



المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني  
Economic & Social Council of Jordan



# المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني

تقرير حالة البلاد 2020

محور الموارد البشرية

**سوق العمل والتشغيل  
وقطاع التعليم والتدريب  
المهني والتقني**





5.....	الملخص التنفيذي
7.....	أولاً: المقدمة
8.....	ثانياً: استجابة الحكومة لجائحة "كوفيد-19" في مجال سوق العمل والتشغيل
	ثالثاً: الموازنة بين الاستراتيجيات المعلنة ووثيقة
13.....	"على خطى النهضة" ونتائج أعمال الحكومة لعام 2019
13.....	رابعاً: قطاع سوق العمل والتشغيل
23.....	خامساً: قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني
30.....	سادساً: برنامج المهارات للتشغيل والاندماج الاجتماعي
31.....	سابعاً: مراجعة توصيات تقرير حالة البلاد لعام 2019
56.....	ثامناً: الخلاصة والتوصيات
60.....	قائمة المراجع



## الملخص التنفيذي

تهدف هذه المراجعة إلى رصد ما أنجز في قطاع سوق العمل والتشغيل، والتعليم والتدريب المهني والتقني، ومتابعة التوصيات التي تضمنها تقرير حالة البلاد لعام 2019، وذلك من خلال متابعة مقررات الاستراتيجيات ذات العلاقة، ومتابعة وتقييم برنامج عمل الحكومة لعام 2019 في مجال سوق والعمل والتشغيل، وقطاع التدريب المهني، وذلك بحسب وثيقة "على خطى النهضة" التي صدرت في حزيران 2018.

واستناداً إلى الهدف الإنمائي الذي حددته الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في عام 2012 والمتمثل بـ"تحسين مستويات معيشة الأردنيين من خلال زيادة فرص العمل والأجور والمنافع وتحسين الإنتاجية"، وهدفها الرئيس المتمثل بالبدء في استيعاب العاطلين عن العمل ابتداءً من عام 2014. إلى جانب هدف وزارة العمل في خطتها الاستراتيجية (2017-2019) بالوصول بمعدلات البطالة إلى ما نسبته 15.1% في عام 2021؛ (23% للإناث و13.1% للذكور)، مقارنة مع ما نسبته 15.3% في عام 2016 الذي اعتمد سنة أساس. استناداً إلى كل ذلك يمكن القول إن الاستراتيجية الوطنية للتشغيل قد فشلت في تحقيق هدفها الإنمائي، لا بل إن معدلات البطالة لم تشهد تراجعاً يذكر منذ إطلاقها، على الرغم من التقدم المحرز في تنفيذ بعض الأنشطة والمشاريع والإجراءات الواردة في الاستراتيجيات ذات العلاقة.

وقد أشارت نتائج الجولة الثانية لمسح العمالة والبطالة، إلى أن معدل البطالة خلال الربع الثالث من عام 2020 بلغ 23.9%، بارتفاع مقداره 4.8 نقطة مئوية عن الربع الثالث من عام 2019، ومرتفعاً بحوالي 12.0 نقطة مئوية عن المعدل المسجل في عام 2014، الذي اعتمد للبدء في استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل بحسب الهدف الرئيس لاستراتيجية التشغيل الوطنية، إذ بلغ المعدل السنوي للبطالة آنذاك 11.9% فقط.

