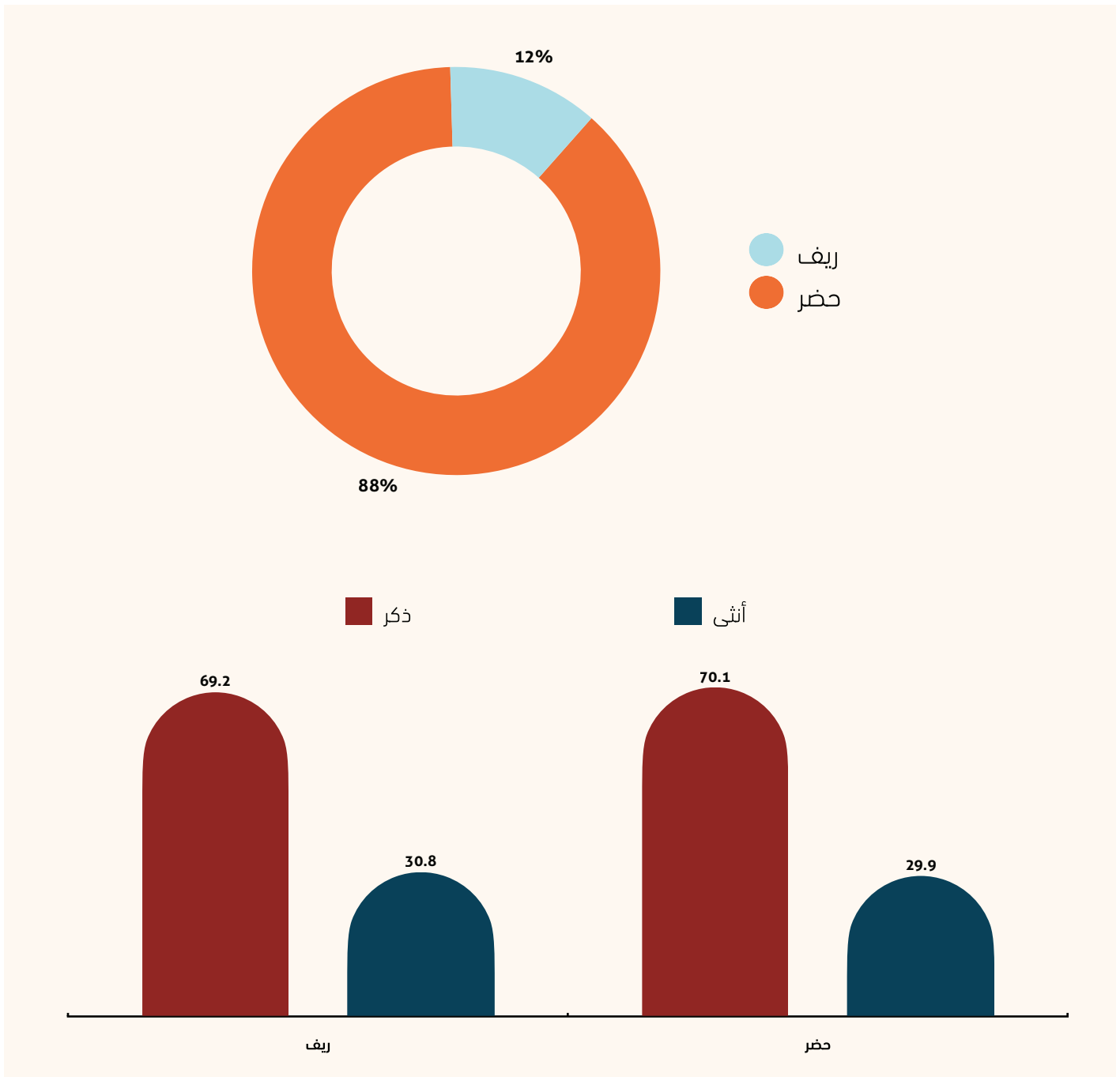
إنّ قياس مؤشّر نسب المتعطّلين يعتبر أساساً لقياس قوة العمل في أيّ دولة، ويتم احتسابه من خلال (عدد المتعطّلين الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر منسوبة إلى عدد السكان في سنّ العمل الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر). ومن خلال تتبع بيانات مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) ولعدة سنوات، تبين أن أعلى نسبة من المتعطّلين الأردنيين قد بلغت (8.2%) في عام 2021، في حين أن أقلّ نسبة من المتعطّلين الأردنيين كانت (6.5%) في عام 2019. وبلغت نسبة المتعطّلين بين الأردنيين (7.3%) في عام 2023، وللذكور الأردنيين و(4.3%) للإناث الأردنيات. كما بينت نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023، أن نسبة التعطّل لغير الأردنيين قد بلغت (5.2%)، حيث بلغت للذكور المتعطّلين غير الأردنيين (7.5%)، وللإناث المتعطّلات غير الأردنيات (1.7%).

شكل رقم (45): توزيع المتعطّلين الأردنيين من السكان الذين أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس 2017-2023.



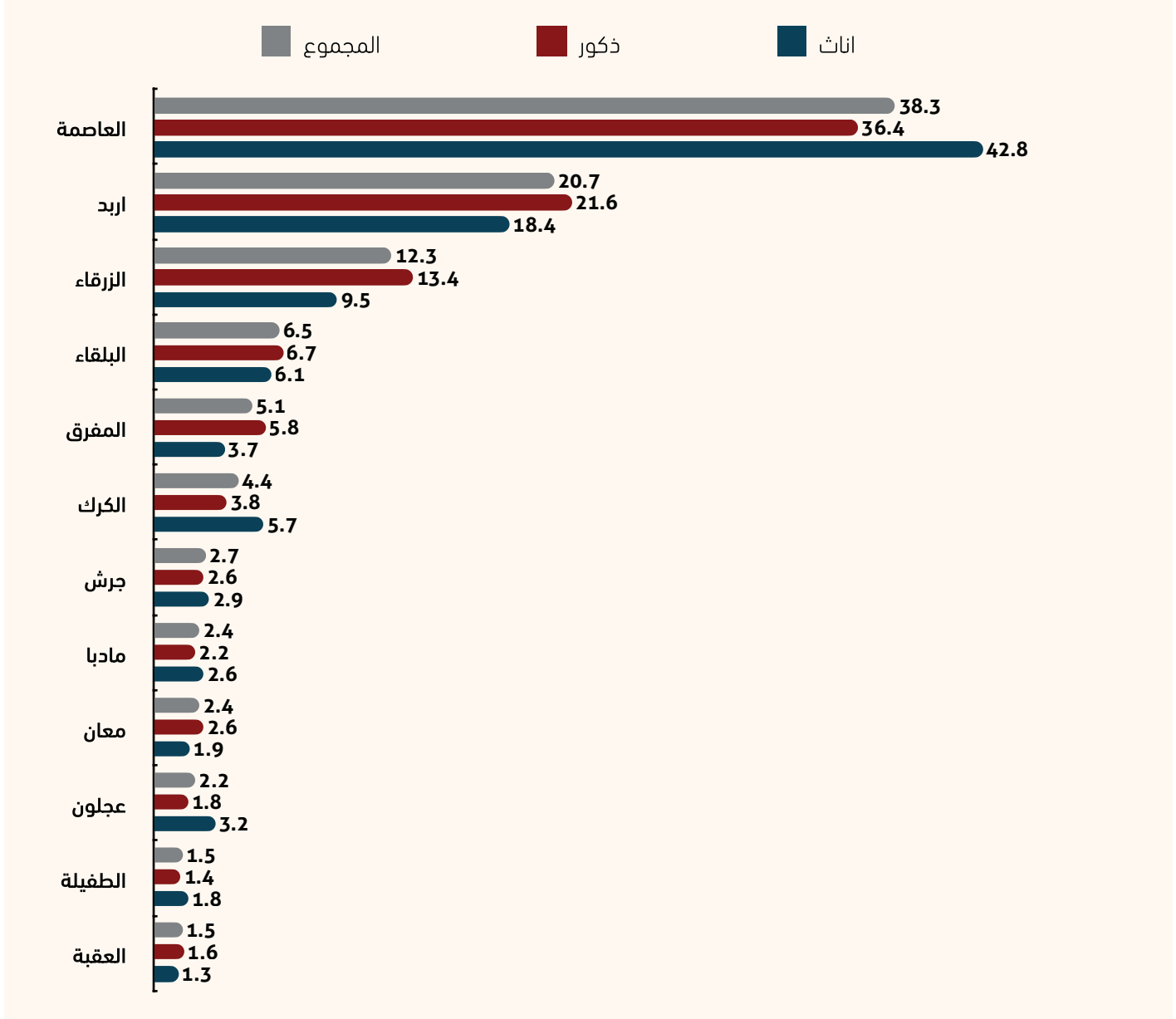
ومن خلال الربط مع نتائج الكثافة السكانية، وما أظهرته نتائج التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015، نلاحظ بأن ما نسبته (90.3%) من السكان يقيمون في المناطق الحضرية، وبأن نسب التوظيف في الحضر (وهي التجمعات السكانية التي يبلغ عدد سكانها 5000 نسمة فأكثر) للجنسين كانت أعلى من الريف خلال الأعوام 2017-2023، حيث بلغت في عام 2023 (88.0%) من المتعطلين يقيمون بالحضر مقابل (12.0%) من المتعطلين يقيمون بالريف، كما بلغت نسبة المتعطلين الذكور في الحضر (70.1%) والإناث (29.9%) وفي الريف بلغت النسبة (69.2%) للذكور و(30.8%) للإناث.

شكل رقم (46): التوزيع النسبي للمتطلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) في الحضر والريف والجنس لعام 2023.

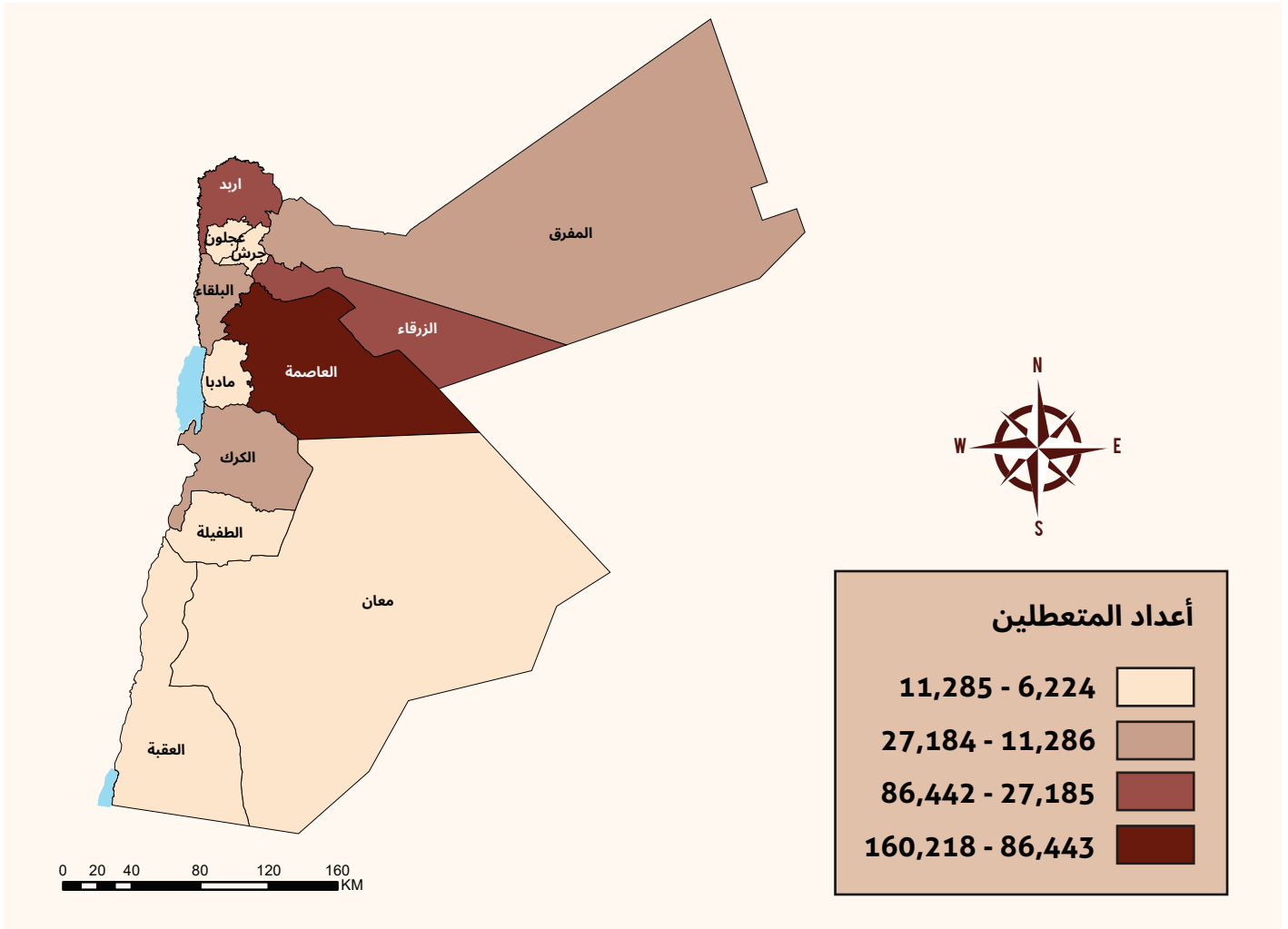


وعند الحديث عن نسب التعطل للأردنيين على مستوى المحافظات في عام 2023، نجد أن هناك بعض الاختلافات في توزيعهم على مستوى الجنس، حيث إن أعلى نسبة متعطلين سُجِّلت في محافظة العاصمة (38.3%)، وجاءت النسبة الأعلى للإناث المتعطلات (42.8%) وللذكور (36.4%) من إجمالي المتعطلين، وتلت محافظة العاصمة محافظة إربد حيث بلغت نسب التعطل فيها (20.7%) وكانت أعلى للذكور بنسبة (21.6%) وللإناث بنسبة (18.4%).

