



مشروع المنار



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

# الموارد البشرية في الأردن (مفاهيم ومؤشرات)

إشراف

د. نادر مريان

إعداد

ممدوح السلامة

طاهر جرادات

أيلول 2009

مشروع المنار ممول من وكالة الإنماء الكندية



Canadian International  
Development Agency

Agence canadienne  
de développement international

يقوم مشروع المنار في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية والذي تموله الحكومة الكندية ببناء مخازن للبيانات المتعلقة بالموارد البشرية ويعمل على جمعها من مصادرها وتنظيمها وبرمجتها وتخزينها ونشرها ويدعم استخدامها من خلال الأبحاث والتقارير والمؤشرات ويسعى إلى جعلها الأساس في اتخاذ القرارات وبناء السياسات في مجالات الموارد البشرية. تحتوي قاعدة البيانات على معلومات عن المشتغلين والمتعطلين في سوق العمل الأردني وخصائصهم المختلفة وكذلك معلومات تفصيلية عن العمالة الوافدة التي تعمل في سوق العمل وعن المؤسسات التي يعملون فيها. كما تحتوي المخازن على معلومات تفصيلية عن المتحقين والخريجين وأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في مرحلة التعليم العالي الجامعي وكليات المجتمع وتم توسيعها لتشمل مراحل التعليم والتدريب المهني.

تمثل الموارد البشرية المورد الاقتصادي الرئيس في كثير من البلدان. وتزداد أهمية وحيوية هذه الموارد في البلدان التي تعاني من ندرة الموارد الطبيعية المتمثلة بالمياه، والمعادن المختلفة، ومصادر الطاقة. وقد تمكنت كثير من المجتمعات التي تفتقر إلى الموارد الطبيعية من تحقيق نهضة اقتصادية واجتماعية شاملة، وذلك بالتركيز على رأس المال البشري. وقد تركز الجهد الرئيس لهذه المجتمعات على قطاع التعليم بكل عناصره ومكوناته، من تعليم وتدريب وتأهيل وإعادة تأهيل... الخ. مما رفع من سوية ومهارة وكفاءة مواردها البشرية، وحققت الكثير من هذه البلدان نتائج مدهشة تقترب من المعجزات في مجالات التنمية كافة، وفي فترات زمنية قياسية، وأصبحت في مصاف الأمم المتقدمة ذات الموارد الطبيعية الهائلة. وتعتبر دول كاليابان وكوريا الجنوبية وبعض بلدان جنوب شرق آسيا أمثلة ناصعة في هذا المجال.

والأردن باعتباره واحدا من أكثر الدول في العالم وفي الإقليم فقرا في الموارد الطبيعية، وخاصة في موردي المياه والنفط، يقف مثلا بارزا في القدرة على تجاوز الصعاب وتحقيق تنمية شاملة تعتبر متميزة، إذا ما قورنت بما حققته دول مجاورة أكثر غنى بالموارد الطبيعية. وقد حقق الأردن ذلك بما أولاه من عناية واهتمام بالإنسان باعتباره أداة التنمية وغايتها. وقد استثمر الأردن أموالا طائلة في بناء رأسماله البشري ونفذ خططا وبرامج طموحة في مجالات التعليم المتعددة، نجحت في بناء قدرات بشرية متميزة ذات إنتاجية وكفاءة عالية ساهمت في تحقيق تنمية شاملة في كافة المجالات ليس في الأردن فحسب بل في بلدان شقيقة أيضا وفي مقدمتها دول الخليج العربية.

في هذا التقرير سيتم التعرض لوضع الموارد البشرية في الأردن، بالتركيز على جملة من المؤشرات الأساسية المرتبطة بالسكان، والتعليم، وسوق العمل. ولكن قبل الشروع بذلك يجدر التطرق إلى بعض المفاهيم المرتبطة بالموارد البشرية، ويتسلسل يساعد القارئ على فهم أفضل لمفهوم الموارد البشرية. وفي الختام يلزم بحث بعض القضايا المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في الأردن استنادا إلى المعطيات الإحصائية وغير الإحصائية ذات العلاقة.

