



مشروع المنار

دربك للغد

## الداخلون الجدد إلى سوق العمل الأردنية

إعداد

د. نادر مريان

خميس رداد

ممدوح السلامة

**CIDA**

Canadian International  
Development Agency

**Canada**

2007



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية



## تقديم:

يتزايد عدد سكان الأردن بمعدلات نمو ما زالت مرتفعة تصل إلى (2.3%) سنويا، وستؤدي هذه الزيادة إلى مضاعفة عدد سكان الأردن مرة كل (30) سنة، ومن ناحية أخرى يتصف المجتمع الأردني بأنه مجتمع شباب، إذ تبلغ نسبة من تقل أعمارهم عن 15 عاما حوالي (37%) من مجموع السكان. يركز تخطيط القوى العاملة على إعداد وتهيئة قوة العمل من خلال توفير برامج التعليم والتدريب المتطورة والمرنة والتي تهتم بإكساب المتعلم المعارف والمهارات الأساسية وتزوده بمهارات التعلم الذاتي مدى الحياة وتنمي لديه السلوك الإيجابي وتعزز لديه روح المبادرة والمقدرة على التكيف والتطور ليبقى فاعلاً ومنتجاً في محيطه ومجتمعه.

يشكل الدخول السليم إلى سوق العمل واختيار العمل المناسب للميول والمهارات والمنسجم مع القدرات الشخصية تحدياً رئيسياً للشباب في العديد من الدول ومن بينها الأردن، كما أن نقص المؤسسات المتخصصة في توفير معلومات وخدمات التشغيل للشباب يزيد من حجم المشكلة وتعقيدها.

لذا فإن التحاق الشباب من مختلف الأعمار ومن مختلف المستويات العلمية بسوق العمل يحتاج إلى الدعم والتوجيه وتقديم الإرشاد المهني وتزويد الباحثين عن عمل وأسرهم والمسؤولين عن سياسات العمل بالمعلومات الأساسية حول واقع سوق العمل وطبيعة المتسجلات فيه.

يقوم مشروع المنار ببناء مخازن لبيانات الموارد البشرية ويحولها إلى معلومات ومعارف من خلال الدراسات والأبحاث والتقارير والنشرات المختلفة التي يصدرها باستمرار، وتأتي هذه الدراسة ضمن دراسات مشروع المنار لتقدم معلومات مهمة عن أعداد وخصائص ومؤهلات الداخلين الجدد إلى سوق العمل لنضع بين أيدي المسؤولين والمخططين والمهتمين مجموعة من الحقائق نرجو أن تساعد في اتخاذ القرارات ووضع السياسات الكفيلة بمواجهة البطالة والتخفيف من آثارها وخصوصاً على الشباب.

د.نادر مريان

مدير مشروع المنار



## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
1	تقديم .....
5	مقدمة .....
7	طريقة تقدير أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل .....
8	تقدير العدد المتوقع لقوة العمل .....
12	تقدير الزيادة السنوية في قوة العمل .....
13	تقدير عدد الذين يتركون سوق العمل .....
16	تقدير إجمالي الداخلين الجدد إلى سوق العمل .....
21	توزيع أعداد العاملين والمتعطلين حسب خصائصهم المختلفة .....
23	تقدير أعداد العاملين والمتعطلين .....
24	توزيع عدد العاملين الذكور المتوقع حسب الفئة العمرية .....
25	توزيع عدد المتعطلين الذكور المتوقع حسب الفئة العمرية .....
26	توزيع عدد العاملات المتوقع حسب الفئة العمرية .....
26	توزيع عدد المتعطلات المتوقع حسب الفئة العمرية .....
27	توزيع عدد العاملين الذكور المتوقع حسب المستوى التعليمي .....
28	توزيع عدد المتعطلين الذكور المتوقع حسب المستوى التعليمي .....
28	توزيع عدد العاملات المتوقع حسب المستوى التعليمي .....
29	توزيع عدد المتعطلات المتوقع حسب المستوى التعليمي .....
30	توزيع عدد العاملين الذكور المتوقع حسب المهنة الرئيسية .....
31	توزيع عدد العاملات المتوقع حسب المهنة الرئيسية .....
33	قائمة المراجع .....



## مقدمة:

يشير مصطلح "الداخلون الجدد إلى سوق العمل" إلى أعداد العاملين والمتعطلين في سن العمل والذين يدخلون سوق العمل خلال فترة زمنية محددة عادة ما تكون سنة تقويمية، ويمثل الداخلون الجدد جزءاً من عرض قوة العمل.

ويشير مصطلح سوق العمل إلى المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، حيث يتم تحديد فرص العمل المطلوبة وتقدير حجم البطالة، إضافة إلى تحديد الأجر. وتمتاز هذه السوق عن غيرها في أن الأفراد يقدمون خدمات ويتقاضون الأجر عنها، كما أن هذه الخدمات لا يمكن فصلها عن العامل نفسه.

يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل التي يرجع قسماً منها إلى العوامل الديموغرافية والاقتصادية، وأخرى إلى عوامل أسرية كعمل أحد الزوجين أو مقدار دخله، ومنها ما يعود إلى ظروف وبيئة العمل من حيث توافر العمل الجزئي للنساء أو وجود ترتيبات لرعاية الأطفال، ومن العوامل ما يرجع إلى القيم والتقاليد المجتمعية ومستوى التعليم. كما يتأثر عرض العمل بحجم السكان وتركيباتهم، إضافة إلى تأثره بالأجور الحقيقية، إذ أن الانخفاض في الأجور الحقيقية يطرد جزءاً من الموارد البشرية خارج قوة العمل وخاصة النساء.<sup>1</sup>

يتأثر الطلب على العمل بمجموعة من العوامل أهمها: الطلب على الاستثمار، فزيادة الطلب على الاستثمار من قبل المؤسسات الإنتاجية غالباً ما يتبعه زيادة في الطلب على الأيدي العاملة، أي أن الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على الاستثمار. كما يتأثر الطلب على العمل بالأجور، إذ أن انخفاض الأجور يشجع المؤسسات الإنتاجية على زيادة الطلب على العمل، وعموماً، طالما أن نمو الإنتاجية أعلى من النمو في الأجور فإن الطلب على العمالة سيزداد، وتواصل المؤسسات الإنتاجية طلب الأيدي العاملة وتوسيع

<sup>1</sup> محمد عدنان وديع، ناصر الصانع، التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 2003

الإنتاج في ظل القاعدة القائلة بان نمو الإنتاج يفوق نمو التكاليف (الأجور والمرتبات). ويبقى الطلب على الأيدي العاملة يزداد ما دام الناتج الحدي للعمل ( Marginal Product of Labor) أعلى من الأجر الحقيقي.