شكل رقم (47): التوزيع النسبي للمتطلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة والجنس 2023.

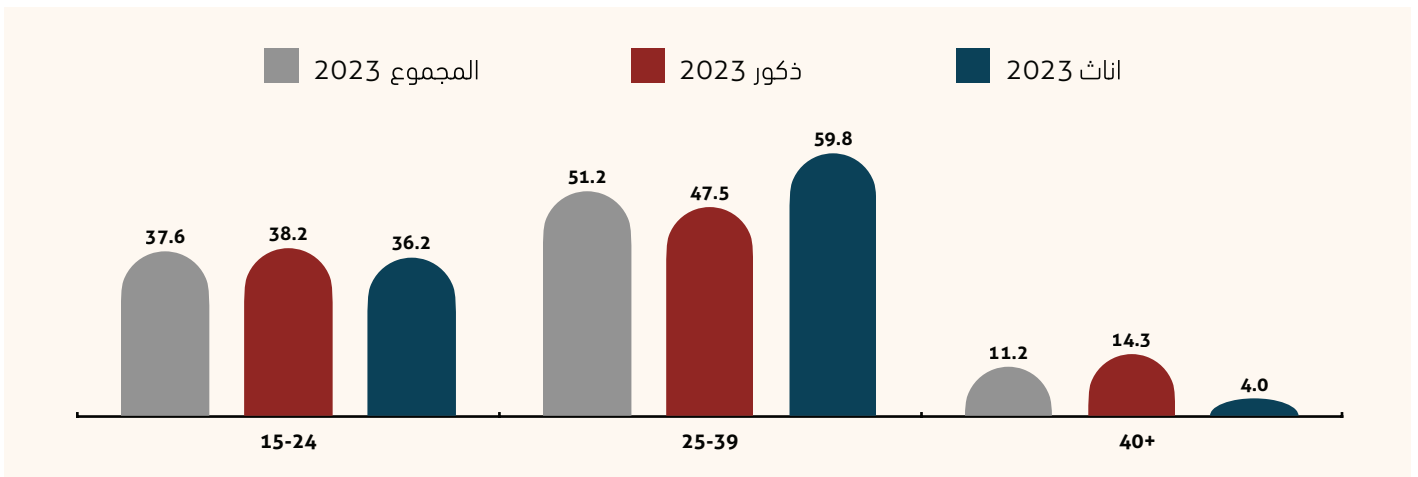


خارطة رقم (7): أعداد المتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المحافظة لعام 2023



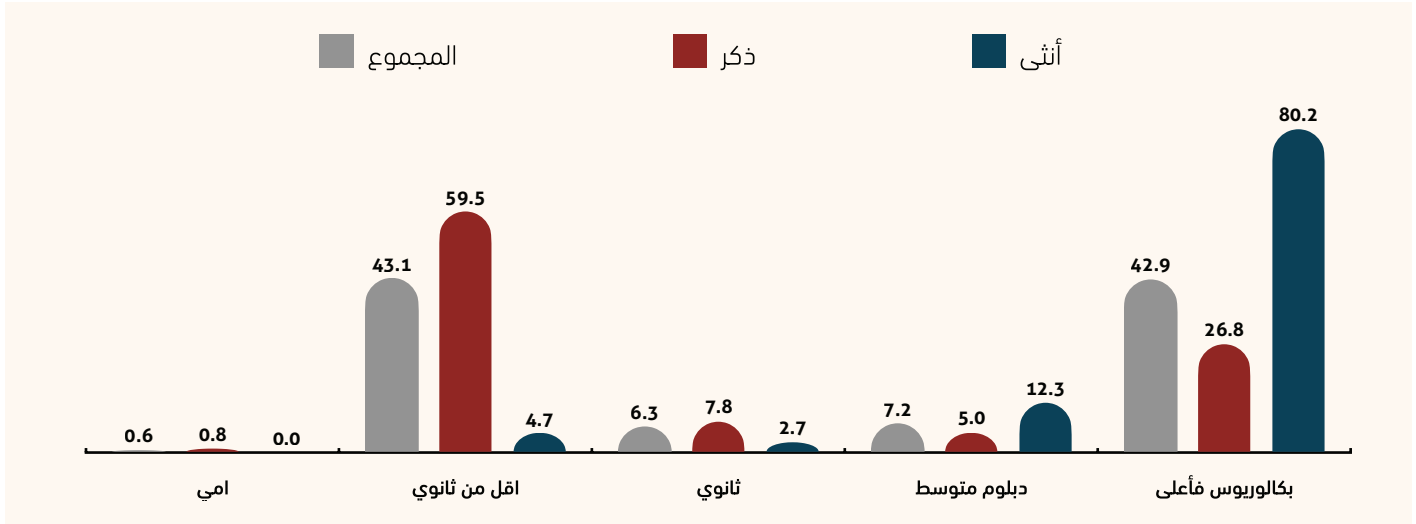
وبالرجوع إلى التوزيع النسبي للمتطلين الأردنيين حسب الفئات العمرية خلال عام 2023، يتبين أن نسبة المتطلين تتركز في الفئة العمرية (25 - 39) سنة مقارنةً مع الفئات العمرية الأخرى، حيث بلغت نسبتهم (51.2%) من المتطلين. ويلاحظ ارتفاع نسبة التعتل لدى الإناث والتي بلغت (59.8%) ضمن هذه الفئة عنها عند الذكور بنسبة (47.5%).

شكل رقم (48): التوزيع النسبي للمتطلين الأردنيين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الفئات العمرية العريضة لعام 2023.



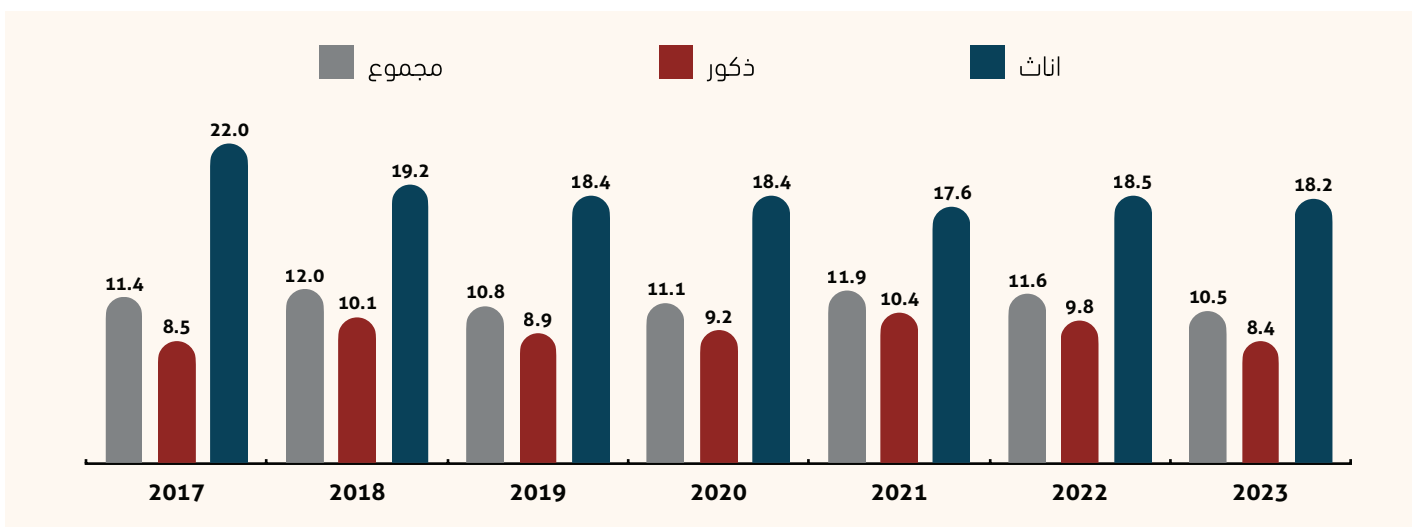
أظهرت نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) للأعوام 2017-2023 وجود ثبات نسبي في نسبة التعطل في جميع المستويات التعليمية للذكور والإناث عبر السنوات، وهذا دليل على تركيز نسب المتعطلين في مستويات تعليمية محددة. ومن الجدير بالملاحظة تركز الغالبية العظمى من الإناث المتعطلات عند المستوى التعليمي بكالوريوس فأعلى بنسبة (80.2%)، بينما كانت نسبة الذكور (26.8%).

شكل رقم (49): التوزيع النسبي للمتعطلين الأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المستوى التعليمي 2023.



كما ويستغرق الأردنيون المتعطلون وقتاً طويلاً للحصول على عمل. فحسب نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023، بلغ أعلى معدل للبطالة طويلة الأمد (12 شهراً فأكثر) من إجمالي قوة العمل (12.0%) في عام 2018 و(10.5%) في عام 2023، وهو أعلى بين الإناث مقارنة بالذكور بنسبة (18.2%) و (8.4%) على التوالي. إلا أن تتبّع النتائج عبر السنوات يُظهر أن الاتجاه يميل إلى الانخفاض في نسبة الإناث المتعطلات، حيث انخفضت النسبة من (22.0%) في عام 2017 إلى (18.2%) في عام 2023.

شكل رقم (50): معدل البطالة طويلة الأمد (12 شهراً فأكثر) للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس 2017-2023.



العمالة المحتملة:

من أهمّ المؤشرات التي تم استحداثها ضمن توصيات المؤتمر التاسع عشر لمنظمة العمل الدولية، هو مؤشر إعادة تصنيف الأفراد خارج قوة العمل. ويأتي ذلك لوجود أفراد داخل هذه الفئة يرتبطون بسوق العمل بدرجات متفاوتة ويحتمل دخولهم إلى السوق في حال توفر ظروف مواتية، وبالتالي صُنّفوا إلى:

• قوة عمل محتملة.

• قوة عمل غير محتملة.

حيث تُعرّف قوة العمل المحتملة وفقاً للتعريفات الدولية بأنها كافة الأفراد فوق سنّ محدد والذين لم يكونوا خلال الفترة المرجعية مُستغلين ولا متعطّلين وإنما كانوا:

1. باحثين عن عمل، ولكنهم غير متاحين حالياً للعمل.

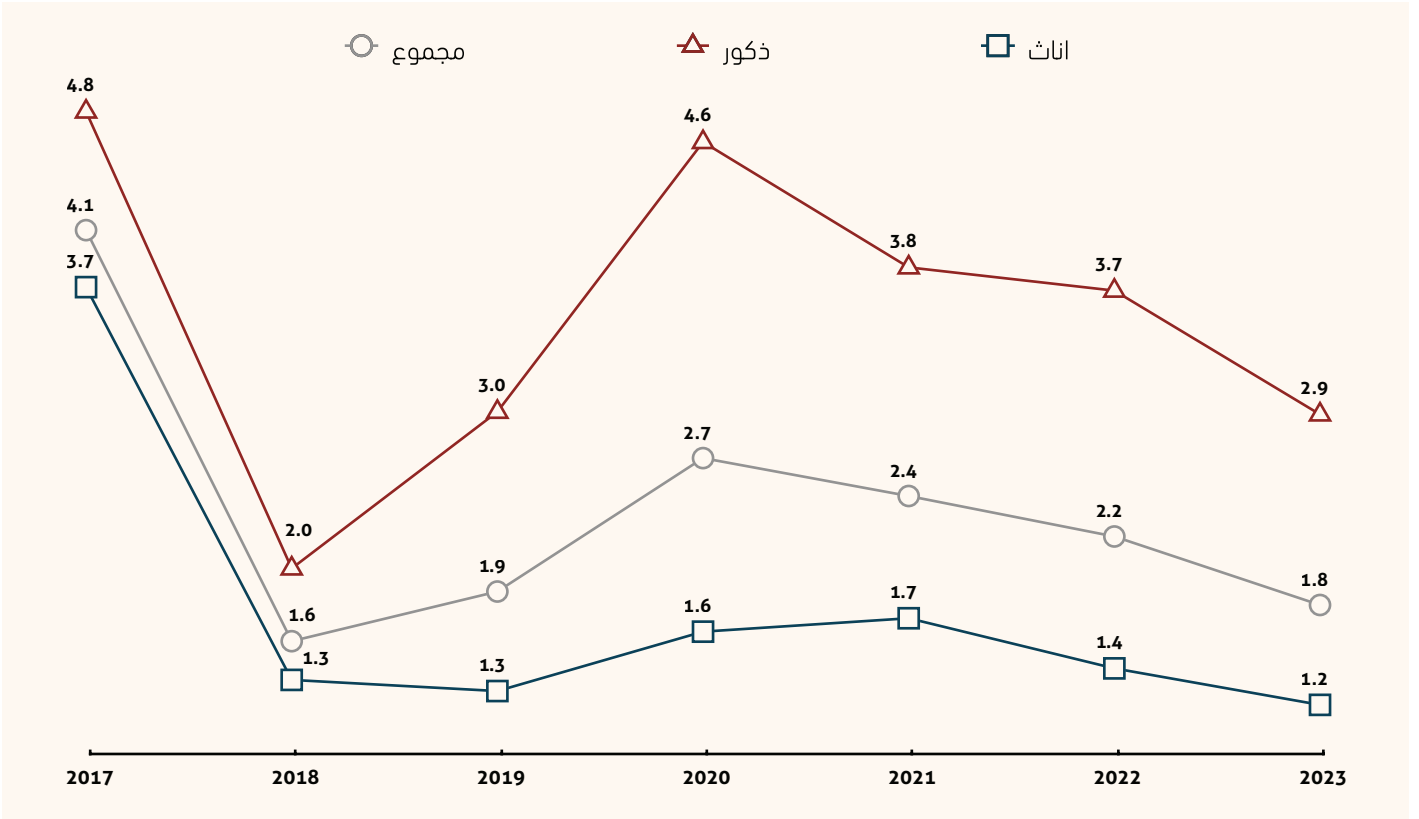
2. غير باحثين عن عمل، ولكنهم متاحون حالياً للعمل.