### ■ الموارد البشرية human recourse

وهم ذلك الجزء من السكان القادرون على العمل وتتراوح أعمارهم بين 16 و 64 عاماً، ويستثنى منهم العجزة والمعاقين.

وتتكون هذه الموارد من عنصرين:

- النشيطون اقتصادياً economically active، وهم القوى العاملة
- غير النشيطين اقتصادياً economically inactive، ويشمل الطلبة من سن 16 فما فوق، وربات البيوت غير العاملات، وغير الراغبين بالعمل مع القدرة عليه.

### ■ القوى العاملة labor force

وهم العنصر النشط اقتصادياً من الموارد البشرية وهم قسمان:

- المشتغلون employed وهم الذين يعملون فعلاً.
- المتعطلون unemployed، وهم الذين لا يعملون ويبحثون عن عمل.

ويرتبط بحجم القوى العاملة عدة مؤشرات من أهمها:

- معدل المشاركة الاقتصادية للسكان: وهو نسبة القوى العاملة الوطنية إلى إجمالي السكان.
- معدل الإعالة: وهو متوسط عدد الأفراد الذين يعيّلهم كل فرد من القوى العاملة (بما فيهم المعيل نفسه)، ويساوي إجمالي السكان مقسوماً على حجم القوى العاملة
- معدل البطالة: وهو نسبة المتعطلين إلى إجمالي القوى العاملة.

### ثانياً: مؤشرات الموارد البشرية في الأردن

تمثل الموارد البشرية الجزء الفاعل والنشط من الجسم السكاني لأي مجتمع. وإذا نظرنا في الهرم السكاني لأي

مجتمع نجد أنه يتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

- الجزء السفلي أو قاعدة الهرم: ويمثل هذا الجزء صغار السن. وهم الأطفال في سن 15 سنة فما دون.
  - الجزء الأوسط من الهرم: وهم السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 64 عاماً.
  - الجزء الأعلى أو قمة الهرم: ويتكون من كبار السن، وهم من بلغت أعمارهم 65 سنة فأكثر.
- والجزء الأوسط من الهرم السكاني يشكل الموارد البشرية لأي مجتمع. وهم الأفراد في سن العمل والذي يتراوح بين 16 و 64 عاماً. ويستثنى من ذلك العجزة والمعاقين.

ووفقا لبيانات عام 2008 تشكل الموارد البشرية في الأردن ما نسبته 63% من إجمالي عدد السكان، مقابل ما نسبته 57% عام 2000. إن هذا الارتفاع الهام في نسبة الموارد البشرية من إجمالي السكان بين عامي 2000 و 2008، مؤشر ايجابي، وهو ثمرة من ثمار السياسة السكانية التي أحرزت نجاحا ملحوظا في تخفيض معدل الزيادة الطبيعية في السكان، وذلك من خلال تخفيض معدل الخصوبة للمرأة الأردنية. حيث أدى ذلك إلى تضييق قاعدة الهرم السكاني الأردني المتمثل بالأطفال لصالح الجزء الأوسط من الهرم والذي يمثل الموارد البشرية.

ومؤشرات الموارد البشرية لأي مجتمع تغطي طيفا واسعا من المؤشرات. وتشمل المؤشرات السكانية(الديموغرافية)، والمؤشرات التعليمية، ومؤشرات سوق العمل (القوى العاملة).

وعند تناول مؤشرات الموارد البشرية بكل محاورها، يتوجب عدم إغفال الترابط القائم بين بعض تلك المؤشرات.

سيتم فيما يلي تناول مؤشرات الموارد البشرية في الأردن في محاور ثلاثة. هي المحور السكاني، والمحور التعليمي، ومحور القوى العاملة. وسيتم التركيز على الوضع في عام 2008. كما سيتم مقارنته بالوضع في السنوات السابقة كلما كان ذلك ضروريا.

#### 1. المؤشرات السكانية(الديموغرافية):

☒ أظهر معدل النمو السكاني في الأردن في السنوات الثماني الماضية انخفاضا متواصلا. ففي عام 2000، ازداد عدد السكان في الأردن بمعدل 2.8٪، انخفض هذا المعدل وبشكل مستمر ليصل إلى 2.2٪ عام 2008.