تهدف هذه الدراسة إلى تقدير أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل وذلك بغرض توفير بيانات تفيد في التخطيط لسوق العمل. وتحاول الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية: ما هو عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل الأردنية للفترة الواقعة بين عامي 2007 و 2010؟ ما هو عدد العاملين والمتعطلين المتوقع خلال الفترة نفسها؟ وذلك استناداً لمجموعة من المحددات وهي: العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والمهنة.



## طريقة تقدير أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل

يمكن تقدير أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل عن طريق تقدير التغير السنوي في قوة العمل وإضافة الناتج إلى عدد الأشخاص الذين يحلون مكان الأشخاص الذين يتركون سوق العمل، ويمكن توضيح هذه العملية كما يلي:

### 1. تقدير التغير السنوي في قوة العمل.

إن التغير السنوي في قوة العمل يتم تقديره من خلال طرح عدد قوة العمل في سنة ما من عدد قوة العمل في السنة السابقة. أما قوة العمل فيمكن تقديرها من خلال ضرب معدل المشاركة الاقتصادية للسكان في عدد السكان في سن العمل.

### 2. الأشخاص الذين يحلون مكان الأشخاص الذين يتركون سوق العمل.

ويمكن تقديرهم عن طريق تقدير أعداد الذين ينتمون إلى الفئات التالية:

- المتقاعدون الذين يتركون سوق العمل.
- المتوفون الذين كانوا ضمن قوة العمل.
- المتزوجات حديثاً اللاتي يتركن سوق العمل.
- الذين يتركون سوق العمل الأردنية بغرض العمل أو الإقامة في الخارج.
- الذين يتركون سوق العمل الأردنية بغرض الالتحاق بالتعليم.

## تقدير العدد المتوقع لقوة العمل

يمكن تعريف قوة العمل على أنها حاصل ضرب معدل المشاركة الاقتصادية للسكان بعدد السكان في سن العمل. بناء على ذلك فبالإمكان تقدير قوة العمل باستخدام المعادلة الرياضية التالية:

$$\text{قوة العمل المتوقعة} = \text{معدل المشاركة الاقتصادية المتوقع للسكان} * \text{عدد السكان المتوقع في سن العمل} \dots (1)$$

يتبين من خلال المعادلة أعلاه أن البيانات اللازمة لتقدير قوة العمل المستقبلية هي:

- معدل المشاركة الاقتصادية المتوقع للسكان.
- عدد السكان المتوقع في سن العمل.

لقد تم افتراض ثبات معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان لسنوات التوقع عند متوسطها الحسابي للسنوات الستة السابقة لسنة 2006، وهذا الافتراض منطقي لأن معدلات المشاركة الاقتصادية بطبيعتها تكون ثابتة على الأمد القصير.

ويبين الجدول (1) معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي حسب الجنس للسنوات من 2000 ولغاية 2005، ويتبين منه ما يلي:

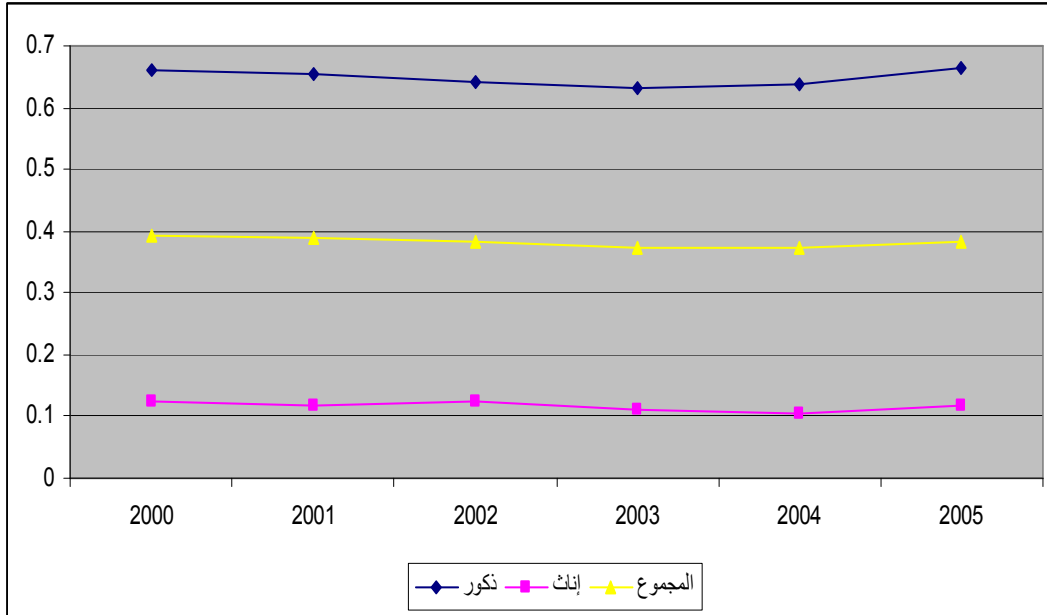
- أ- بلغ متوسط معدل مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي (11.6%).
- ب- بلغ متوسط معدل مشاركة الذكور في النشاط الاقتصادي (64.9%).
- ت- بلغ المتوسط الإجمالي لمعدل المشاركة في النشاط الاقتصادي (38.3%).

## الجدول (1)

معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي المنقح للسنوات (2000-2005) حسب الجنس

السنة	الجنس		المجموع
	ذكور	إناث	
2000	0.661	0.123	0.394
2001	0.655	0.117	0.388
2002	0.642	0.123	0.384
2003	0.632	0.112	0.374
2004	0.637	0.104	0.374
2005	0.664	0.117	0.383
<b>الوسط الحسابي</b>	<b>0.649</b>	<b>0.116</b>	<b>0.383</b>

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، أعداد مختلفة.