وعلى صعيد استجابة الحكومة لاحتواء الآثار السلبية لجائحة "كوفيد-19" على سوق العمل، فقد صدرت أوامر الدفاع ذوات الأرقام (6) و(9) و(14) وتبعتها مجموعة من البلاغات ذات الصلة. وعلى الرغم من مساهمة أوامر الدفاع الخاصة بأنظمة الحماية الاجتماعية في مساندة المتعطلين في مؤسسات القطاع الخاص وعمال المياومة، إلا أن بعض البنود لم تنسجم مع الغايات التي تسعى لتحقيقها وأهمها الحد من تسريح العمالة الوطنية. وقد أثارت أوامر الدفاع هذه جدلاً كبيراً وانتقاداً واسعاً من القطاعات الاقتصادية والمنظمات العمالية لأسباب مختلفة ليس أقلها تشابك التفاصيل، وتعقيدات الصياغة، وصعوبة فهم مضامينها ما تسبب في ضعف التعاطي معها. إلى جانب تعطيل عدد كبير من مواد قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

وفي جانب قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، يعدّ هذا القطاع أحد أهم عناصر بناء وتطوير الموارد البشرية، والرافد الرئيسي لحاجات سوق العمل من العمال الفنيين والمهنيين. وما يزال هذا القطاع يحتاج إلى المزيد من الدعم والتنظيم، إذ ما يزال التنسيق والتعاون بين المؤسسات الفاعلة فيه ضعيفاً، الأمر الذي يؤدي إلى تبعثر الجهود المبذولة وتأخر تطوير القطاع، كما أن التأخر في إشراك القطاع الخاص، الذي يعد المستوعب الرئيسي لمخرجات القطاع المهني، في رسم سياسات القطاع واحتياجاته، كان له أثر كبير في تأخر تطور القطاع الذي يزيد عمره عن خمسين عاماً. وتتلخص أهم تحديات القطاع ب: ضعف التمويل، وغياب الانسجام بين الخطط الاستراتيجية، وتعدد المرجعيات وتشتتها. ويعد إنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، التي من المأمول أن تضطلع بمسؤولياتها في إدارة هذا القطاع، واعتماد الإطار الوطني للمؤهلات، من أهم المنجزات على طريق تطوير القطاع وتحديثه. وعلاوة على ذلك، فإن إقرار مجلس التعليم العالي مشروع "التجسير والنفاذية ومنح الشهادات المهنية" مؤخراً، سيساهم في مأسسة التطور الوظيفي للمسارات المهنية والتقنية.

كما رصدت المراجعة الإجراءات والبرامج التي حددتها الحكومة في وثيقة "على خطى النهضة"، وقارنتها بتقرير نتائج أعمال الحكومة لعام 2019 في مجال سوق العمل، ومجال التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. ويمكن القول إن البرامج والمبادرات المعلنة تنسجم بشكل كبير مع التوصيات الواردة في الاستراتيجيات ذات العلاقة، وخصوصاً استراتيجية التشغيل الوطنية، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية. كما تنسجم هذه المبادرات مع عدد من التوصيات الواردة في تقرير حالة البلاد لعامي 2018 و2019، إلا أن لا أثر لها على تخفيض معدلات البطالة حتى قبل بدء الجائحة، الأمر الذي يثير التساؤل حول نجاعة هذه البرامج ومصادقية تقرير الإنجازات.

## أولاً: المقدمة

هدف تقرير حالة البلاد لعامي 2018 و2019 إلى متابعة العمل المؤسسي في القطاعات والمجالات المختلفة، وتطوير عملية المتابعة والتقييم، ورصد سير العمل في تنفيذ المؤسسات الحكومية لاستراتيجياتها وخططها المعلنة، والخروج بتقييمات موضوعية وتوصيات مركزة تهدف إلى رفع كفاءة التنفيذ والتغلب على المعوقات والتحديات التي تواجه عملية تنفيذ الخطط والسياسات. وبشكل عام، تشير المراجعات العملية إلى أن الاستراتيجيات يجري إعدادها بسهولة، لكن عادة ما يقابل ذلك صعوبة بالغة في عملية التنفيذ.