وهذا المؤشر حاسم بالنسبة لمفهوم العمل اللائق لأنه يعطي مؤشراً عن كفاية فرص العمل للشباب، ولما لهؤلاء الأفراد من أهمية كبيرة في التأثير على قوة العمل بالمفهوم الأوسع من معدل البطالة.

وسيتّم من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء والتعرف على قوة العمل المحتملة في سوق العمل الأردني وخصائصها من خلال ما يتوفّر من إحصاءات حولها.

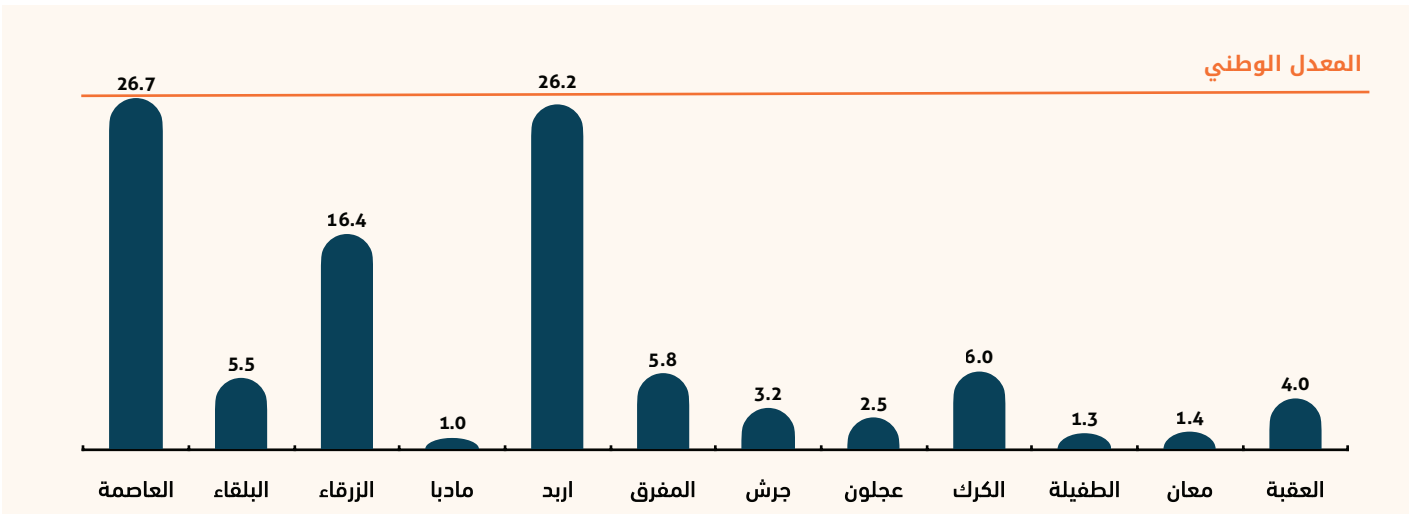
من خلال تتبع بيانات مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) خلال الأعوام 2017-2023 تبيّن أنّ نسب العمالة المحتملة للأردنيين بلغت أعلى نسبة لها في عام 2017 (4.1%) وأقل نسبة في عام 2018 (1.6%). وأنّ نسب العمالة المحتملة للذكور كانت أعلى منها للإناث خلال الأعوام 2017-2023، كما أظهرت نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) لعام 2023 أنّ نسب العمالة المحتملة قد بلغت (1.8%)، (2.9%) للذكور مقابل (1.2%) للإناث.

شكل رقم (51): العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الجنس 2017-2023 .

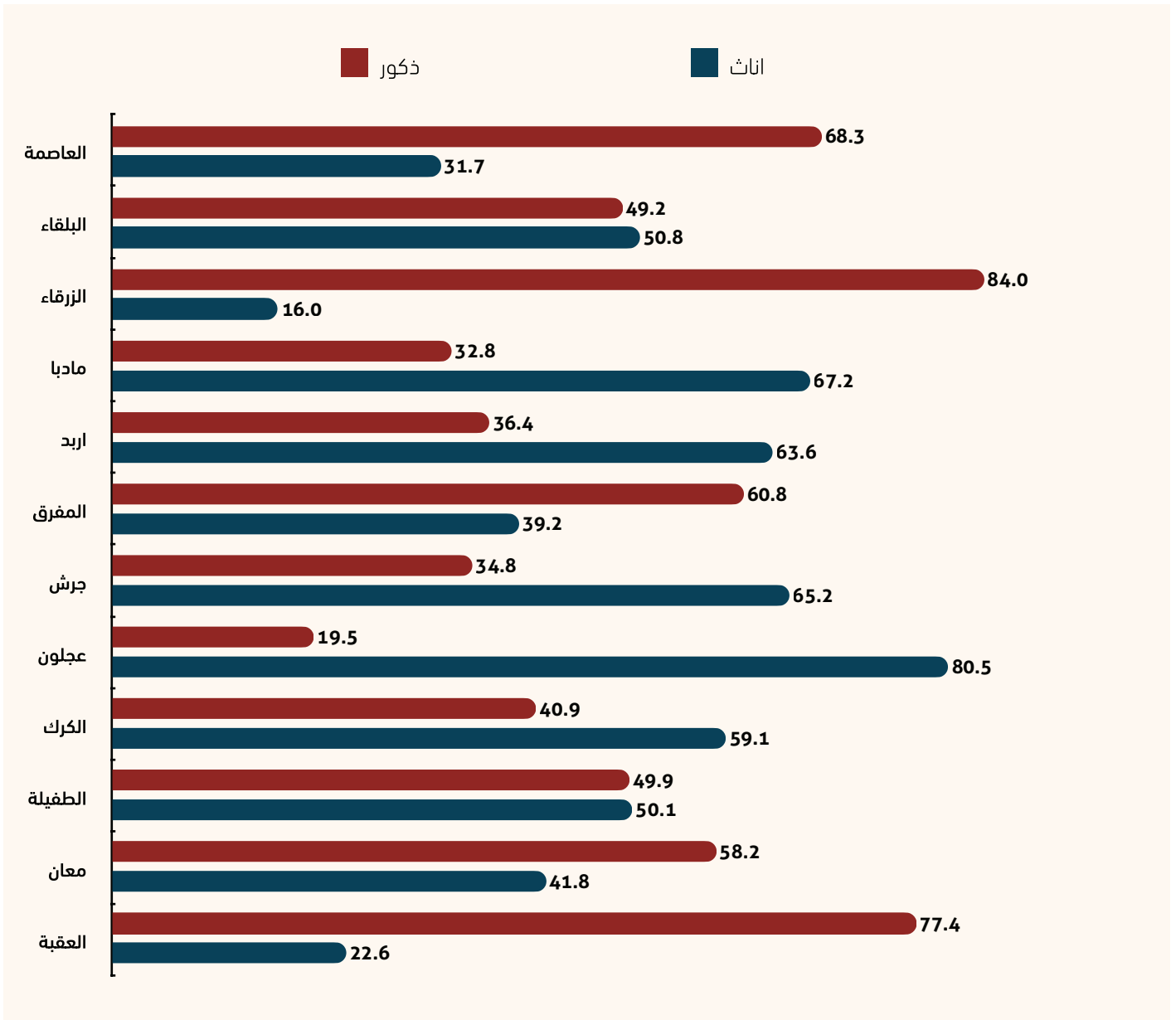


تظهر البيانات توافقاً في نتائج المتعطلين والعمالة المحتملة، حيث أظهرت نتائج مسح قوة العمل (العمالة والبطالة) أن أعلى نسبة عمالية محتملة كانت في محافظة العاصمة حيث بلغت (26.7%) في عام 2023، (68.3%) من العمالة المحتملة للذكور مقابل (31.7%) منها للإناث، وأقل نسبة عمالية محتملة كانت في محافظة مادبا حيث بلغت (1.0%).

شكل رقم (52): العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة لعام 2023.

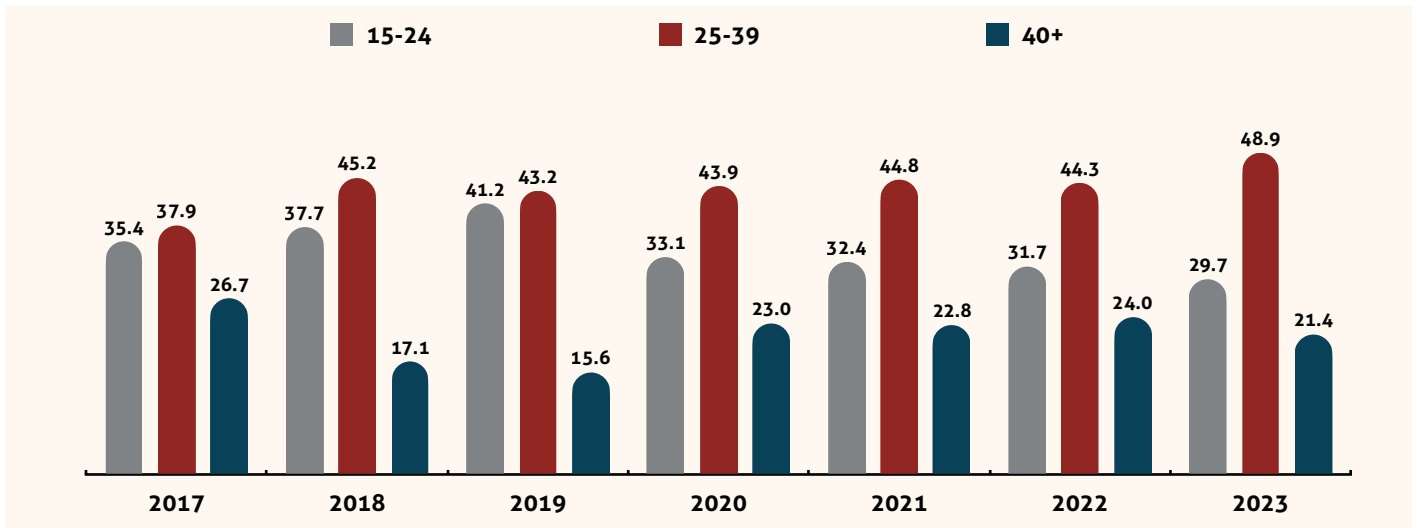


شكل رقم (53): العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب المحافظة والجنس لعام 2023.



وبالرجوع إلى التوزيع النسبي للعمالة المحتملة للأردنيين حسب الفئات العمرية خلال الأعوام 2017-2023، تبين أن نسبة العمالة المحتملة في الفئة العمرية (25-39 سنة) كانت أعلى مقارنة مع الفئات العمرية الأخرى، ففي عام 2023 بلغت نسبتهم (48.9%) من العمالة المحتملة، ويلاحظ ارتفاع نسبة العمالة المحتملة لدى الإناث والتي بلغت (69.8%) ضمن هذه الفئة عنها للذكور بنسبة (33.0%)، وهذا يفسر ارتفاع معدل التوظيف في هذه الفئة العمرية للإناث.

شكل رقم (54): العمالة المحتملة للأردنيين ممن أعمارهم (15 سنة فأكثر) حسب الفئات العمرية العريضة 2017-2023.