☒ اتسم معدل الخصوبة الكلي بالثبات والاستقرار في فترة السنوات الثماني الماضية. فقد استقر عند مستوى 3.6 طفل لكل امرأة. وبذلك لم يعد لعامل الخصوبة تأثير يذكر في الحد من النمو السكاني خلال الفترة.

☒ نتيجة لاستمرار النمو السكاني ارتفعت الكثافة السكانية من 56 شخص/كم مربع عام 2000 إلى حوالي 66 شخص/كم مربع في عام 2008. والملفت هنا أن هذا المؤشر لا يأخذ في الاعتبار التوزيع السكاني، وبالتالي من الصعب الاستناد إليه في استخلاص أية نتائج. حيث من المعروف أن غالبية السكان في الأردن كانوا وما يزالوا يتركزون في نسبة متواضعة من المساحة الكلية للمملكة، بينما النسبة الأكبر من مساحة المملكة خالية أو تكاد تخلو من السكان.

☒ نتيجة للتقدم المتحقق في مستوى الخدمات والرعاية الصحية، والتحسن في نوعية الحياة، حدث ارتفاع ملموس في توقع الحياة عند الولادة (العمر المتوقع) للفرد الأردني، مع اختلاف في هذا المؤشر

لصالح الإناث، فقد ارتفع هذا المؤشر للإناث من 71 سنة عام 2000 إلى 74.5 سنة عام 2008. مقابل 68.6 سنة و71.1 سنة للذكور.

يمثل معدل الإعالة حجم العبء الاقتصادي الذي يتحمله أفراد القوى العاملة. فهذا المعدل يحدد عدد الأفراد الذين يعيّلهم هذا الفرد (بمن فيهم نفسه). وقد بلغ هذا المعدل 1:4 عام 2008. وإذا رجعنا إلى السنوات الثماني الماضية لما وجدنا أي تغيير في هذا المعدل. ومعلوم أن هذا المعدل يعتمد بشكل كامل على معدل المشاركة الاقتصادية للسكان، والذي اتسم بالثبات والاستقرار في العقد الأخير.

## 2 . المؤشرات التعليمية:

تمثل نسبة الطلبة إلى إجمالي عدد السكان مؤشرا هاما حول مدى أهمية ومركزية التعليم في حياة مجتمع ما. وفي الأردن تزايدت نسبة الطلبة(من الجنسين) إلى إجمالي السكان بين عامي 2000 و2008 من 30.1% إلى 31.7% على التوالي. مع أفضلية للإناث ( 30.9% و32.5%). وأرجح تفسير ارتفاع هذه النسبة بين عام وآخر إلى تزايد التزام الطلبة بالتعليم وخاصة في المرحلة الأساسية مما ينعكس في انخفاض معدلات التسرب للطلبة من الجنسين (وخاصة الإناث).

يشكل طلبة التعليم الثانوي الأكاديمي النسبة الأكبر من طلبة المرحلة الثانوية (86%) في عام 2008. وهذا يؤكد الثقافة المحلية السائدة، التي تعلي من شأن التعليم الأكاديمي، وتدني من أهمية التعليم المهني. ويزيد من حدة هذا الأمر أن السياسة التعليمية تجعل التعليم الأكاديمي النظري من نصيب ذوي المعدلات العالية في امتحانات الثانوية العامة (التوجيهي)، وتترك التخصصات المهنية لمن يرغب الالتحاق بها من ذوي المعدلات المتدنية.

تحقق في السنوات الثماني الماضية قفزة كبيرة في أعداد طلبة التعليم العالي (كليات مجتمع وجامعات)، وزادت نسبتهم من إجمالي عدد الطلبة في كافة المراحل التعليمية بشكل ملحوظ. فأحدث البيانات(2008) تشير إلى أن أكثر من ربع مليون طالب يلتحقون بالجامعات وكليات المجتمع داخل الأردن. بينما لم يكن يلتحق بمؤسسات التعليم العالي بكل مستوياتها عام 2000 سوى نصف هذا العدد فقط. إن هذه المعطيات تشير إلى زيادة الاهتمام بالتعليم العالي في الأردن سواء على المستوى الرسمي أو الصعيد الشعبي سواء بسواء.