الشكل رقم (1): معدل المشاركة الاقتصادية للسكان حسب الجنس

يبين الجدول رقم (1) السابق تدني معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي فقد بلغ المتوسط (11.6%) خلال الفترة الممتدة من سنة 2000 ولغاية 2005، أي أن (11.6%) من النساء في سن العمل يشاركن أو مستعدات للمشاركة في العملية الإنتاجية، وأن (88.4%) منهن خارج قوة العمل ولا يسهمن في العملية الإنتاجية. وتجدر الإشارة إلى أن تدني معدلات المشاركة هذه يؤثر سلباً على الأداء الاقتصادي الكلي وعلى رفاه العائلة، وارتفاع معدل الإعاقة الاقتصادية؛ أي أن هناك عدد كبير من الأفراد غير العاملين مدعومين من قبل الأفراد العاملين. ويعزي تقرير البنك الدولي تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي إلى مجموعة من الأسباب، أهمها:<sup>2</sup>

1. قوانين العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي: يرى التقرير أن مجموعة القوانين والتشريعات التي تنظم العلاقة بين المستخدم والمستخدم لا تقدم الفوائد للعاملات ذاتها كما هو الأمر بالنسبة للرجال، فالذكور العاملون يخضعون للإعفاءات الضريبية عن العائلة بغض النظر عما إذا كانت زوجاتهم تعمل وهذه الميزة غير موجودة لدى المرأة العاملة. كما أن بعض قوانين العمل ذات الدور الوقائي تقوم نفسها بدور العوائق، مثال ذلك إجازة الأمومة الطويلة التي يمنحها قانون العمل للمرأة قد تكون عائقاً لدخولها العمل في القطاع الخاص، بمعنى أن قوانين العمل تحد من قدرة المرأة على المشاركة الفعالة في سوق العمل مما يؤدي إلى تدني نسب مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي مقارنة بنسب مشاركة الرجل.

2. الموانع الاجتماعية: تحدد الأدوار التقليدية للمرأة في المجتمع على اعتبار أن الرجل هو المعيل الوحيد للعائلة، فالبعض ينظر إلى عمل المرأة على أنه ترف.

3. العديد من أصحاب العمل في القطاع الخاص يدعون بأنهم غير مقتنعين بتشغيل المرأة بسبب التكلفة المرتفعة نسبياً لعملها، حيث يطلب من صاحب العمل دفع

<sup>2</sup> البنك الدولي، التقدم الاقتصادي للمرأة في الأردن: تقييم النوع الاجتماعي، حزيران 2005

راتبها أثناء إجازة الأمومة، إضافة إلى تحمله نفقات رعاية أطفالهن في بعض الحالات، أي أن أصحاب العمل في القطاع الخاص ينظرون إلى أن تشغيل النساء يشكل عبئاً مالياً وأنهن عمالاً لا يمكن الاعتماد عليهن.

### تقدير قوة العمل المستقبلية بافتراض ثبات معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي

بعد أن تم تقدير متوسط معدل المشاركة الاقتصادية للسكان واعتباره سيبقى ثابتاً للسنوات 2006 ولغاية 2010 فإنه يستلزم الحصول على تقديرات لعدد السكان في سن العمل لنفس الفترة الزمنية، ويبين الجدول (2) العدد المتوقع للسكان في سن العمل. كما يبين تقديرات قوة العمل للفترة 2005 ولغاية 2010 والتي تم الحصول عليها من خلال تطبيق المعادلة رقم (1). ويتبين من الجدول أن إجمالي قوة العمل يتوقع لها أن تبلغ (1317.9) ألفاً عام 2006 يزداد هذا الرقم ليبلغ (1509.7) ألفاً عام 2010.

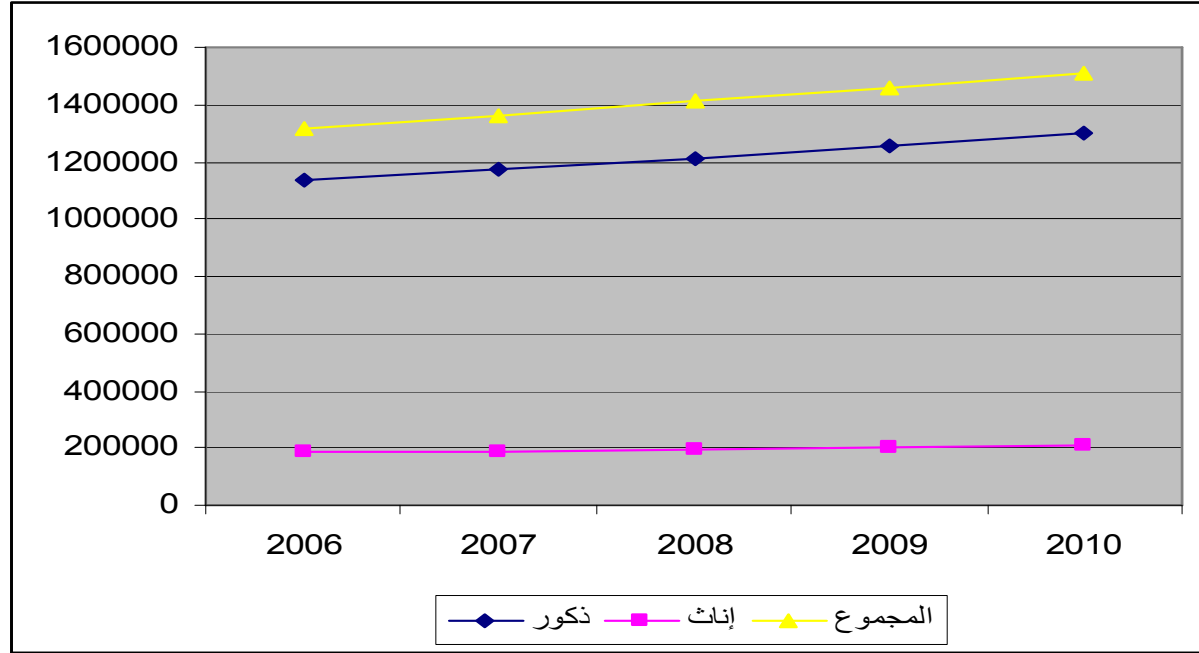
### الجدول (2)