ملخص الاستنتاجات والتحليل:

خُصَّ هذا الجزء من الدراسة إلى مجموعةٍ من الاستنتاجات التي توضحُ الاتجاهات الإحصائية والتوزيعات الجغرافية لنسب التعطل وللعمالة المحتملة ولمعدل البطالة طويلة الأمد (12 شهراً فأكثر). إلا أنَّ هذه العوامل لا تشملُ كلَّ الظروف والمسببات وراء تلك النتائج، مما يعني أنَّ هناك فرصةً لمزيدٍ من التحليل والبحث والدراسة لخصرِ كلِّ العوامل والمسببات للعمل على معالجتها أو الحدِّ منها:

- لوحظ ارتفاع نسب المتعطلين الأردنيين الذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة عبر الزمن وخاصة بالنسبة للذكور، حيث بلغت نسبة التعطل (7.3%)، للذكور (10.4%) وللإناث (4.3%) في عام 2023.
- هناك توافق بين نتائج نسب التعطل ومعدل البطالة في الأردن من حيث توزيعها جغرافياً في المناطق الحضرية وفي محافظة العاصمة، وكذلك في الفئات العمرية (25-39 سنة)، وارتفاعها بين حملة المؤهل العلمي بكالوريوس فأعلى. وهذا يستدعي إيجاد فرص عمل للمتعطلين في الحضر، أو جذب وتشجيع الشباب على التحول للعمل في المناطق الريفية وفي جذب الأنشطة الاقتصادية التي تساعد في النمو الاقتصادي المستدام.

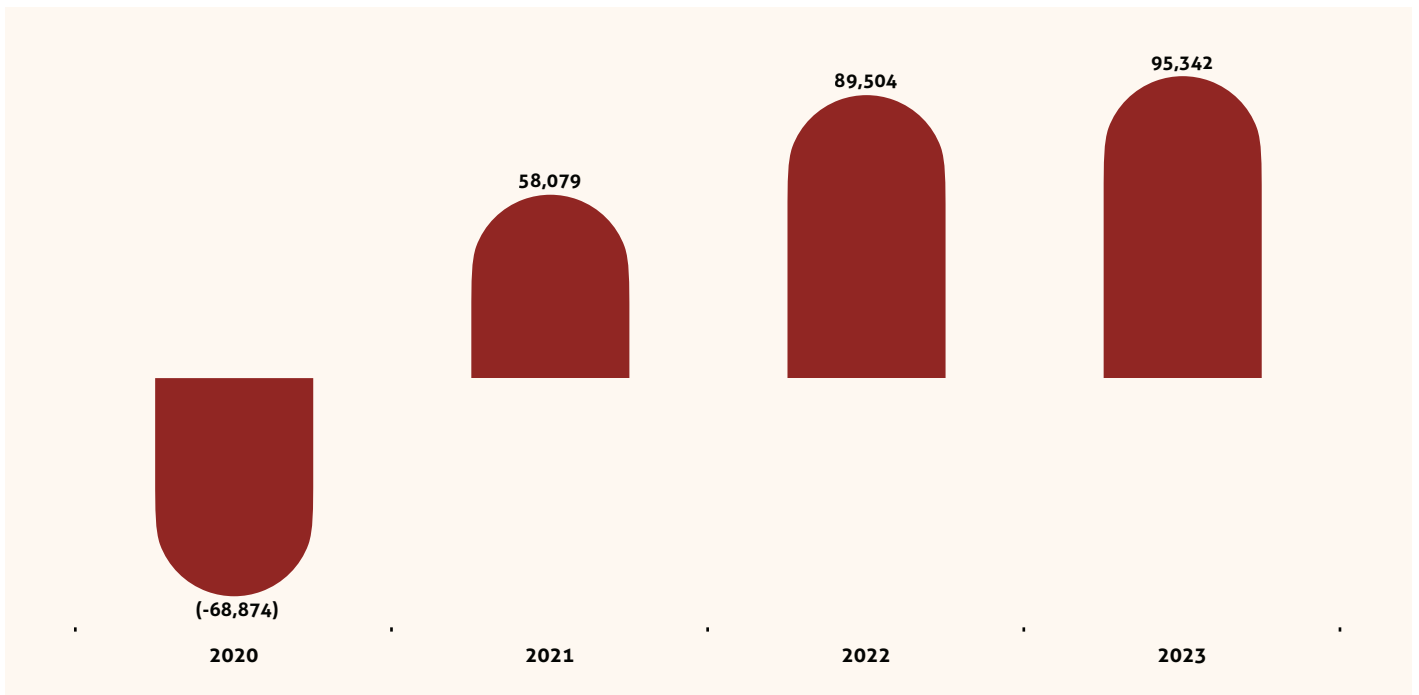
سادساً: فرص العمل المستحدثة وملائمتها لاحتياجات سوق العمل

يُعتبر استحداث فرص عمل جديدة التحدي الأكبر الذي يواجه اقتصاد الدول، خاصةً تلك التي تعاني من نقص في الموارد الاقتصادية ووفرة الأيدي العاملة، بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية والمالية. تُعد الأيدي العاملة جوهر حياة الدورة الاقتصادية للدول. يواجه الأردن، كبقية الدول، تحديات تتعلق في توفير فرص عمل مستحدثة، والتي تعتبر من المؤشرات الهامة التي تعكس مستوى النشاط الاقتصادي ومدى انعكاس النمو الذي يحققه الاقتصاد على المستوى المعيشي للأفراد من خلال حصولهم على وظائف جديدة. وقد بذلت الحكومة جهوداً مميزة من خلال إطلاق عدد من الاستراتيجيات والخطط، وعلى رأسها رؤية التحديث الاقتصادي، وخطة إصلاح القطاع العام.

ولا يُعتبر استحداث فرص العمل هو التحدي الوحيد، حيث تُعد دراسة احتياجات سوق العمل وخلق فرص عمل مناسبة تتوافق مع الاحتياجات، وسد الفجوة بين العرض والطلب، بالإضافة إلى مواكبة التطورات التكنولوجية التي تنعكس على الكفاءات والتدريب اللازم للكوادر البشرية المؤهلة للعمل، من أهم التحديات التي تحتاج إلى معالجة جذرية وفعّالة وبكل الطرق والوسائل الممكنة.

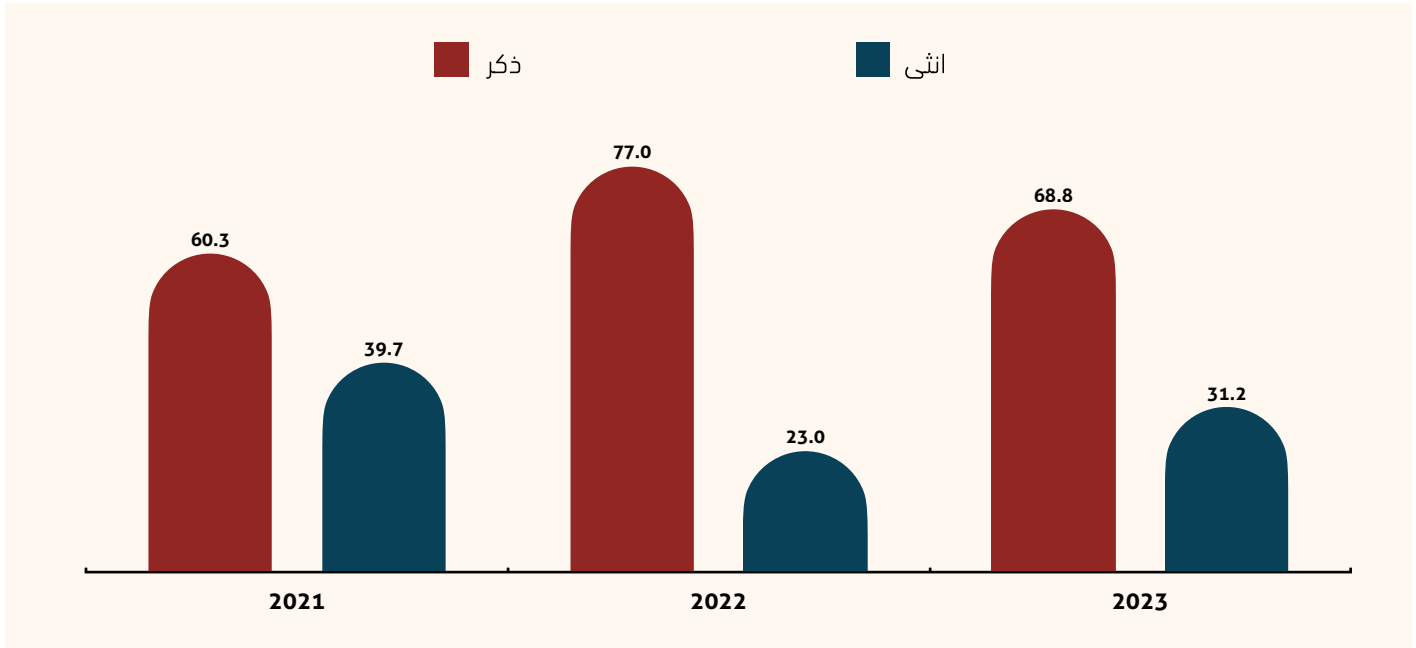
من خلال تتبع نتائج مسح فرص العمل المستحدثة الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة، والذي يهدف إلى قياس حجم الوظائف التي يستحدثها سوق العمل الأردني وتلك التي تم فقدانها، لحساب فرص العمل الصافية المستحدثة وتوزيعاتها حسب المحافظات، وأسباب ترك العمل، والتعرف على أنواع المهن والأنشطة الاقتصادية التي وفرت فرص عمل أكبر للسوق الأردني، أشارت نتائج مسح فرص العمل المستحدثة السنوي الذي تم تنفيذه على مدار السنوات 2020-2023 إلى استحداث (95,342) فرصة عمل في عام 2023، و(89,505) فرصة عمل في عام 2022، بزيادة مقدارها (5,838) فرصة عمل ما بين العامين 2022 و2023.

شكل رقم (55): صافي فرص العمل المُستحدثة خلال الاعوام 2020-2023.



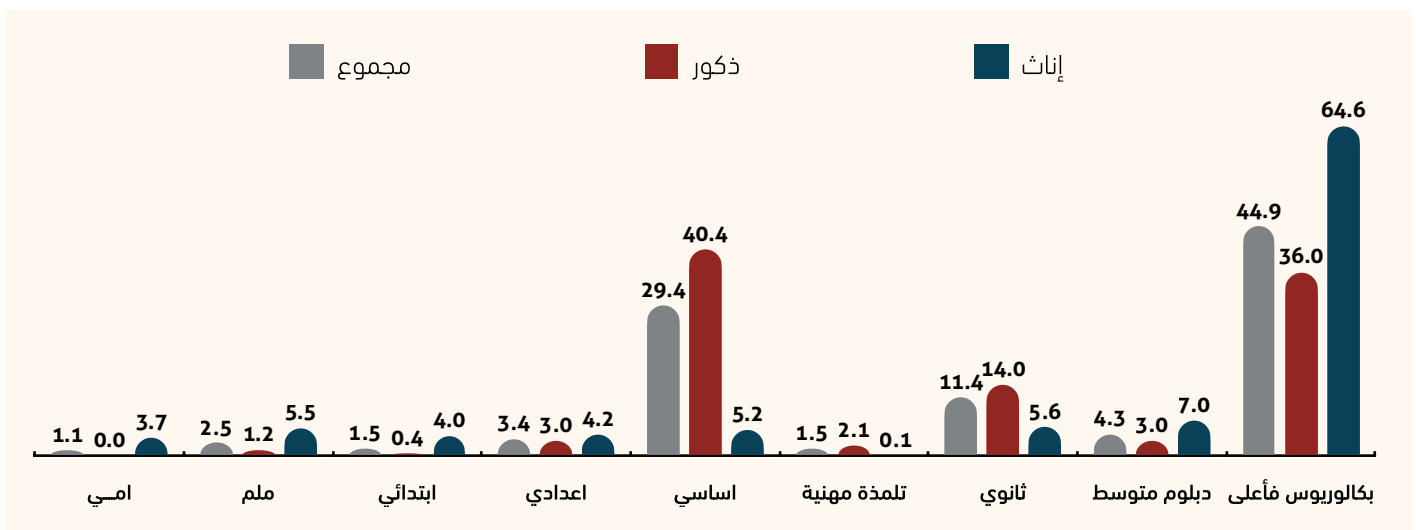
أما بالنسبة لتوزيع صافي فرص العمل المستحدثة حسب الجنس، فقد بلغت في عام 2023 (68.8%) للذكور و(31.2%) للإناث. وانخفضت نسبة فرص العمل المستحدثة للذكور ما بين الأعوام 2022 و2023 من (77.0%) إلى (68.8%)، وجاء هذا الانخفاض لصالح الإناث، حيث ارتفعت نسبة فرص العمل المستحدثة للإناث من (23.0%) في عام 2022 إلى (31.2%) في عام 2023.

شكل رقم (56): التوزيع النسبي لصافي فرص العمل المستحدثة حسب الجنس للأعوام 2023-2021.