وعلى صعيد قطاعي سوق العمل، والتشغيل والتدريب المهني والتقني، حاول تقرير حالة البلاد السابقان تشخيص واقع وخصائص وتحديات سوق العمل الأردني وقطاع التدريب والتشغيل المهني والتقني، ورصد الاستراتيجيات ذات العلاقة، وعلى وجه الخصوص الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية. إذ تضمن التقريران تحليلاً لجانب الطلب والعرض من العمل، واستعرضا محاور ضعف المواءمة في سوق العمل، وجودة وكفاءة التعليم والتدريب المهني. إلى جانب ذلك جرى استعراض محاور عمل الاستراتيجيات ذات العلاقة ورصد عملية تنفيذها، وقد أورد التقريران ما نُفذ من تشريعات وبرامج ومبادرات، ورصد العديد من الجوانب التي ما زالت تراوح مكانها دون تنفيذ.

وتهدف هذه المراجعة إلى رصد ما أُنجز في قطاع سوق العمل، وقطاع التشغيل والتدريب المهني والتقني، وذلك من خلال متابعة مقررات الاستراتيجيات ذات العلاقة، ومتابعة وتقييم برنامج عمل الحكومة لعام 2019 في مجال سوق العمل والتشغيل، وقطاع التدريب المهني، وذلك بحسب وثيقة "على خطى النهضة" التي صدرت في حزيران 2018 ورسمت ما وُصف بـ"ملامح مشروع النهضة الوطني"، وتضمنت خطة عمل الحكومة في ثلاثة محاور رئيسية هي: دولة القانون، ودولة الإنتاج، ودولة التكافل.

وتأتي هذه المراجعة في ظروف استثنائية نتيجة لتداعيات جائحة "كوفيد-19" على القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية. فعلى الصعيد العالمي من المتوقع أن تدفع الجائحة الاقتصاد العالمي إلى أعماق ركود له منذ الحرب العالمية الثانية. وعلى الصعيد المحلي سجل الناتج المحلي الإجمالي نمواً حقيقياً سالباً بلغت نسبته 3.6% نتيجة لاستجابة الحكومة الأردنية والحكومات حول العالم عبر سياسات غير مسبوقة للتخفيف من أثر الأزمة، تضمنت إغلاق الحدود، وتقييد السفر، وإغلاق الشركات والمدارس، والتباعد الاجتماعي، والقيود على قدرة النظام الصحي، والقيود التمويلية، وهو ما سيؤدي إلى تفاقم البطالة، وفقدان الدخل، وتآكل رأس المال البشري، وعدم اليقين

بشأن المستقبل. وقد شهدت معدلات البطالة خلال النصف الثاني من عام 2020 رقماً قياسياً وصل إلى 23%. ومن المتوقع أن تتعمق أزمة الركود الاقتصادي بسبب استمرار انعكاسات الوباء على القطاعات والأنشطة المختلفة، كما سيكون لدى الحكومة وسائل محدودة لتوفير الحوافز المالية، الأمر الذي قد يؤدي إلى زيادة حالات الإفلاس بين الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما سيدفع بمعدلات البطالة إلى مزيد من الارتفاع.

## ثانياً: استجابة الحكومة لجائحة "كوفيد-19" في مجال سوق العمل والتشغيل

ليس خافياً أن سوق العمل في الأردن عانى من تحديات واختلالات عديدة قبل بروز جائحة فيروس كورونا التي فاقمت معدلات البطالة في المملكة وحول العالم أجمع، إذ بلغت معدلات البطالة نحو 19.3% خلال الربع الأول من عام 2020 (قبل أزمة كورونا). ووضعت الجائحة سوق العمل في الأردن أمام تحديات غير مسبوقة نتيجة للآثار الكارثية التي أحدثتها على جميع القطاعات الاقتصادية، ستترك آثاراً سلبية على المدى المتوسط على الأقل نتيجة فقدان الآلاف من العمال لوظائفهم، في حين يُتوقع تأثر دخول العاملين بشكل ملموس نتيجة لانقطاعهم عن العمل، أو لتحويلهم إلى العمل بشكل جزئي، أو لخسارتهم لوظائفهم نتيجة لتراجع معدلات الطلب والنشاط الاقتصادي. إذ توقعت مؤسسة بيت العمال الأردني أن تتأثر دخول ما لا يقل عن 400 ألف عامل جراء الجائحة.

وبحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، يُتوقع خسارة نحو 10-14% من العاملين في الدول العربية لوظائفهم حتى نهاية عام 2020، وإذا ما صحت هذه التقديرات فإن نحو 130 ألف عامل في الأردن على الأقل سيخسرون وظائفهم. وفي السياق نفسه، أظهر استطلاع رأي نفذته منتدى الاستراتيجيات الأردني أن نسبة كبيرة من قطاعات الأعمال تعترض تسريح جزء من العمالة لكي تتمكن من الاستمرار والحفاظ على وجودها في السوق بسبب تأثير أزمة كورونا على سوق العمل، إذ أفاد 52.2% من المستجيبين بأن نيتهم تتجه للاستغناء عن بعض عمالهم نتيجة الأزمة. ويتفق مع هذه النتائج استطلاع أجراه مركز الدراسات الاستراتيجية، أشار إلى أن 67% من أصحاب العمل يفكرون بالاستغناء عن خدمات بعض الموظفين والعاملين في حال استمرت أزمة فيروس كورونا وإجراءات الحظر والإغلاق لفترة أطول. وتنسجم هذه التوقعات مع ارتفاع معدلات البطالة في الأردن بنحو غير مسبوق لتصل إلى 23.9% خلال الربع الثالث من عام 2020 (يتوقع أن تتجاوز 25% خلال عام 2020 بحسب تقديرات دولية ومحلية غير حكومية).



وتمثلت استجابة الحكومة لاحتواء الآثار السلبية للجائحة على سوق العمل، بإصدار أوامر الدفاع ذوات الأرقام (6) و(9) و(14)، وما تبعها من بلاغات لاحقة ذات صلة، وعلى الرغم من مساهمة أوامر الدفاع الخاصة بأنظمة الحماية الاجتماعية في مساندة المتعطلين في مؤسسات القطاع الخاص وعمال المياومة، إلا أن بعض بنودها لم تنسجم مع الغايات التي تسعى لتحقيقها وأهمها الحد من تسريح العمالة الوطنية. وتجدر الإشارة إلى أن استجابة الحكومة كانت مقيّدة بالضائقة المالية التي تمر بها المملكة والتي تعمقت بعد الجائحة بسبب الإغلاق وتراجع النشاط الاقتصادي الذي أدى بدوره إلى التأثير سلباً على الإيرادات العامة.

وباستعراض التدخلات الحكومية وتحليل قدرتها على تحقيق الأهداف التي جاءت من أجلها، يمكن التوقف عند أمر الدفاع رقم (6) وما تبعه من البلاغات ذوات الأرقام (7-10)، إذ يعدّ أمر الدفاع هذا الأكثر ارتباطاً لجهة إعادة تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من ناحية الأجور والعطل الرسمية والاستغناء عن خدمات العامل في ظروف الجائحة، وقد نصّ على أن يُراجع شهرياً ويُعدّل إن لزم الأمر بموجب بلاغات. في حين ركّز أمر الدفاع رقم (9) وأمر الدفاع رقم (14) على إجراءات الحماية الاجتماعية والبرامج المختلفة لتفعيلها. وقد أثار أمر الدفاع رقم (6) الذي صدر في 9 نيسان 2020 جدلاً كبيراً وانتقاداً واسعاً من القطاعات الاقتصادية والمنظمات العمالية لأسباب مختلفة، ليس أقلها تشابك التفاصيل، وتعقيدات الصياغة، وصعوبة فهم مضمونه ما تسبّب في ضعف التعاطي معه. إلى جانب تعطيل عدد كبير من مواد قانون العمل في مسعى من الحكومة لمنع فقدان العمال لوظائفهم.