❏ لا يشكل طلبة كليات المجتمع سوى نسبة متواضعة من إجمالي طلبة التعليم العالي. فأحدثت البيانات المتوفرة (2008) تشير إلى أن من بين كل تسعة من طلبة التعليم العالي يلتحق واحدا منهم فقط بكليات المجتمع. أن ضآلة عدد ونسبة الملتحقين بالتعليم العالي المتوسط يشير إلى توجه رسمي وتفضيل أهلي للتعليم الجامعي بكل مستوياته، كما أن مؤسسات التوظيف الرسمية وغير الرسمية أصبحت تعزف عن توظيف حملة الدبلوم المتوسط باعتبارهم غير مؤهلين فنيا وعلميا بما يتلاءم مع متطلبات الوظائف والأعمال الجديدة، والتي تتطلب مستويات عالية من المعرفة العلمية التخصصية والكفاءة الفنية العالية والتي يفتقر إليها الكثير من خريجي طلبة التعليم العالي المتوسط.

❏ أظهرت الفتاة الأردنية في العقد الحالي اهتماما متزايدا بالتعليم، خاصة بمستوياته العليا (التعليم العالي المتوسط والجامعي). فبيانات عام 2008 تشير إلى زيادة عدد الطالبات على عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم العالي بعد أن كانت الأعداد متساوية بين الجنسين في مطلع هذا القرن. إن هذا التوجه جاء محصلة لتصميم المرأة الأردنية على أخذ دورها في المجتمع وفي عملية التنمية بكفاءة واقتدار ومستندة إلى قدراتها العلمية وكفاءتها الفنية وخبراتها العملية، مما يعزز من فرص تمكين المرأة ودمجها في عملية التنمية الشاملة.

### 3. مؤشرات القوى العاملة:

❏ تشير بيانات القوى العاملة لعام 2008 أن عدد القوى العاملة الوطنية (المشتغلون والمتعطلون) قدر بحوالي مليون و 343 ألف فرد منهم مليون و 173 ألف مشتغل و 170 ألف عاطل عن العمل، أما العمالة الوافدة التي تحمل تصاريح عمل فقدرت بما يزيد قليلاً عن 302 ألف فرد، وبذلك تكون القوى العاملة الكلية في الأردن حوالي مليون و 645 ألف فرد.

❏ تشير بيانات القوى العاملة لعام 2000م أن عدد القوى العاملة الوطنية (المشتغلون والمتعطلون) قدر بحوالي مليون و 52 ألف فرد منهم 908 ألف مشتغل و 144 ألف عاطل عن العمل، أما العمالة الوافدة التي تحمل تصاريح عمل فقدرت بحوالي 110 آلاف و 580 فرداً، وبذلك تكون القوى العاملة الكلية في الأردن حوالي مليون و 163 ألف فرد.

يعاني المجتمع والاقتصاد الأردني من انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للسكان. فالقوى العاملة في الأردن لا تشكل سوى ربع السكان. فمن بين كل أربعة أفراد يعمل (أو يبحث عن عمل) فرد واحد فقط. وهذا المعدل يعتبر من بين أدنى المعدلات في العالم.

إن انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للسكان يثقل كاهل الطبقة العاملة، حيث يؤدي ذلك إلى ارتفاع معدل الإعالة والذي يتمحور عند مستوى 1:4. إن انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للسكان في الأردن وما ينجم عنه من ارتفاع معدل الإعالة يعود إلى جملة من الأسباب في مقدمتها كون المجتمع الأردني مجتمعاً شاباً، ترتفع فيه نسبة الأطفال (15 سنة فما دون). كما ترتفع فيه نسبة الطلبة إلى إجمالي السكان، يضاف إلى ذلك انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل. كل هذه الخصائص تقلل من حجم القوى العاملة ونسبتها إلى إجمالي السكان من جهة، كما ترفع معدل الإعالة من جهة أخرى.