#### قوة العمل المقدرة للفترة 2006 ولغاية 2010

السنة	عدد السكان في سن العمل المقدر (15 سنة فأكثر)		معدل المشاركة الاقتصادية المنقح المقدر		قوة العمل المقدرة		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	المجموع
2005	1689600	1527800	0.649	0.116	1096550	177225	1273775
2006	1748100	1580900	0.649	0.116	1134517	183384	1317901
2007	1808600	1635700	0.649	0.116	1173781	189741	1363522
2008	1871100	1692400	0.649	0.116	1214344	196318	1410662
2009	1935700	1751000	0.649	0.116	1256269	203116	1459385
2010	2002400	1811600	0.649	0.116	1299558	210146	1509704

المصدر: - دائرة الإحصاءات العامة، مديرية المسوحات السكانية والاجتماعية، بيانات غير منشورة.

-تقديرات مشروع المنار بناء على افتراض ثبات معدل المشاركة عند وسطها الحسابي



الشكل رقم (2): قوة العمل المقدرة حسب الجنس

### تقدير الزيادة السنوية في قوة العمل:

يمكن حساب الزيادة السنوية في قوة العمل بالاعتماد على بيانات الجدول (2)، والزيادة السنوية ما هي إلا التغير المطلق في قوة العمل من سنة إلى أخرى، والجدول (3) يبين الزيادة السنوية الإضافية المتوقعة لقوة العمل، ويتبين منه أن الزيادة السنوية ستبلغ (44.1) ألفا عام 2006، ويتوقع لها أن تنمو لتصل إلى (50.3) ألفا عام 2010.

### الجدول (3)

#### الزيادة السنوية الإضافية المتوقعة لقوة العمل

السنة	التغير في قوة العمل	
	ذكور	إناث
2006	37967	6159
2007	39265	6357
2008	40563	6577
2009	41925	6798
2010	43288	7030

المصدر: تقديرات مشروع المنار

## تقدير عدد الذين يتركون سوق العمل

ذكر سابقاً أن الذين يتركون سوق العمل يتكونون من خمس فئات رئيسة هي:

1. المتقاعدون الذين يتركون سوق العمل.
2. المتوفون الذين كانوا ضمن قوة العمل.
3. المتزوجات حديثاً اللاتي يتركن سوق العمل.
4. الذين يتركون سوق العمل الأردنية بغرض العمل أو الإقامة في الخارج.
5. الذين يتركون سوق العمل الأردنية بغرض الالتحاق بالتعليم.

وفيما يلي تقدير عدد الأفراد في هذه الفئات بالاعتماد على المسوحات التي نفذتها دائرة الإحصاءات العامة<sup>3</sup>. يذكر أن الأعداد المقدرة في هذه المسوحات تمثل النصف الأول من سنة 2006 وفي دراستنا هذه تم افتراض أن عدد العاملين الذين يتركون سوق العمل في النصف الثاني من السنة يساوي عددهم في النصف الأول من السنة. ولتقدير عدد الذين يتركون سوق العمل من المتعطلين فقد تم حسابهم وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{عدد الذين يتركون سوق العمل من المتعطلين} = \text{عدد العاملين الذين يتركون سوق العمل} \times X$$

معدل البطالة  
معدل التشغيل

علماً بأن معدل البطالة في النصف الأول من سنة 2006 بلغ (13.7%) وبذلك يكون معدل التشغيل (86.3%).

### 1. المتقاعدون الذين يتركون سوق العمل بعد حصولهم على التقاعد:

دلت نتائج المسوحات الإحصائية أن عدد الذين يتركون العمل بسبب كبر السن والتقاعد هو (7934) شخص خلال النصف الأول من عام 2006، ولتقدير عددهم خلال سنة 2006 كاملة تم مضاعفة هذا الرقم ليصبح (15868) شخص.

<sup>3</sup> دائرة الإحصاءات العامة، بيانات غير منشورة.

## 2. تقدير عدد اللاتي يتزوجن ويتركن سوق العمل (التفرغ لأعمال البيت):

بينت المسوحات أن عدد اللواتي يتركن العمل بسبب الزواج بلغ حوالي (1631) وذلك خلال النصف الأول من سنة 2006، ولتقدير عددهن خلال السنة كاملة تم مضاعفة هذا الرقم ليصبح عددهن (3262)، أما عدد المتعطلات اللاتي ينسحبن من قوة العمل بسبب الزواج فقد بلغ (518)، وبذلك يصبح عدد اللاتي يتركن قوة العمل بسبب الزواج (3780) سنوياً.

## 3- تقدير أعداد الذين يحصلون على عمل خارج الأردن:

قدرت المسوحات الإحصائية أن عدد الذين يتركون العمل بسبب السفر للخارج والهجرة ب (1286) شخص خلال النصف الأول من سنة 2006، ولتقدير عددهم خلال السنة كاملة تم مضاعفة الرقم ليصبح (2572)، أما عدد الذين يتركون قوة العمل للسفر للخارج من المتعطلين فيقدروا ب (408) وبذلك يصبح عدد الذين يتركون قوة العمل للعمل في الخارج (2980) شخص.

## 4- تقدير عدد حالات الوفاة:

بينت نتائج المسوحات الإحصائية أن الذين توفوا من العاملين بلغ (679) فرداً في النصف الأول من سنة 2006، ولتقدير عدد المتوفين من العاملين خلال السنة كاملة تم مضاعفة هذا الرقم ليصبحوا (1358) فرداً، أما عدد المتوفين من المتعطلين فقد ب (216) متوفياً، وبذلك يقدر عدد الذين يتركون سوق العمل سنوياً بسبب الوفاة (1574) شخصاً.