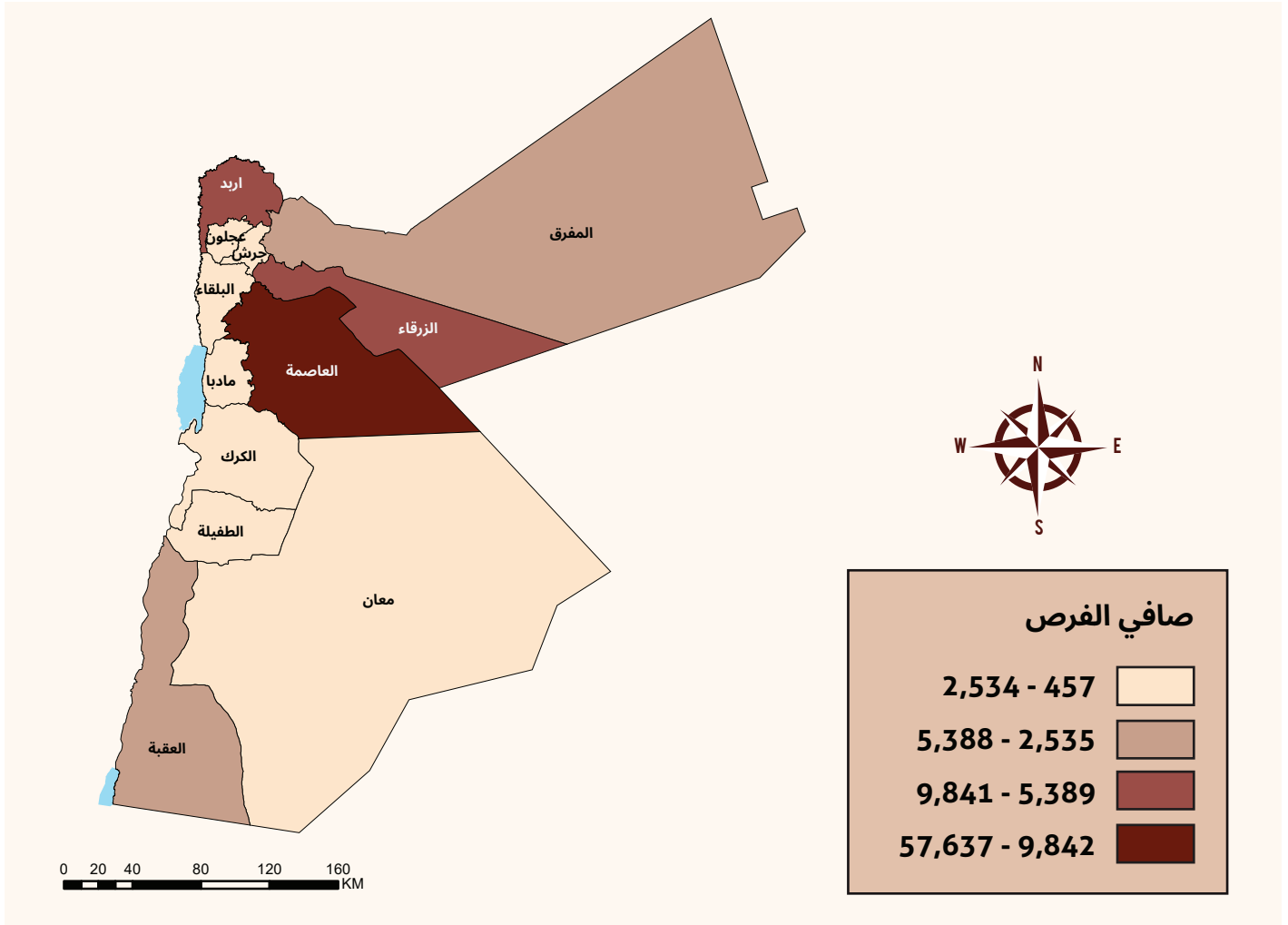
وبشكل عام أظهرت نتائج مسح فرص العمل لعام 2023، أن نسبة حاملي الشهادات الجامعية العليا، بغض النظر عن الجنس، هي النسبة الأعلى التي توزعت لديهم فرص العمل المستحدثة خلال عام 2023 حيث بلغت النسبة (44.9%) وكانت أعلى للإناث (64.6%) مقارنة مع الذكور (35.4%). تلتها المرحلة الأساسية إذ بلغت النسبة (29.4%) بنسبة أعلى للذكور (40.4%) مقارنة بالإناث (5.2%).

شكل رقم (57): التوزيع النسبي لصافي فرص العمل المستحدثة حسب المستوى التعليمي في عام 2023.



أما عن توزيع فرص العمل المُستحدّثة حسب المحافظة في عام 2023، فتركز فُرص العمل المُستحدّثة في العاصمة عمان (57,637) تلتها محافظتا اربد والزرقاء (9,841) و (8,308) على التوالي، في حين أن أقل عدد من فرص العمل المُستحدّثة كانت في محافظات عجلون والطفيلة (457) و (845) على التوالي.

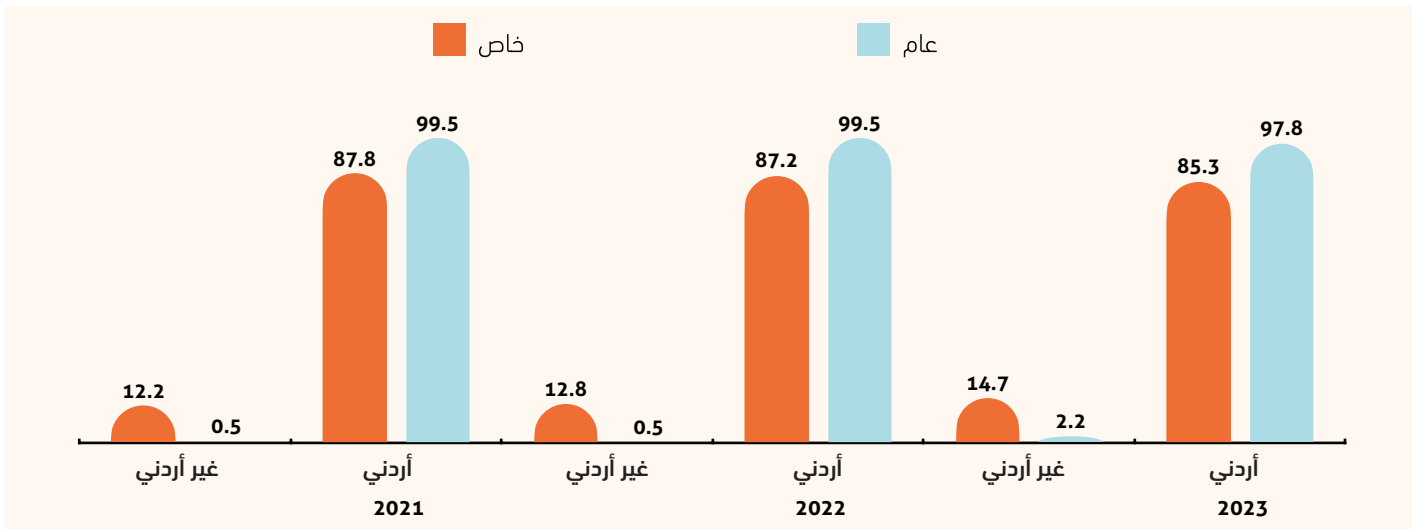
خارطة رقم (8): توزيع صافي فرص العمل حسب المحافظة لعام 2023



صافي فرص العمل أعلى للأردنيين، وفي القطاع العام أكثر من القطاع الخاص.

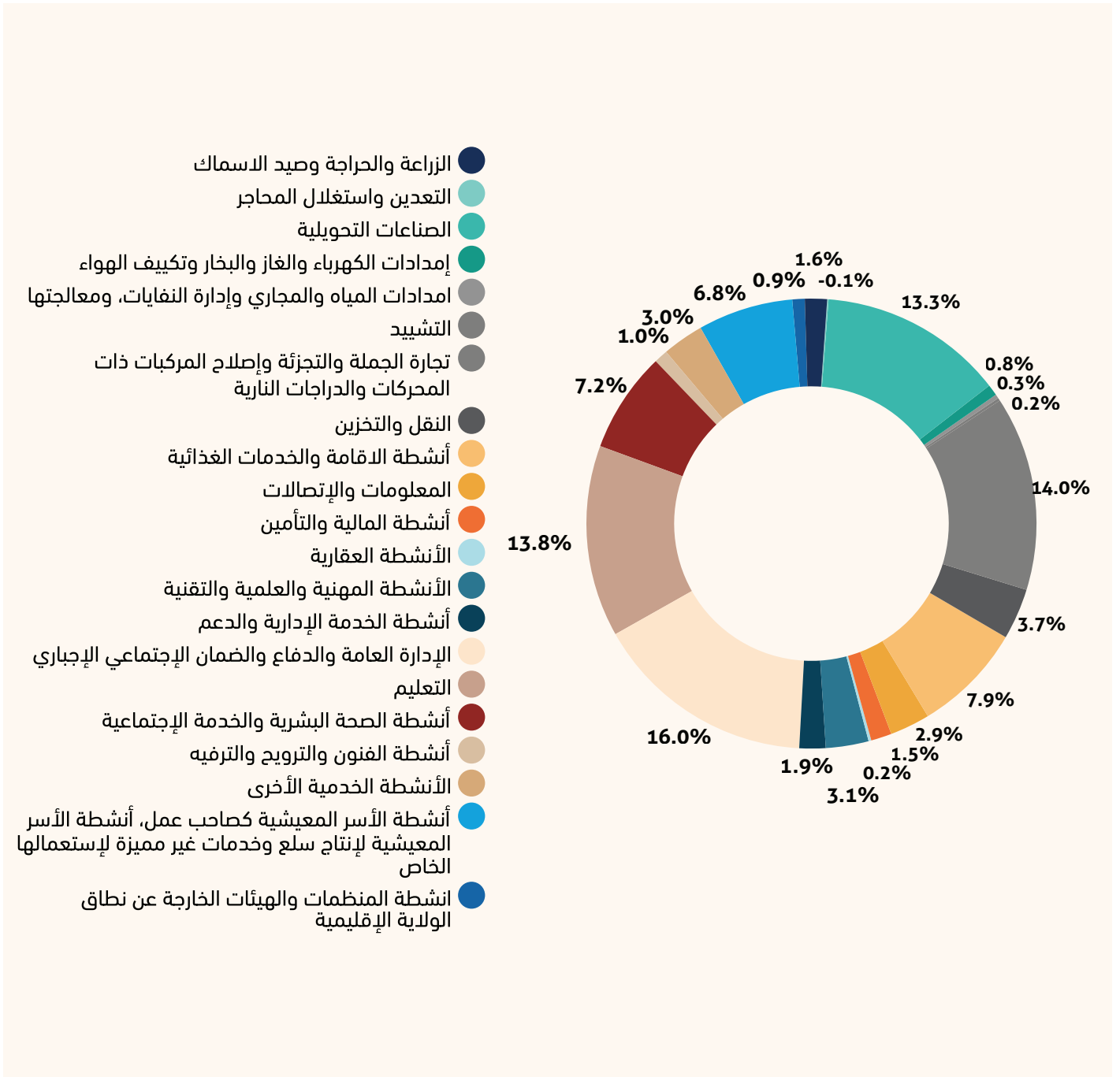
فيما يتعلق بصافي فرص العمل المستحدثة حسب الجنسية (للأردنيين وغير الأردنيين) في القطاعين العام والخاص للأعوام 2021-2023، يتضح أن صافي فرص العمل في كلا القطاعين كانت أعلى للأردنيين خاصة في القطاع العام حيث بلغت نسبة فرص العمل المستحدثة للأردنيين في القطاع العام في عام 2023 (97.8%) مقارنة مع (85.3%) في القطاع الخاص. ولا يزال القطاع الخاص يستقطب العمالة من غير الأردنيين حيث ارتفعت نسبة فرص العمل المستحدثة لغير الأردنيين في القطاع الخاص من (12.2%) في عام 2021 إلى (14.7%) في عام 2023.

شكل رقم (58): توزيع فرص العمل المستحدثة للأردنيين وغير الأردنيين حسب قطاع العمل (العام والخاص) للأعوام 2021 - 2023 .