يمثل معدل البطالة والذي يقاس بقسمة عدد المتعطلين على إجمالي القوى العاملة، واحداً من أكثر المؤشرات الاقتصادية-الاجتماعية تداولاً وأهمية في التعرف على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع ما. فانخفاض هذا المعدل يدل في الأغلب على عافية اقتصادية ناتجة عن نمو اقتصادي إيجابي. في المقابل يشير ارتفاع هذا المعدل إلى تراجع في النمو الاقتصادي وانخفاض حجم الاستثمارات وإغلاق مؤسسات ومشاريع خاسرة.

وفي الأردن لم يطرأ في سنوات العقد الحالي تغيير يشار إليه بالبنان في معدل البطالة بين القوى العاملة في الأردن، حيث بقي هذا المعدل يتمحور حول مستوى 14%. فأحياناً يكون في مستوى 13.2% (كما في عام 2000) ليرتفع في العام الذي يليه إلى 14.7%. ثم ليواصل الارتفاع بعد ذلك إلى 15.3% عام 2002. وهكذا إلى أن يبدأ رحلة الانخفاض ليصل في أحدث التقديرات (2008) إلى 12.7%.

### ثالثاً: نظرة تقييمية للوضع الحالي للموارد البشرية في الأردن:

لا خلاف على أهمية وحيوية الموارد البشرية في أي مجتمع أنساني. فهذه الموارد هي العنصر الفاعل في المجتمع والاقتصاد. فهي عماد المجتمع والعمران البشري من جهة، وصانعة الإنتاج والثروة من جهة أخرى. وعنصر العمل هو العنصر الرئيس في العملية الإنتاجية، وبدونه لا يتحقق إنتاج، حتى لو توفرت كافة عناصر الإنتاج الأخرى من أرض، ورأس مال، وتنظيم... الخ.

تزداد أهمية وحيوية الموارد البشرية في المجتمعات التي تعاني ندرة في الموارد الطبيعية (كالأردن)، ويقصد بالموارد الطبيعية المياه، والمعادن المختلفة، ومصادر الطاقة. ويعاني الأردن على وجه الخصوص من ندرة كبيرة في موردين استراتيجيين هما المياه والنفط. فلا تجري على الأرض الأردنية مياه سطحية ذات شأن (كالأنهار، والبحيرات العذبة... الخ). كما لم يتأكد حتى الآن تواجد كميات اقتصادية من

النفط في جوف الأرض الأردنية. وهذه المعطيات مجتمعة تثقل كاهل الدولة والمواطن معا، وتجعل من العسير تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية ذات شأن.

✘ في ظل المعطيات السابق ذكرها، كان من اللازم والضروري ايلاء أهمية وعناية قصوى للمورد البشري في الأردن، باعتباره المورد الاقتصادي الرئيس، الذي يناط به ويعول عليه بشكل شبه كامل في انجاز نهضة اقتصادية واجتماعية شاملة. وفي هذا الصدد أولت الدولة بأجهزتها المختلفة الإنسان في الأردن كل عناية ورعاية، باعتباره أداة التنمية وغايتها. فوضعت ونفذت الحكومات المتعاقبة الخطط والبرامج والمشاريع الطموحة والتي كان بين أبرز أهدافها النهوض بالإنسان الأردني، من خلال تعليمه، وتدريبه، وتأهيله، وتثقيفه، بشكل ممنهج ومدروس، ليكون قادرا على إدارة وتنفيذ عملية التنمية الشاملة بمكوناتها المختلفة، والنهوض بالمجتمع والاقتصاد نحو آفاق جديدة تمكنه من المنافسة والتميز على المستويين الإقليمي والدولي.

✘ المجتمع الأردني بمكوناته المختلفة قام أيضا بدوره وعلى أكمل وجه في رعاية الفرد الأردني والعناية به. فالأسرة في الأردن حرصت على مدار السنين على تعليم أبنائها حتى أعلى مستويات التعليم. ووصل الأمر بكثير من الأسر أن تقتتر على نفسها وتضغط على موازناتها المتواضعة أصلا، من أجل توفير الموارد المالية الكافية لتمكين أبنائها من مواصلة دراساتهم، وفي التخصصات التي يرغبون سواء في داخل الأردن وخارجه.