## 5- تقدير عدد الذين يتركون العمل نتيجة الالتحاق بالتعليم:

قدرت المسوحات الإحصائية أن عدد الأفراد الذين تركوا سوق العمل خلال النصف الأول من سنة 2006 بسبب الالتحاق بالتعليم كانوا (582) فرداً، ولتقدير عدد الذين



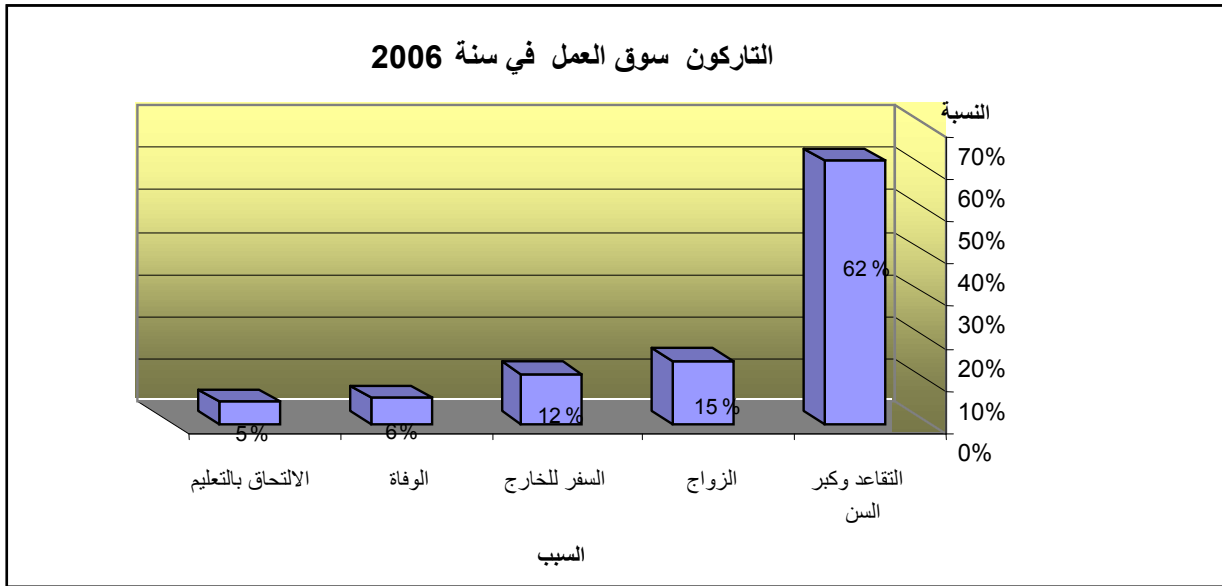
يتركون العمل بسبب الالتحاق بالتعليم خلال السنة كاملة تم مضاعفة الرقم ليصبح (1164) فرد، أما عدد الذين يتركون سوق العمل للالتحاق بالتعليم من المتعطلين فيقدروا ب (185) فرد، وبذلك يكون عدد الذين يتركون قوة العمل لكي يلتحقوا بالتعليم قد وصل إلى (1349) فرداً. والجدول رقم (4) التالي يبين الأعداد المقدرة للذين يتركون سوق العمل.

#### الجدول (4)

الأعداد المقدرة للذين يتركون سوق العمل في سنة 2006

السبب	العدد	النسبة
التقاعد وكبر السن	15868	62.1%
الزواج	3780	14.8%
السفر للخارج	2980	11.7%
الوفاة	1574	6.2%
الالتحاق بالتعليم	1349	5.3%
المجموع	25551	100%

المصدر: تقديرات مشروع المنار بناء على مسوحات دائرة الإحصاءات العامة غير المنشورة.



الشكل رقم (3): التاركون سوق العمل في سنة 2006

## تقدير إجمالي الداخلين الجدد إلى سوق العمل

ولتقدير أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل فقد تم جمع الزيادة الإضافية السنوية في عدد قوة العمل إلى عدد الذين يحلون بدل الذين يتركون سوق العمل، والجدول (5) يبين إجمالي أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل المتوقع خلال للسنوات 2006 - 2010.

### الجدول ( 5 )

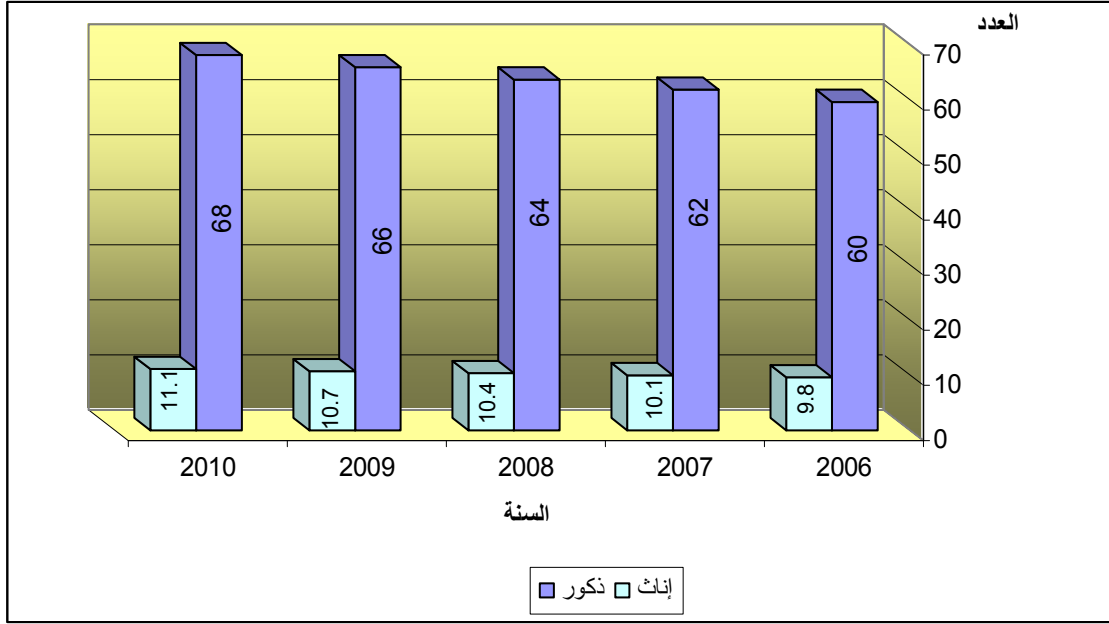
العدد المتوقع للداخلين الجدد إلى سوق العمل (العدد بالألف)

السنة	الزيادة الإضافية على قوة العمل			الإحلال في قوة العمل			أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
2006	38.0	6.2	44.2	22.0	3.6	25.6	60.0	9.8	69.8
2007	39.3	6.4	45.7	22.8	3.7	26.5	62.1	10.1	72.2
2008	40.6	6.6	47.2	23.5	3.8	27.3	64.1	10.4	74.5
2009	41.9	6.8	48.7	24.3	3.9	28.2	66.2	10.7	76.9
2010	43.3	7.0	50.3	25.1	4.1	29.1	68.4	11.1	79.4

المصدر: تقديرات مشروع المنار

الافتراضات:

- أن نسبة النمو السنوي للإحلال في قوة العمل تساوي نسبة النمو في الزيادة الإضافية على قوة العمل.
- أن نسبة الذكور إلى الإناث للإحلال هي نفسها بالنسبة للزيادة الإضافية على قوة العمل. وذلك لعدم توفر بيانات الإحلال حسب الجنس.