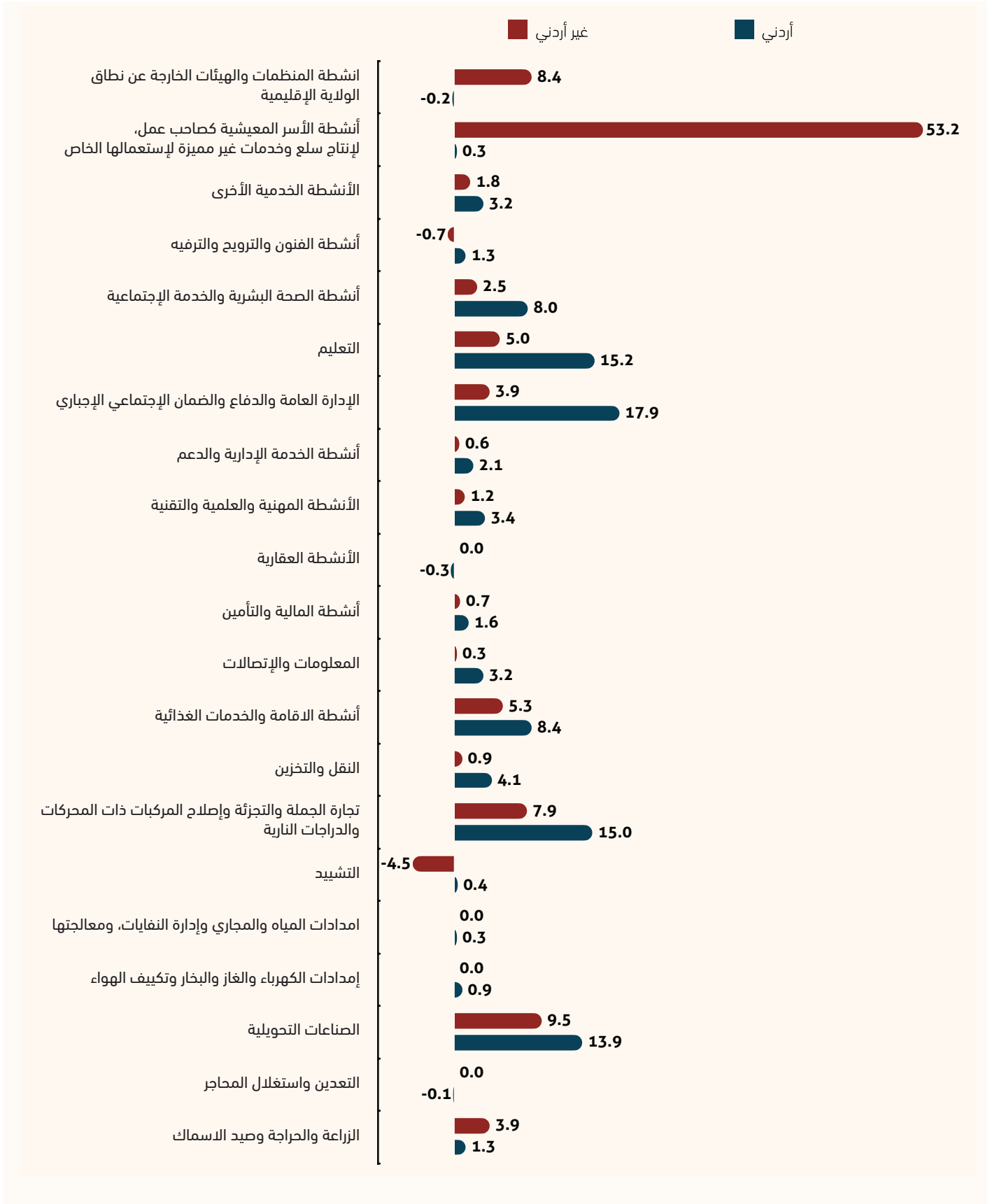
توزعت فرص العمل المُستحدثة في عام 2023، على عدّة أنشيطية، حيث كان أكبر عددٍ من الفُرص في نشاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري، الذي يضم موظفي الحكومة، وبلغ عدد الفُرص المُستحدثة في هذا النشاط (15,378) فُرصة عملٍ وبنسبة بلغت (16.1%). تلاه نشاط تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، الذي بلغ عدد الفُرص المُستحدثة فيه (13,486) فُرصة عملٍ بنسبة بلغت (14.1%). ومن الجدير بالذكر أنه قد تمّ فقد عددٍ من الفُرص في نشاط الأنشطة العقارية (-225) فُرصة عملٍ، وكذلك في أنشطة التشييد حيث بلغ عدد الفُرص المفقودة (-222) فُرصة عملٍ.

شكل رقم (59): التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب الأنشطة الاقتصادية في عام 2023.



بالإطلاع على توزيع فرص العمل المستحدثة حسب الأنشطة الاقتصادية والجنسيّة نلاحظ أن توجهات الأردنيين نحو الأنشطة الاقتصادية مختلف عن غير الأردنيين، حيث تركزت توجهات العمل للأردنيين في أنشطة الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي (والذي يشمل الموظفين في القطاع الحكومي) بنسبة بلغت (17.9%) وفي التعليم (15.2%)، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية (15.0%) والصناعات التحويلية (13.9%)، وتركزت نسبة فرص العمل المستحدثة لغير الأردنيين في أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج السلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص حيث بلغت نسبتها (53.2%) وأنشطة الصناعات التحويلية (9.5%)، وأنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (8.4%).

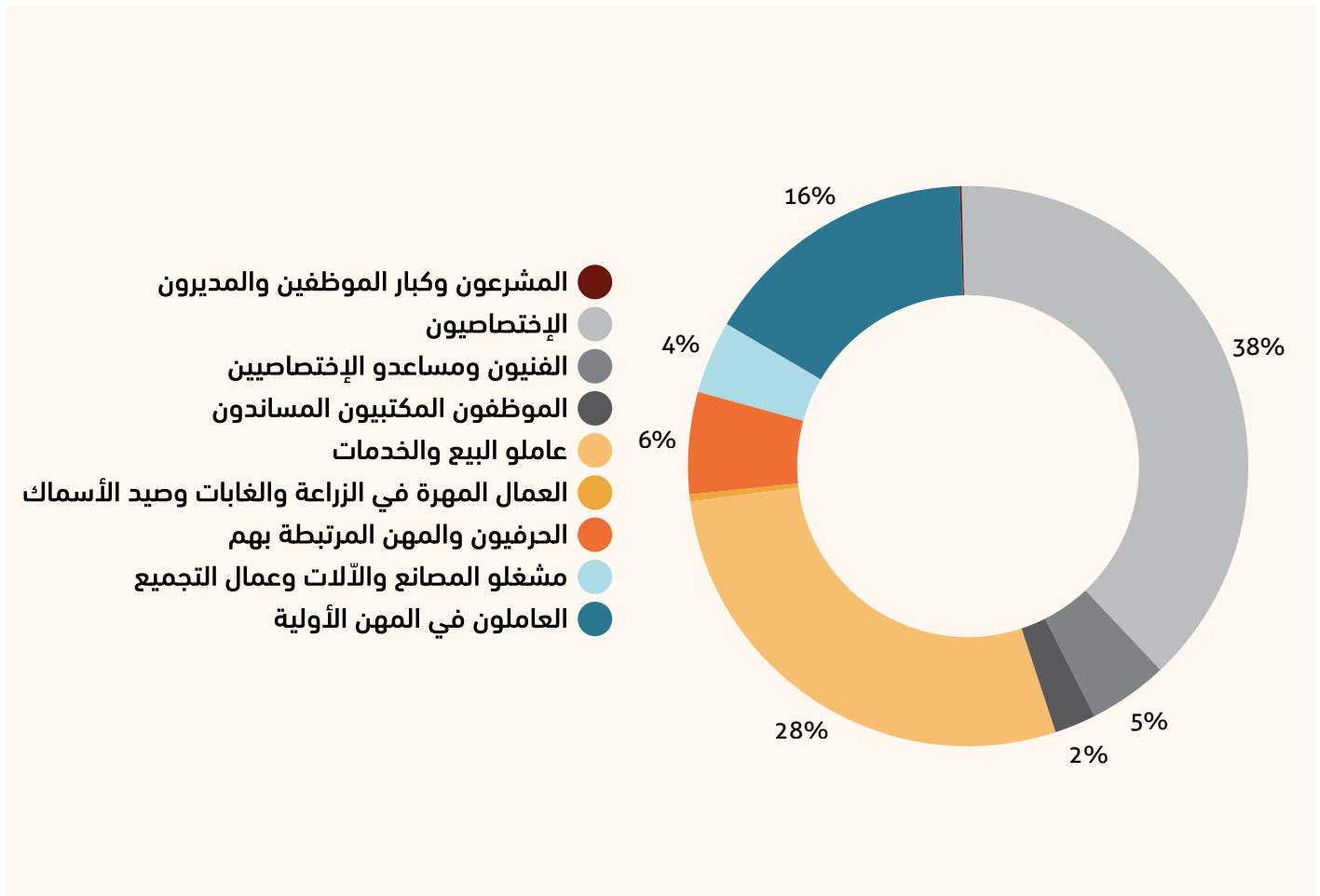
شكل رقم (60): توزيع فرص العمل المستحدثة للأردنيين وغير الأردنيين حسب الأنشطة الاقتصادية في عام 2023.



تشير العديد من الدراسات والتقارير إلى أن هناك مجموعة من التخصصات والمهن ستختفي مع الوقت، ومنها الوظائف الروتينية، أو تلك التي لا تحتاج للتكنولوجيا، أو للتأهيل العلمي أو المهارات المتقدمة، وكذلك الوظائف المكتبية. إلا أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين وظائف المستقبل والمهارات المطلوبة فيها، ومن أهم تلك المهارات: الريادة، المهارات الرقمية، وتحليل المعلومات، والتفكير التحليلي والابتكاري، وحل المشاكل المعقدة، والإبداع والمبادرة، والذكاء العاطفي، إضافة إلى اكتساب القدرات التقنية وكذلك الشهادات المهنية.

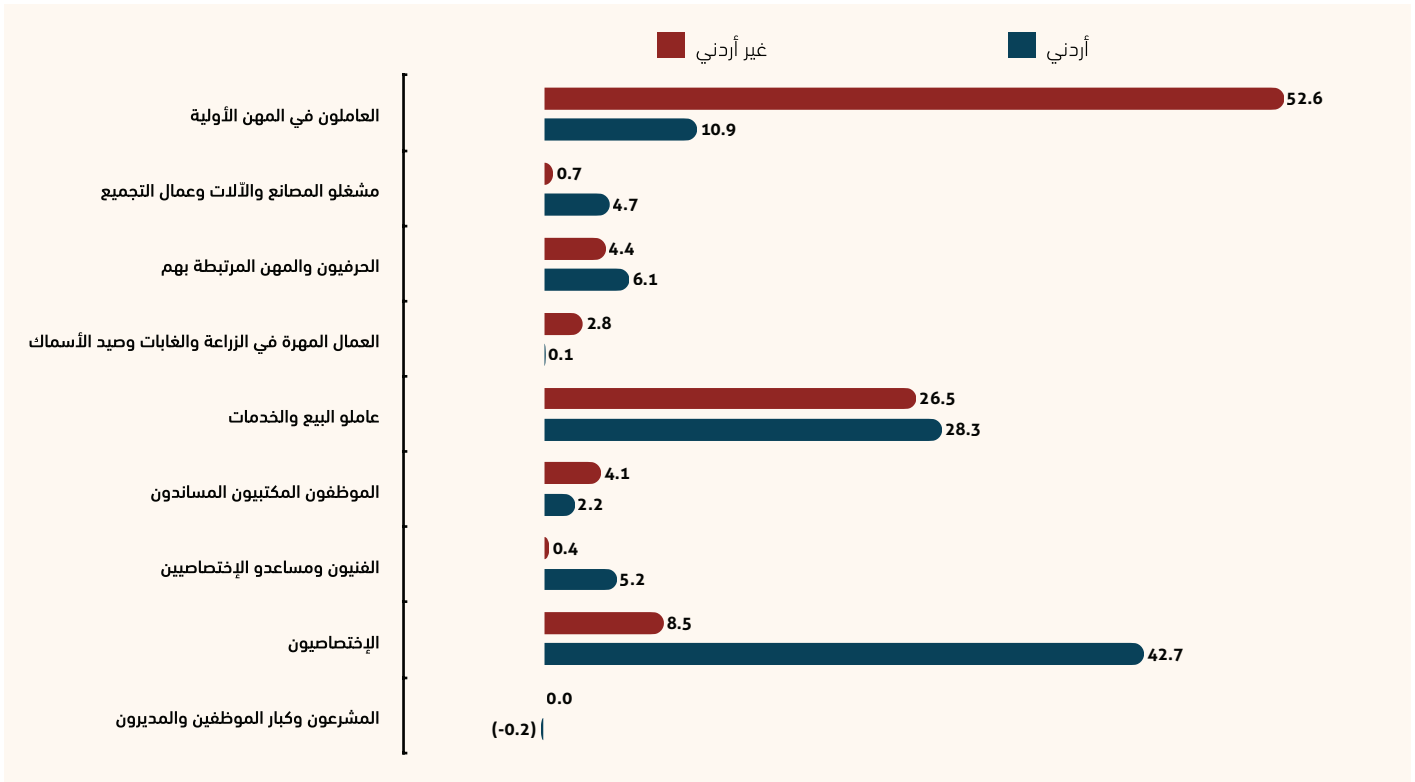
وأوضحت نتائج مسح فرص العمل المستحدثة لعام 2023، توزع فرص العمل على مهن الاختصاصيين بنسبة بلغت (38.4%)، تلتها مهنة عمالي البيع والخدمات بنسبة (28.1%)، كما توزعت فرص العمل المستحدثة على مهنة العاملين في المهن الأولية بما نسبته (16.1%).

شكل رقم (61): التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة حسب المهنة في عام 2023.