✘ انه ورغم قلة عدد السكان في الأردن (أقل من ستة ملايين نسمة). فان السياسات الرسمية في الأردن اتجهت في العقود الأخيرة نحو ضبط النمو السكاني، وتخفيضه إلى مستوى يساعد الدولة في إحداث زيادة هامة في متوسط دخل الفرد، وبالتالي رفع مستوى معيشته، وتحسين نوعية حياته. ويعود السبب الرئيس لهذا التوجه إلى وجود خلل كبير ومزمن في معادلة السكان- الموارد في الأردن. حيث ازدادت أعداد السكان بمعدلات عالية ولعقود طويلة بفعل عوامل الزيادة الطبيعية(المواليد، الوفيات)، وبفعل عامل الهجرة (الداخلية) الناتج عن الأزمات السياسية في الإقليم. في المقابل لم يتعزز جانب الموارد بالقدر الذي يكفي لمواجهة الزيادات المتواصلة في عدد السكان.

✘ إن الاستثمار الأمثل للموارد البشرية يتطلب وضع وتنفيذ استراتيجيات بعيدة المدى، وخطط وبرامج متوسطة وقصيرة المدى، هدفها الرئيس تحقيق مستوى معقول من الموائمة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها. ومعلوم أن مخرجات النظام التعليمي لأي مجتمع هي التي تزود سوق العمل (المحلي والخارجي) باحتياجاته من القوى العاملة. لذا فانه من الأهمية بمكان أن يعمل واضعو السياسات



التعليمية والتدريبية إلى التعرف على حاجات سوق العمل الآنية واستشراف حاجاته المستقبلية من القوى العاملة بتصنيفاتها وتخصصاتها المختلفة، ووفق أسس علمية سليمة.

إن تحقيق مستوى معقول من الموائمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل يساعد في وقف الهدر في الموارد المحلية سواء منها الحكومية أو الأهلية من جهة، كما يساهم في تخفيض معدلات البطالة في المستقبل من جهة أخرى.

تؤدي الثقافة المحلية ومنظومة القيم السائدة في أي مجتمع دورا محوريا في حركة المجتمع ومساره النهضوي والتنموي. وهذا الدور قد يكون سلبيا (معيقا) أو ايجابيا (محفزا). وفي المجتمع العربي بشكل عام والمجتمع الأردني بشكل خاص سادت وما زالت تسود قيم وثقافات سلبية تعيق حركة المجتمع وتحد من نهضته وتطوره. ومن أبرز هذه القيم السلبية النظر بدونية إلى العمل اليدوي. وهذا الوضع ينتج عنه تفضيلا يكاد يكون كاملا للتعليم الأكاديمي والنظري، والعزوف عن التعليم المهني والتدريب الحرفي، وهو ما يفسر كبر نسبة الطلبة الملتحقين بالتعليم الأكاديمي (86٪)، وضآلة نسبة الملتحقين بالتعليم المهني (14٪).

إن إحداث تغيير جوهري في ثقافة المجتمع ومنظومة قيمه ليست بالأمر السهل. ولكن رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة واحدة. وقد يكون للتطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية بعض التأثير في إحداث تغيير ولو جزئي في بعض القيم والمفاهيم السائدة. حيث تدفع الحاجة الاقتصادية والفقر كثيرا من الأسر والأفراد إلى العمل في مهن وأعمال كانوا ينفرون من العمل بها. كما أن توفر فرص العمل أمام أصحاب المهن والحرف وارتفاع أجورهم قد يجعل الكثيرين يعيدون النظر في أولوياتهم ويدفعهم باتجاه العمل في أنشطة اقتصادية ذات طابع مهني أو حرفي.

إن لكل من الفرد والأسرة والمجتمع دور في إحداث التغيير الايجابي المطلوب في منظومة القيم والثقافة السائدة. ولكن يجب إن لا نغفل الدور الريادي الذي يتوجب على القطاع الرسمي أن يضطلع به. وتأتي المؤسسات التعليمية والإعلامية في مقدمة الركب الذي يقود عملية التغيير نحو أهدافها المنشودة.