ويمكن قراءة أبرز مضمون أمر الدفاع رقم (6) والبلاغات المتلاحقة المتصلة به على النحو التالي:

- تعطيل معظم فقرات المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، والتي تتيح لصاحب العمل الحق في فصل العامل في ظروف حددها القانون بشكل صريح، وحظر إنهاء خدمات العاملين إلا في حالات محدودة جداً تتعلق بمخالفات كبيرة يرتكبها العامل، شريطة التقدم بطلب رسمي لوزارة العمل.
- تعطيل العمل بنص المادة (50) من قانون العمل، وذلك بهدف إعادة تنظيم الأجور نتيجة لتوقف عمل المنشآت. وكانت هذه المادة تتيح لصاحب العمل الذي يُضطر إلى وقف العمل مؤقتاً لظروف خارجة عن إرادته، دفع أجور العامل خلال الأيام العشرة الأولى من الإيقاف كاملة، والالتزام بدفع 50% من أجر العامل عن المدة التي تزيد على ذلك، شريطة ألا يزيد إجمالي التعطل الكلي المدفوع الأجر عن ستين يوم عمل في السنة.

- تعطيل العمل بالفقرة (ب) من المادة (59) من قانون العمل في ما يتعلق بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل أيام العطل الرسمية فقط.
- السماح لصاحب العمل -بعد الاتفاق مع العامل- على تخفيض أجر العامل بما لا يزيد عن 30% من أجر العامل المعتاد وهو على رأس عمله إما في موقع العمل أو في عمله عن بعد. وبالنسبة للعامل المنقطع عن العمل بسبب قرارات حظر التجول، سمح أمر الدفاع بتخفيض أجره إلى النصف بشرط موافقة وزارة العمل.
- ونتيجة لجملة من الاعتراضات من أصحاب العمل على مواد أمر الدفاع رقم (6)، وخاصة في ما يتعلق بحظر إنهاء خدمات العاملين، أصدرت الحكومة تعديلاً على هذا الأمر بموجب البلاغ رقم (7)، وذلك على النحو التالي:
- الإبقاء على البنود التي تتيح لصاحب العمل المتضرر تخفيض أجر العامل بنسبة 30% عن كل من شهري أيار وحزيران من عام 2020، وتخفيض دخل العاملين الذين لا يُطلب منهم عمل بنسبة 50% وذلك عن شهري أيار وحزيران.
- بالنسبة للقطاعات والأنشطة الاقتصادية الأكثر تضرراً، أتاح البلاغ لصاحب العمل بتخفيض أجر العامل الشهري بنسبة تصل إلى 60% على ألا يقل أجر العامل بعد التخفيض عن 150 ديناراً شهرياً ودون اشتراط موافقة وزارة العمل أو العامل. وذلك على الرغم من عودة العمل في معظم القطاعات.
- كما تضمنت تعديلات أمر الدفاع رقم (6) بموجب البلاغ رقم (7)، إعادة تطبيق نص المادة (28) من قانون العمل، وإجازة إنهاء خدمات العامل بحسب نص المادة، ولكن بطبيعة إدارية لا قضائية. إذ أجاز البلاغ للعامل الأردني حصراً، التقدم بشكوى لوزارة العمل إذا تعسف صاحب العمل في ممارسة الصلاحيات الممنوحة له بموجب المادة (28) من قانون العمل.
- وفي مراجعة لنتائج تطبيق أمر الدفاع رقم (6) والبلاغ رقم (7)، أقدمت الحكومة على إصدار البلاغات اللاحقة ذوات الأرقام (8) و(9) و(10)، وذلك على النحو التالي:
- اعتمد البلاغ رقم (8) قائمة محدثة للقطاعات والأنشطة الأكثر تضرراً وفقاً للمتغيرات في القطاعات المختلفة، ويجيز البلاغ، في القطاعات الأكثر تضرراً على سبيل الحصر، الاتفاق مع العامل الذي يؤدي عمله في مكان العمل أو عن بعد بشكل كلي على تخفيض أجره الشهري بنسبة تصل إلى 20% كحد أعلى لشهري تموز وآب 2020 بدلاً من النسبة التي كانت مطبقة بموجب البلاغ السابق رقم (7) والبالغة 30%.