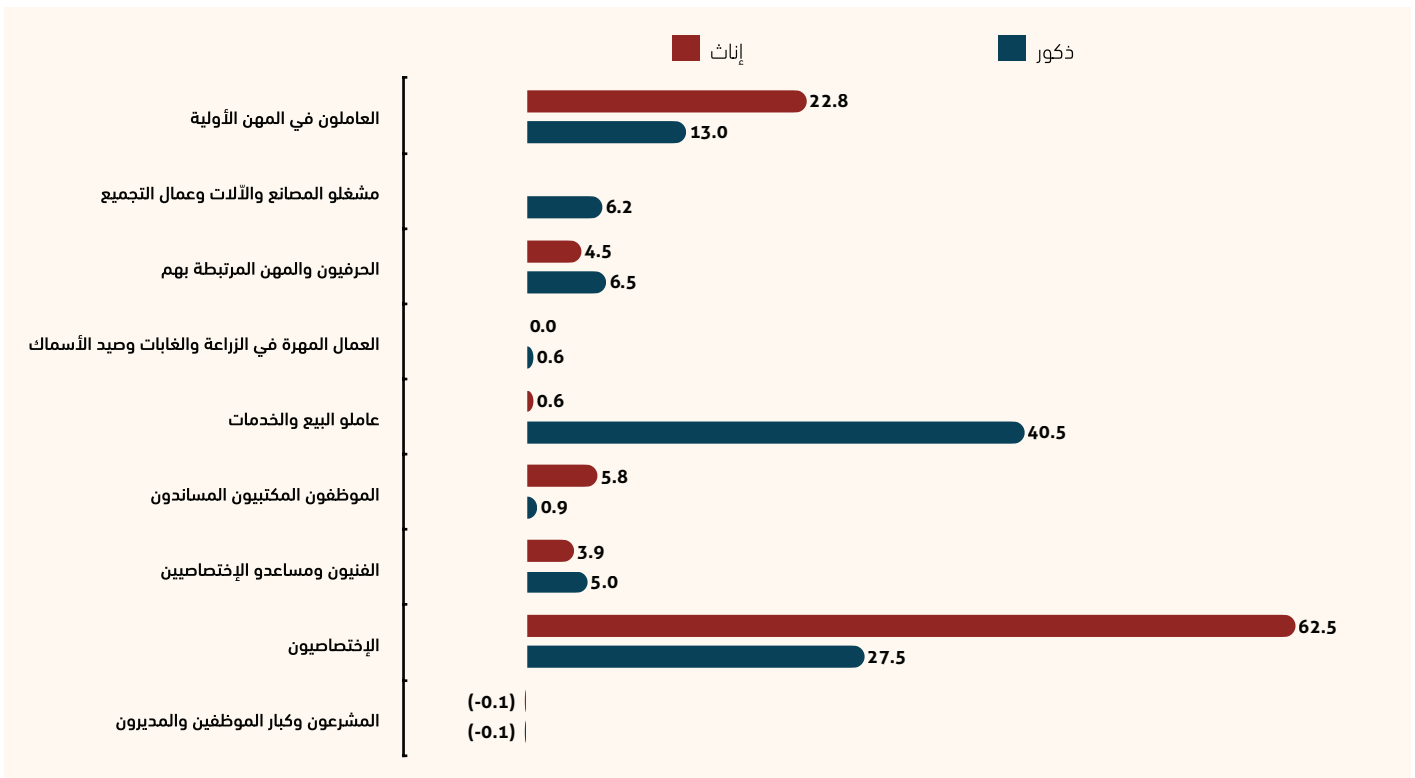
أما بالنسبة لتوزيع المهن للأردنيين وغير الأردنيين، وحسب ما أظهرته نتائج مسح فرص العمل لعام 2023، فقد استحوذ الأردنيون على مهن الاختصاصيين حيث بلغت النسبة (42.7%)، في حين هيمن غير الأردنيين على مهن العاملين في المهن الأولية بنسبة (52.6%)، وتوزعت فرص العمل بين الأردنيين وغير الأردنيين بشكل متقارب في مهن عمالي البيع والخدمات بنسبة بلغت (28.3%) و(26.5%) على التوالي.

شكل رقم (62): التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة للأردنيين وغير الأردنيين حسب المهنة في عام 2023.



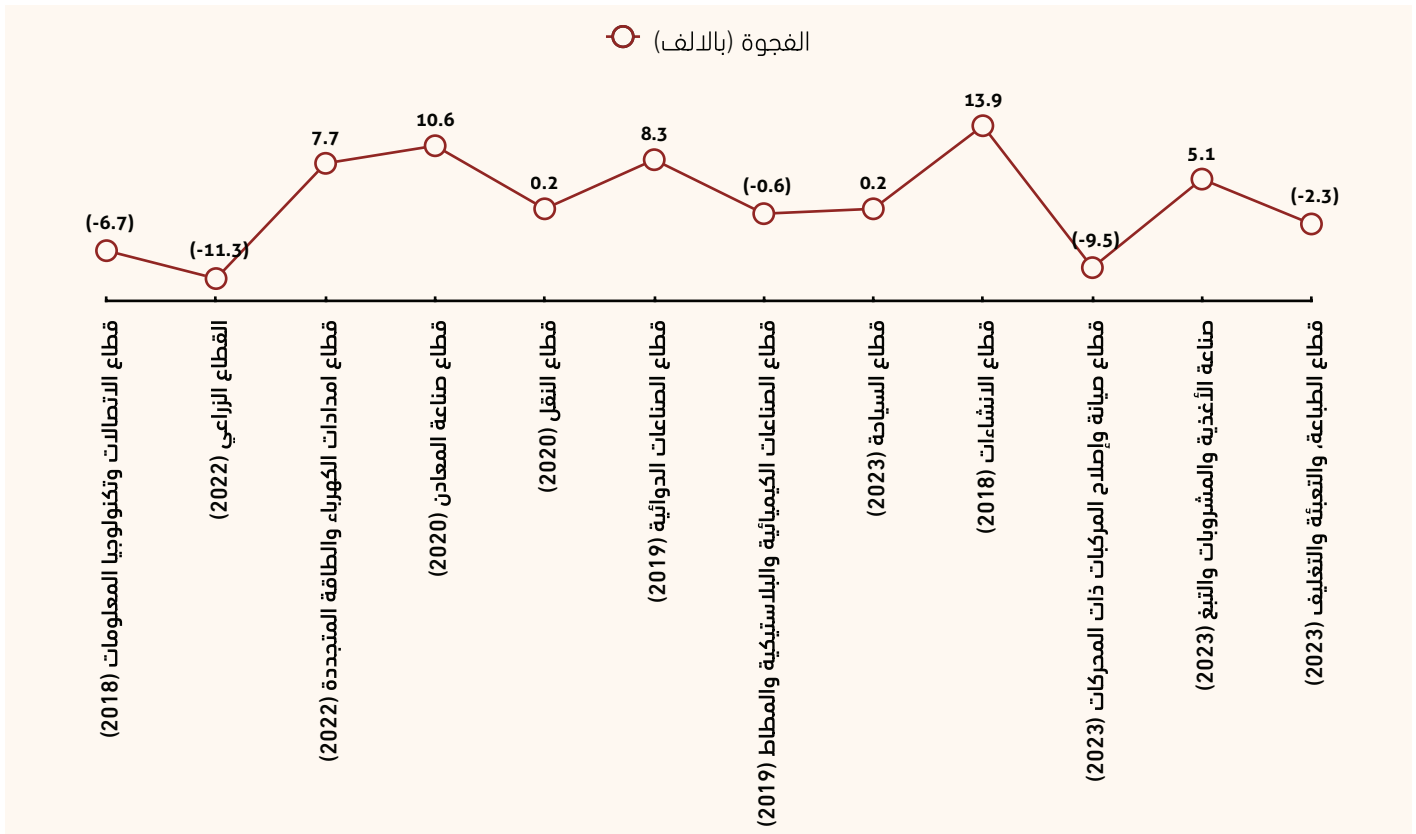
عند النظر في توزيع فرص العمل حسب الجنس، نجد أن الذكور يتركزون في مهن عاملي البيع والخدمات بنسبة بلغت (40.5%)، بينما تركزت فرص العمل للإناث في مهن الإختصاصيين وبلغت النسبة (62.5%). كما أوضحت النتائج أن فرص العمل المستحدثة في مهن مشغلي المصانع والآلات وعمال التجميع كانت كلها للذكور بنسبة بلغت (6.2%).

شكل رقم (63): توزيع فرص العمل المستحدثة حسب المهنة والجنس لعام 2023.



والأغراض دراسة مدى موثمة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل المتجددة، قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتنفيذ العديد من الدراسات المسحية القطاعية لسوق العمل للأعوام 2018 - 2022، للتعرف على الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، وللعمل فيما بعد على تطوير الإمكانيات وسدّ الفجوات بين العرض والطلب في سوق العمل الأردنيّ وفي مختلف القطاعات. حيث أظهرت نتائج تلك المسوح القطاعية وجود فائض في عرض بعض الأنشطة الاقتصادية كان أعلاها في نشاط التشييد والإنشاءات (13,871) وأقلها في نشاط النقل (193)، والسياحة (200)، كما كان هناك فائض طلب كان أعلاه في نشاط الزراعة والحراجة وصيد الأسماك (-11,323) وأقلها في نشاط الصناعات الكيماوية والبلاستيكية والمطاط (-579).

شكل رقم (64): الفجوة بين العرض والطلب لسنوات مختارة حسب النشاط الاقتصادي 2018 - 2022.

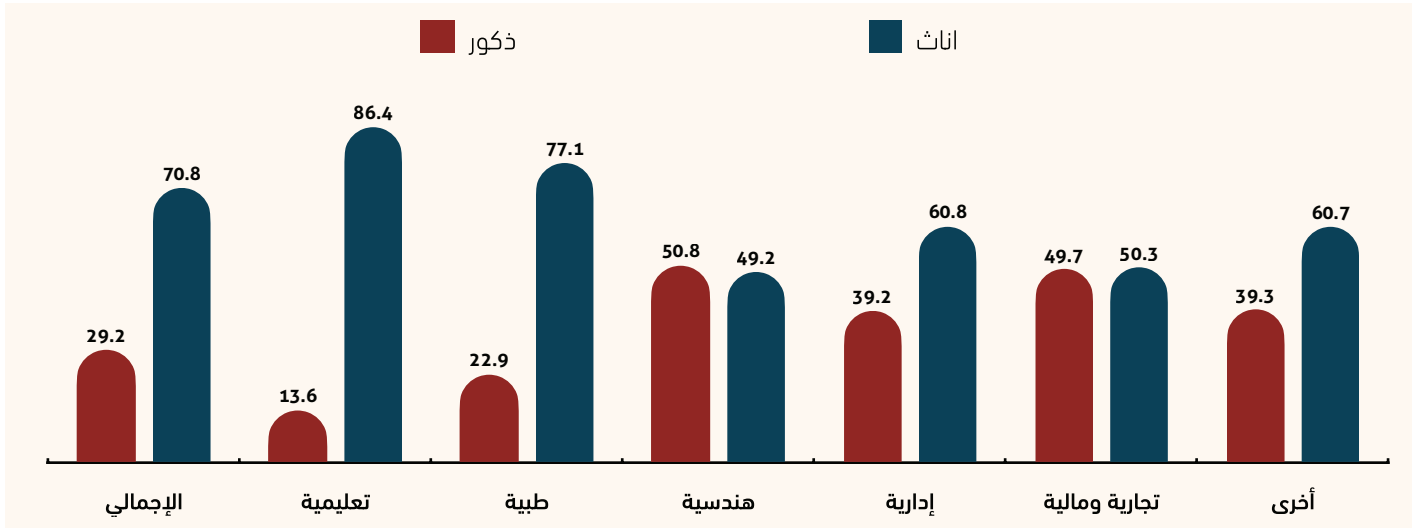


في نفس السياق وعند الاطلاع على أحدث البيانات الصادرة عن هيئة الخدمة والإدارة العامة 2023⁷، نجد أن عدد الطلبات التراكمية المسجلة في تزايد مستمر، حيث كانت في عام 2023 (486,118) طلبًا مقارنة مع عام 2022 (455,604) طلبًا، بزيادة مقدارها (30,514) طلبًا بنسبة تغيير بلغت (6.7%). والجدير بالذكر أن معظم الطلبات المقدمة هي من الجامعيين بنسبة بلغت (86.5%) من إجمالي الطلبات التراكمية. وهي موجهة للعمل في القطاع العام، الأمر الذي يرهق الحكومة ويزيد من العبء الملقى عليها لتوفير فرص عمل لكل تلك الطلبات في القطاع الحكومي المثقل أصلاً بالعاملين والذي لا يستوعب وبأفضل الأحوال أكثر من (10-12%) من إجمالي الخريجين السنويين، وذلك بناءً على بيانات هيئة الخدمة والإدارة العامة لعام 2023. كما شكلت نسبة الطلبات في إقليم الوسط الذي يشمل العاصمة الحصة الأكبر وبلغت (52.1%) من مجمل الطلبات التراكمية، تلاها إقليم

https://www.nchrd.gov.jo/Sectoral_Studies_Ar.aspx 6
<https://spac.gov.jo/AR/List> 7 الدراسات والابحاث

الشمالِ بنسبةٍ بلغت (36.9%)، وإقليمُ الجنوبِ بنسبةٍ بلغت (11.0%). وعندَ النظرِ إلى الطلباتِ المقدمةِ حسبَ التخصصاتِ والجنسِ نجدُ أن معظمَ الطلباتِ الجامعيةِ المقدمةِ للهيئةِ هي للإناثِ بنسبةٍ (70.8%) مقابلَ (29.2%) ذكورٍ. ومعظمُ التخصصاتِ في المجالاتِ التعليميةِ خاصةً للإناثِ بنسبةٍ (86.4%) يليها الهندسةُ خاصةً بالنسبةِ للذكورِ بنسبةٍ (50.8%). وهذا يتوافقُ مع الاستنتاجِ السابقِ من أنَّ الإناثَ يفضلنَ بعضَ التخصصاتِ على غيرها خاصةً التعليمِ والصحةَ، وأنهن يفضلنَ القطاعَ العامَ على القطاعِ الخاصِ مع العلمِ أن سوقَ العملِ لا يحتاجُ لتلكَ التخصصاتِ لوجودِ فائضٍ عريضٍ فيها.