الشكل رقم (4): الداخلون الجدد إلى سوق العمل

يشير الجدول رقم (5) والشكل رقم (4) إلى أن عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل يشكل حوالي (5%) من قوة العمل، كما أن عدد الذكور الذين يدخلون سنويا إلى سوق العمل يعادل ستة أضعاف عدد الإناث اللواتي يدخلن سوق العمل، وهذا مؤشر على استمرار الفجوة الجندرية والتي تتراجع ببطء عبر الزمن.

#### توزيع الداخلين الجدد حسب الفئات العمرية والجنس

بهدف التعرف على توزيع الداخلين الجدد حسب الفئات العمرية فقد تم استخدام بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي المتعلقة بالإفراد الذين ينضمون إلى المؤسسة حديثاً، موزعين حسب الجنس والعمر. ويبين الجدول (6) أعداد المشتركين الجدد في الضمان الاجتماعي حسب الفئة العمرية والجنس.

## الجدول ( 6 )

### المشركون الجدد في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة 2005

الفئة العمرية	ذكور		إناث	
	عدد	%	عدد	%
19 - 15	15841	19.6%	2523	8.3%
24 - 20	28384	35.1%	13647	44.7%
29 - 25	17409	21.5%	7438	24.4%
34 - 30	7344	9.1%	4016	13.2%
35 فأكثر	11868	14.7%	2878	9.4%
المجموع	80846	100%	30502	100%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار بالاعتماد على بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2005

و يمكن توزيع الداخلين الجدد إلى سوق العمل حسب العمر والجنس بالاعتماد على التوزيع العمري للملتحقين الجدد للضمان الاجتماعي وكما يظهر في الجدولين (7.1) و (7.2). ويتبين منهما أن حوالي ثلاثة أرباع الداخلين الجدد لم تتجاوز أعمارهم 30 عاماً.

### الجدول (7.1)

أعداد الداخلين الجدد المتوقع خلال الفترة

2006 - 2008 حسب الجنس والفئة العمرية (العدد بالآلاف)

الفئة العمرية	2006			2007			2008		
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
19 - 15	12.6	0.8	11.8	13	0.8	12.2	13.5	0.9	12.6
24 - 20	25.5	4.4	21.1	26.3	4.5	21.8	27.2	4.7	22.5
29 - 25	15.3	2.4	12.9	15.9	2.5	13.4	16.3	2.5	13.8
34 - 30	6.8	1.3	5.5	6.9	1.3	5.6	7.2	1.4	5.8
35 فأكثر	9.7	0.9	8.8	10.1	1	9.1	10.4	1	9.4
المجموع	69.8	9.8	60	72.2	10.1	62.1	74.5	10.4	64.1

المصدر: تقديرات مشروع المنار.

## الجدول (7.2)

أعداد الداخلين الجدد المتوقع خلال الفترة

2010 - 2009 حسب الجنس والفئة العمرية (العدد بالآلاف)

2010			2009			الفئة العمرية
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
14.3	0.9	13.4	13.9	0.9	13	19 - 15
29	5	24	28	4.8	23.2	24 - 20
17.4	2.7	14.7	16.9	2.6	14.3	29 - 25
7.7	1.5	6.2	7.4	1.4	6	34 - 30
11	1	10	10.7	1	9.7	35 فأكثر
79.5	11.1	68.4	76.9	10.7	66.2	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار.



توزيع أعداد العاملين والمتعطلين حسب خصائصهم المختلفة





## تقدير أعداد العاملين والمتعطلين

يظهر الجدول رقم (2) السابق الذكر تقديرات قوة العمل للسنوات من 2006 ولغاية 2010 وحسب الجنس، ويمكن توزيع هذه التقديرات بين العاملين والمتعطلين إذا ما علمنا نسبة البطالة المتوقعة. ولتقدير نسبة البطالة للسنوات من 2007 ولغاية 2010 تم افتراض وجود علاقة خطية بين الناتج المحلي الإجمالي وبين نسبة البطالة، فكلما زاد الناتج المحلي الإجمالي تنخفض نسبة البطالة. وتشير الإحصاءات إلى أن الناتج المحلي الإجمالي نما بنسبة (5%) سنة 2006 تزامن مع انخفاض نسبة البطالة ب (0.009) نقطة، فإذا استمرت العلاقة بين الناتج المحلي الإجمالي وبين معدلات البطالة على هذا الحال فإنه يتوقع أن تنخفض نسبة البطالة لتصل إلى (10.1%) سنة 2010 وكما يوضحها الجدول رقم (8).

### الجدول (8)

النمو الحقيقي المتوقع في الناتج المحلي الإجمالي ومعدلات البطالة المقدره

السنة	معدل النمو الاقتصادي	نسبة البطالة
2005	-	14.8 a
2006	5.0 b	13.9 a
2007	5.0 b	13.0 c
2008	5.0 b	12.1 c
2009	5.5 b	11.1 c
2010	5.5 b	10.1 c

a: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة.

b: تقديرات البنك الدولي. حول ذلك ارجع:

Memorandum of the president of the world bank group to the executive directors on a country assistance strategy for the Hashemite kingdom of Jordan FY 2006 2010 , September 13, 2006

c: تقديرات مشروع المنار.