شكل رقم (65): نسبة الطلبات الجامعية التراكمية المقدمة لديوان الخدمة المدنية حسب مجموعة المهن والجنس لعام 2021



ملخص الاستنتاجات والتحليل:

من خلال ما تقدم من حقائق وأدلة، يمكننا الخروج بعدد من الاستنتاجات الهامة والتي يمكن أن تكون أساساً لمزيد من البحث والدراسة المتعمقة، وللإستخدام الفعّال في مراقبة السياسات والبرامج التنموية الموضوعة لتطوير سوق العمل الأردني، هذه الاستنتاجات تقدم رؤى مهمة حول تطورات سوق العمل الأردني وتساعد في توجيه السياسات والبرامج المستقبلية لتلبية احتياجات السوق والعمل على تحقيق التنمية المستدامة. ومن تلك الاستنتاجات ما يلي:

- هناك زيادة في فرص العمل المستحدثة في عام 2023 مقارنةً بالأعوام السابقة، حيث بلغ عدد فرص العمل المستحدثة (95,342) فرصة في عام 2023 وبزيادة مقدارها (5,838) فرصة عمل مما يشير إلى أن خطط الحكومة مثل رؤية التحديث الاقتصادي وخطة إصلاح القطاع العام وغيرها من الخطط تسير في الاتجاه الصحيح لتحقيق أهدافها في خلق فرص عمل جديدة.
- تتركز فرص العمل في العاصمة والمناطق القريبة منها، وذلك بسبب ارتفاع الكثافة السكانية هناك، وتوافر الاستثمارات والمشاريع. لكن هذا التركيز قد يؤدي إلى زيادة الضغط على العاصمة ويقلل من إمكانية النهوض والتنمية الاقتصادية في المناطق الأخرى، لذا يجب ضمان التوزيع المتوازن لفرص العمل بين المحافظات، وخاصة في المناطق النائية.
- إن توزيع فرص العمل المستحدثة حسب النشاط يعكس توجه الاقتصاد الكلي للبلد والأنشطة التي يتم الاستثمار فيها. وهذا يتوافق مع نتائج الحسابات القومية السنوية التي تشير إلى ارتفاع مساهمة أنشطة الصناعة التحويلية وانخفاض أنشطة التشييد. وهذا يعني أن فرص العمل المستحدثة تتماشى مع احتياجات السوق
- بينت نتائج الدراسة وجود فجوة سلبية ما بين العرض والطلب في السوق حسب الأنشطة الاقتصادية، حيث بلغ أعلى فائض عرض في نشاط التشييد والبناء بواقع (13,871) وظيفة، بينما بلغ أعلى فائض طلب في نشاط الزراعة والحراثة وصيد الأسماك بواقع (-11,323) وظيفة.
- لوحظ ازدياد عدد الطلبات التراكمية المقدمة لهيئة الخدمة والإدارة العامة إلى (486,118) طلباً في عام 2023 مقارنة بـ (455,604) طلباً في عام 2022. ومعظم هذه الطلبات كانت من الجامعيين بنسبة بلغت (86.5%).



ملاحق

ملحق بأهم المؤشرات الإحصائية الخاصة بسوق العمل الأردني للأعوام (2017 - 2023)

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	المؤشر
24.0	23.8	23.9	23.6	23.5	24.6	26.1	معدل النشاط الاقتصادي الخام للأردنيين*
38.0	37.4	37.6	36.9	36.8	38.1	40.2	معدل النشاط الاقتصادي الخام للأردنيين / ذكور*
10.3	10.0	9.9	9.9	9.7	10.5	11.6	معدل النشاط الاقتصادي الخام للأردنيين / إناث*
33.2	33.4	34.0	34.0	34.3	36.2	39.2	معدل النشاط الاقتصادي المنقح للأردنيين*
53.2	53.1	54.0	53.6	54.0	56.4	60.8	معدل النشاط الاقتصادي المنقح للأردنيين / ذكور*
14.0	13.9	14.0	14.2	14.0	15.4	17.3	معدل النشاط الاقتصادي المنقح للأردنيين / إناث*
66.8	66.6	66.0	66.0	65.7	63.8	60.8	نسبة غير النشيطين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر*
46.8	46.9	46.0	46.4	46.0	43.6	39.2	نسبة غير النشيطين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر / ذكور*
86.0	86.1	86.0	85.8	86.0	84.6	82.7	نسبة غير النشيطين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر / إناث*
1,904,040	1,838,658	1,807,481	1,742,413	1,702,187	1,734,248	1,794,860	قوة العمل الأردنية (مشتغل + متعطل)*

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	المؤشر
1,485,675	1,418,821	1,371,932	1,338,308	1,377,905	1,411,265	1,465,746	المشتغلون الأردنيون*
1,202,572	1,153,713	1,114,578	1,088,156	1,128,204	1,145,882	1,194,794	المشتغلون الأردنيون/ ذكور*
283,103	265,107	257,354	250,152	249,702	265,382	270,952	المشتغلون الأردنيون/ إناث*
25.9	25.8	25.8	26.1	27.8	29.5	32.0	نسبة المشتغلين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر *
42.8	42.2	41.9	42.2	44.8	47.1	51.8	نسبة المشتغلين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر / ذكور*
9.7	9.6	9.7	9.8	10.3	11.3	11.9	نسبة المشتغلين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر / إناث *
45.0	46.8	47.0	45.5	50.0	53.7	56.7	نسبة التشغيل للأردنيين من إجمالي قوة العمل*
36.4	38.1	38.2	47.0	40.9	43.6	46.2	نسبة التشغيل للأردنيين من إجمالي قوة العمل/ ذكور*
8.6	8.7	8.8	8.5	9.1	10.1	10.5	نسبة التشغيل للأردنيين من إجمالي قوة العمل/ إناث*
38.4	34.9	33.0	35.2	33.2	28.0	25.2	نسبة التشغيل لغير الأردنيين من إجمالي قوة العمل*
32.7	31.4	29.5	31.1	30.4	24.8	20.7	نسبة التشغيل لغير الأردنيين من إجمالي قوة العمل/ ذكور*
5.7	3.5	3.6	4.1	2.8	3.3	4.5	نسبة التشغيل لغير الأردنيين من إجمالي قوة العمل/ إناث*

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	المؤشر
37.7	38.2	38.8	40.2	40.1	39.9	37.9	نسبة الأردنيين المشتغلين في القطاع العام *
35.9	36.0	36.3	37.8	38.1	37.7	36.2	نسبة الأردنيين المشتغلين في القطاع العام /ذكور*
45.3	47.7	49.3	50.6	48.9	49.5	45.4	نسبة الأردنيين المشتغلين في القطاع العام /إناث *
61.4	60.9	60.4	59.0	59.0	59.2	61.2	نسبة الأردنيين المشتغلين في القطاع الخاص *
63.6	63.5	63.2	61.7	61.4	61.8	63.1	نسبة الأردنيين المشتغلين في القطاع الخاص/ذكور*
52.1	49.6	48.1	47.7	48.9	48.0	52.7	نسبة الأردنيين المشتغلين في القطاع الخاص/إناث *
85.2	86.2	85.9	85.6	84.7	85.2	83.7	نسبة الأردنيين المشتغلين بأجر *
82.7	84.0	83.5	83.2	82.4	82.7	81.3	نسبة الأردنيين المشتغلين بأجر / ذكور*
95.6	95.5	96.4	96.2	95.4	95.9	94.6	نسبة الأردنيين المشتغلين بأجر / إناث *
22.0	22.8	24.1	23.2	19.1	18.6	18.3	معدل البطالة للأردنيين *
19.6	20.6	22.4	21.2	17.1	16.5	14.7	معدل البطالة للأردنيين /ذكور*
30.7	31.4	30.7	30.7	27.0	26.8	31.0	معدل البطالة للأردنيين / إناث *
418,365	419,837	435,549	404,105	324,282	322,983	329,114	المتعطلون الأردنيون*

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	المؤشر
292,788	298,634	321,241	293,510	232,112	225,711	206,090	المتعطلون الأردنيون/ ذكور*
125,577	121,202	114,308	110,595	92,170	97,272	123,024	المتعطلون الأردنيون/ إناث*
7.3	7.6	8.2	7.9	6.5	6.7	7.2	نسبة المتعطلين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر *
10.4	10.9	12.1	11.4	9.2	9.3	8.9	نسبة المتعطلين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر / ذكور*
4.3	4.4	4.3	4.4	3.8	4.1	5.4	نسبة المتعطلين الأردنيين من السكان 15 سنة فأكثر / إناث *
260	260	260	260	220	220	220	الحد الأدنى للأجور**
301,033	292,271	333,283	221,833	348,736	352,350	340,995	حجم العمالة غير الأردنية المسجلة لدى الوزارة**
202173	200312	244611	158720	256749	270530	258352	حجم العمالة غير الأردنية المسجلة لدى الوزارة ذكور**
98860	91959	88672	63113	91987	81820	82643	حجم العمالة غير الأردنية المسجلة لدى الوزارة إناث**
15.80%	15.90%	18.40%	12.70%	20.50%	20.30%	18.80%	نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة إلى قوة العمل الأردنية**
10.60%	10.9%	13.50%	9.10%	15.10%	15.60%	14.20%	نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة إلى قوة العمل الأردنية ذكور
5.20%	5.00%	4.90%	3.60%	5.40%	4.70%	4.60%	نسبة العمالة غير الأردنية المسجلة إلى قوة العمل الأردنية إناث
69,789	68,413	64,872	61,822	54,806	52855	51280	المنشآت المشتركة في الضمان الاجتماعي

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	المؤشر
1,342,970	1,297,993	1,243,635	1,188,969	1,181,310	1141879	1122843	العاملون المؤمن عليهم اجتماعياً اردنيون
212,262	205,026	168,406	138,854	163,808	158566	162325	العاملون المؤمن عليهم اجتماعياً غير اردنيون
1,555,232	1,503,019	1,412,041	1,327,823	1,345,118	1300445	1285168	العاملون المؤمن عليهم اجتماعياً المجموع

العاملون المؤمن عليهم اجتماعياً حسب فئة العمر والجنس خلال الفترة 2023-2021

فئة العمر	2023		2022		2021	
	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
اقل من 21	36495	6748	33822	7524	30702	5183
25 - 21	135992	54588	135842	50852	137749	48853
30 - 26	201221	84239	200379	81392	192239	77053
35 - 31	199699	83085	197098	82199	188158	78645
40 - 36	184718	8165	177681	78823	161113	74107
45 - 41	143050	69623	135613	64548	123508	59182
50 - 46	102663	45898	98318	42503	91662	38856
55 - 51	66272	21821	61825	19088	55939	17072
60 - 56	31619	2208	29547	2112	26551	1969
61 فأكثر	3445	243	3226	218	2274	228

المصدر:

- دائرة الإحصاءات العامة: قاعدة بيانات مسح القوى العاملة لعدة سنوات // <https://dosweb.dos.gov.jo/ar//labourforce/employment-and-unemployment>
- قاعدة بيانات وزارة العمل لعدة سنوات (<https://mol.gov.jo/Default/Ar>)
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

Department of Statistics**P.O.Box:** 2015**Postal Code:** 11181 Amman - Jordan**Phone:** 00962 - 6 - 5300700**Fax:** 00962 - 6 - 5300710**E-mail:** stat@dos.gov.jo**Website:** www.dos.gov.jo**دائرة الإحصاءات العامة**

ص. ب: 2015

الرمز البريدي: 11181 عمان الاردن

هاتف: 00962 - 6 - 5300700

فاكس: 00962 - 6 - 5300710

البريد الإلكتروني: stat@dos.gov.joموقع الدائرة : www.dos.gov.jo

تعمل دائرة الإحصاءات العامة على توسيع قاعدة متلقي تقاريرها و أخبارها الإحصائية ، فمن يرغب بالحصول على هذه الخدمة الالكترونية مجاناً تزويد الدائرة ببيده الالكترونية على العنوان أعلاه.

The Department of Statistics is interested in expanding its free of charge service for the provision of press releases and statistical summaries.

Interested recipients may provide the Department with their e-mails on the above mentioned address