ويمكن تقدير بيانات العاملين والمتعطلين المتوقعة بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (2) والجدول رقم (8). والجدول التالي يبين هذه التقديرات:

### الجدول (9)

أعداد العاملين والمتعطلين المتوقعة حسب الجنس

السنة	العاملون			المتعطلون		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
2006	976819	157894	1134713	157698	25490	183188
2007	1021189	165075	1186264	152592	24666	177258
2008	1067408	172564	1239972	146936	23754	170690
2009	1116698	180550	1297247	139571	22566	162138
2010	1168043	188879	1356922	131515	21267	152782

المصدر: تقديرات مشروع المنار.

### توزيع عدد العاملين الذكور المتوقع حسب الفئة العمرية

سيتم في هذا الجزء توزيع عدد العاملين المتوقع حسب الفئات العمرية المختلفة على افتراض أن التركيبة العمرية للعاملين الذكور تبقى كما هي في عام 2005. ويبين الجدول رقم (10) هذه التقديرات، ويتبين منه تركيز العاملين الذكور ضمن الفئات العمرية الصغرى (فئات الشباب) حيث يشكل العاملون الذكور الذين تقل أعمارهم عن (39) سنة حوالي (69%) من إجمالي العاملين الذكور، ويعد هذا مؤشراً على استمرار ارتفاع مشاركة الشباب في العمل، وهذا ذو دلالات كثيرة إذ أن الشباب هم أكثر الفئات تقبلاً لأنواع كثيرة من العمل كما أن قدرتهم على التعلم وإتقان العمل كبيرة ولكن تنقصهم الخبرة والمهارة في أداء العمل، والتي عادة ما تكون موجودة لدى الناضجين.

## الجدول (10)

توزيع أعداد العاملين المتوقع للذكور حسب الفئات العمرية

الفئة العمرية	2006	2007	2008	2009	2010
24-15	206298	215669	225430	235840	246684
39-25	472195	493644	515986	539812	564633
59-40	262362	274280	286694	299932	313723
64-60	20518	21450	22421	23456	24535
65 فأكثر	15445	16147	16878	17657	18469
المجموع	976819	1021189	1067408	1116698	1168043

المصدر: تقديرات مشروع المنار.

## توزيع عدد المتعطلين الذكور المتوقع حسب الفئة العمرية

من الجدول رقم (11) يلاحظ أن معظم المتعطلين الذكور (90%) هم في سن أقل من 39 سنة أي في سن الشباب، وهذا يعكس مشكلة البطالة بين الشباب والتي تعتبر تعطيل لطاقات بشرية تمتلك القوة والقدرة على التكيف والإنتاج، كما أن هذا الوضع له آثار جانبية مثل خروج أعداد من الشباب من سوق العمل نتيجة الإحباط، ويؤشر هذا الوضع إلى أهمية بذل المزيد من العناية بالشباب لتمكينهم من دخول سوق العمل.

## الجدول (11)

توزيع أعداد المتعطلين المتوقع للذكور حسب الفئات العمرية

الفئة العمرية	2006	2007	2008	2009	2010
24-15	86937	84122	81004	76944	72503
39-25	54819	53044	51078	48518	45717
59-40	15141	14651	14108	13401	12627
64-60	599	579	558	530	499
65 فأكثر	202	195	188	179	168
المجموع	157698	152592	146936	139571	131515

المصدر: تقديرات مشروع المنار.

## توزيع عدد العاملات المتوقع حسب الفئة العمرية

كما هو الحال بالنسبة للعاملين الذكور فإنه يلاحظ تركز العاملات ضمن الفئات العمرية الصغرى (فئات الشباب) حيث تشكل نسبة العاملات اللواتي تقل أعمارهن عن (39) سنة حوالي (77%) من إجمالي العاملات. إن خروج عدد من العاملات من سوق العمل في سن مبكر نتيجة التقاعد إضافة إلى الأسباب الأخرى والتي تؤدي في مجملها إلى ارتفاع نسبة العاملات في سن الشباب.

### الجدول ( 12 )

#### توزيع أعداد العاملات المتوقع حسب الفئات العمرية

الفئة العمرية	2006	2007	2008	2009	2010
24-15	27408	28655	29955	31341	32787
39-25	94344	98635	103110	107881	112858
59-40	35008	36600	38260	40031	41878
64-60	657	687	718	751	786
65 فأكثر	477	499	521	545	570
المجموع	157894	165075	172564	180550	188879

المصدر: تقديرات مشروع المنار

## توزيع عدد المتعطلات المتوقع حسب الفئة العمرية

من الجدول رقم (13) يلاحظ أن معظم المتعطلات (حوالي 96%) هن في سن أقل من (39) سنة أي في سن الشباب، وأن المتعطلات من سن (40) سنة فأكثر لم تتجاوز (4%) من إجمالي المتعطلات، ويرجع السبب في ذلك إلى توقف الإناث عن البحث عن عمل في هذا السن، كما أن الإناث عرضة للإحباط والبطالة المزمدة أكثر من الذكور وذلك لأن الإناث يعملن في مجالات محددة فقط مثل التعليم والصحة، كما أن مسؤولية الإنفاق على الأسرة تقع على عاتق الذكور في الغالب دون الإناث، لذا فإن الجدية في البحث عن عمل تكون أقل لدى الإناث.

### الجدول (13)

توزيع أعداد المتعطلات المتوقع حسب الفئات العمرية

2010	2009	2008	2007	2006	الفئة العمرية
10616	11265	11858	12313	12724	24-15
9717	10311	10854	11270	11647	39-25
913	968	1019	1059	1094	59-40
21	23	24	25	25	60 فأكثر
21267	22566	23754	24666	25490	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار

### توزيع عدد العاملين الذكور المتوقع حسب المستوى التعليمي

يلاحظ أن حوالي (74%) من العاملين لا يحملون سوى الثانوية العامة أو أقل وهذا يدل على انخفاض المستوى التعليمي للعاملين الذكور. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الظاهرة سائدة في العديد من الدول المتقدمة أيضاً.

### الجدول (14)

توزيع أعداد العاملين المتوقع للذكور حسب المستوى التعليمي

2010	2009	2008	2007	2006	المستوى التعليمي
674995	645323	616840	590130	564489	أقل من ثانوي
187461	179221	171310	163893	156771	ثانوي
112781	107823	103064	98601	94317	دبلوم متوسط
162937	155775	148899	142452	136262	بكالوريوس
29868	28555	27295	26113	24979	أعلى من بكالوريوس
1168043	1116698	1067408	1021189	976819	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار

## توزيع عدد المتعطلين الذكور المتوقع حسب المستوى التعليمي

يلاحظ أن نسبة المتعطلين الذين يحملون ثانوية عامة أو أقل تشكل حوالي (78%) وهي أعلى من نسبة العاملين ضمن هذا المستوى التعليمي، مما يعني أن نسبة المتعطلين تقل كلما زاد المستوى التعليمي.

### الجدول (15)

توزيع أعداد المتعطلين المتوقع للذكور حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	2006	2007	2008	2009	2010
أقل من ثانوي	104845	101450	97689	92793	87437
ثانوي	18785	18177	17503	16626	15666
دبلوم متوسط	9953	9631	9274	8809	8301
بكالوريوس	22671	21937	21124	20065	18907
أعلى من بكالوريوس	1444	1397	1345	1278	1204
المجموع	157698	152592	146936	139571	131515

المصدر: تقديرات مشروع المنار

## توزيع عدد العاملات المتوقع حسب المستوى التعليمي

على العكس من الوضع بالنسبة للذكور فإن نسبة العاملات اللواتي يحملن مؤهل أقل من الثانوية العامة يشكلن ما نسبته (28%)، أي أقل من ثلث العاملات وهذا يؤشر بوضوح على ارتباط عرض العمل بالنسبة للإناث بالمستوى التعليمي حيث أن معظم الإناث اللواتي يدخلن سوق العمل يحملن مؤهلات أعلى من الثانوية العامة، وذلك لان فرص العمل للإناث ورغبة الإناث تنحصر في أعمال معينة.

## الجدول (16)

توزيع أعداد العائلات المتوقع حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	2006	2007	2008	2009	2010
أقل من ثانوي	26981	28208	29487	30852	32275
ثانوي	17779	18588	19431	20330	21268
دبلوم متوسط	46761	48888	51106	53471	55938
بكالوريوس	60622	63379	66254	69320	72518
أعلى من بكالوريوس	5751	6013	6285	6576	6880
المجموع	157894	165075	172564	180550	188879

المصدر: تقديرات مشروع المنار

## توزيع عدد المتعطلات المتوقع حسب المستوى التعليمي

تشكل نسبة المتعطلات اللواتي يحملن ثانوية عامة فأقل ما نسبته (22%) وتقل هذه النسبة كثيرا عن مثيلتها بالنسبة للذكور.

## الجدول (17)

توزيع أعداد المتعطلات المتوقع حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	2006	2007	2008	2009	2010
أقل من ثانوي	3327	3219	3100	2945	2776
ثانوي	2319	2244	2161	2053	1935
دبلوم متوسط	7002	6775	6525	6198	5842
بكالوريوس	12465	12062	11616	11035	10399
أعلى من بكالوريوس	378	365	352	334	315
المجموع	25490	24666	23754	22566	21267

المصدر: تقديرات مشروع المنار

## توزيع عدد العاملين الذكور المتوقع حسب المهنة الرئيسية

يلاحظ أن معظم العاملين يعملون في المهن الأولية وتشغيل الآلات وفي الحرف والخدمات، أما الكتبة والمتخصصون فأنهم يشكلون نسبة بسيطة، وتوضح هذه النتائج تخصص الذكور في مهن غير المهن التي يعمل بها الإناث.

### الجدول (18)

#### توزيع العاملين الذكور المتوقع حسب المهنة

2010	2009	2008	2007	2006	المهنة
882	843	806	771	738	المشروع وموظفو الإدارة العليا
170335	162847	155659	148919	142449	المتخصصون
101420	96962	92682	88669	84817	الفنيون والمتخصصون والمساعدون
72417	69234	66178	63313	60562	الكتبة
191668	183242	175154	167570	160289	العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق
24984	23886	22832	21843	20894	العاملون المهرة في الزراعة وصيد الأسماك
207263	198152	189406	181204	173331	العاملون في الحرف وما إليها من مهن
177370	169573	162088	155070	148332	مشغلو الآلات ومجموعها
221704	211958	202603	193830	185408	المهن الأولية
1168043	1116698	1067408	1021189	976819	المجموع

المصدر: تقديرات مشروع المنار



## توزيع عدد العاملات المتوقع حسب المهنة الرئيسية

يلاحظ تركز الإناث في مهن المتخصصون والفنيون المساعدون وهذا يتمشى مع المستوى التعليمي للعاملات، وتخصص الإناث في مهن معينة دون غيرها، حيث يندر وجود الإناث في المهن الأولية وتشغيل الآلات.

### الجدول (19)

#### توزيع العاملات المتوقع حسب المهنة

المهنة	2010	2009	2008	2007	2006
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	80	77	73	70	67
المتخصصون	79757	76240	72868	69705	66673
الفنيون والمتخصصون والمساعدون	54889	52468	50147	47971	45884
الكتابة	16955	16207	15490	14818	14173
العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق	12463	11914	11387	10893	10419
العاملون المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	879	840	803	768	735
العاملون في الحرف وما إليها من مهن	10458	9997	9555	9140	8742
مشغلو الآلات ومجموعها	140	134	128	122	117
المهن الأولية	13258	12674	12113	11587	11083
المجموع	188879	180550	172564	165075	157894

المصدر: تقديرات مشروع المنار



## قائمة المراجع

1. قاعدة بيانات مشروع المنار الخاصة بأعداد المشتركين الجدد في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لسنة 2005.
2. قاعدة بيانات مشروع المنار الخاصة بالعاملين والمتعطلين للسنوات 1994-2006.
3. دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، التقرير السنوي، أعداد مختلفة.
4. دائرة الإحصاءات العامة، مديرية المسوحات السكانية والاجتماعية، بيانات غير منشورة.
5. وديع، محمد عدنان، الصانع، ناصر، التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 2003
6. البنك الدولي، التقدم الاقتصادي للمرأة في الأردن: تقييم النوع الاجتماعي، حزيران 2005
7. Memorandum of the president of the world bank group to the executive directors on a country assistance strategy for the Hashemite kingdom of Jordan, FY 2006- 2010 , September 13, 2006