- في ما يتعلق بأجور العاملين غير المكلفين بعمل، في القطاعات والأنشطة الاقتصادية الأكثر تضرراً، أعطى البلاغ الحق لصاحب العمل بتخفيض أجور العاملين الشهرية بنسبة تصل إلى 50% بدلاً من نسبة 60% التي كانت مطبقة في البلاغ رقم (7) وذلك عن شهري تموز وآب 2020، شريطة ألا يقل أجر العامل بعد التخفيض عن الحد الأدنى للأجور المحدد بـ 220 ديناراً، بدلاً من مبلغ 150 ديناراً بحسب البلاغ السابق.
- أما العامل في القطاعات والأنشطة غير المشمولة بقائمة القطاعات الأكثر تضرراً، سواء كان يعمل في موقع العمل أو يعمل عن بعد بشكل كلي أو كان غير مكلف بعمل، فيستحق أجره الشهري كاملاً، أي أنه لا يجوز إرغام العامل على عدم العمل وبالتالي الخصم من أجره في غير القطاعات الأكثر تضرراً.
- وعلى صعيد آخر، ألزم البلاغ صاحب العمل بتجديد عقود العمل محددة المدة لمدة مساوية لمدة العقد الأخير مع العامل أو لغاية انتهاء العمل بقانون الدفاع (أي المدتين تنتهي بعد الأخرى)، شريطة أن يكون العقد قد انتهى بتاريخ 1 تموز 2020 أو ما بعد ذلك، وأن يكون العقد قد جدد في السابق 3 مرات فأكثر.
- أما البلاغ رقم (9)، فقد اختص بمؤسسات القطاع الخاص ومنشأته والجهات الخاصة الخاضعة لأحكام قانون العمل، والتي يتم اتخاذ قرار بإغلاقها جزئياً أو كلياً بسبب فيروس كورونا، وإلى حين انتهاء المدة المقررة لحجر أو عزل العاملين فيها بحسب مقتضى الحال.
- جاء البلاغ رقم (10) ليقر تطبيق أحكام البلاغ رقم (8) على أجور العاملين المستحقة عن شهري أيلول وتشرين الأول 2020.
- وعند استعراض النصوص الكاملة لتلك اللبلاغات يظهر أنّها بالتعقيد والتداخل وكثرة التصنيفات، ما أدى إلى صعوبة فهمها وتطبيقها، وخاصة في بدايات إصدار أمر الدفاع رقم (6). وقد نتج عن ذلك إرباك كبير في أوساط العاملين وأصحاب العمل على حد سواء. وبالنظر إلى الهدف الأساسي الذي أعلنته الحكومة والمتمثل بمنع تسريح العاملين، يتضح أن هذا الهدف لم يتحقق في ضوء تراجع الحكومة عن حظر إنهاء خدمات المشغلين. وبعد أن قررت الحكومة عودة معظم القطاعات إلى العمل في مطلع أيار 2020، أعلنت العديد من المؤسسات أنها لا تستطيع العمل بطاقتها كاملة نتيجة لتراجع الطلب الكلي، مما يعني إمكانية فقدان الآلاف لوظائفهم.
- ورغم أنه لا تتوفر معلومات دقيقة عن مدى التزام المؤسسات في تنفيذ بنود أمر الدفاع رقم (6)، وخاصة في ما يتعلق بالاستغناء عن خدمات العاملين، أظهرت دراسة منتهى

الاستراتيجيات الأردني أن نسبة كبيرة من قطاعات الأعمال تعتزم تسريح جزء من العمالة لكي تتمكن من الاستمرار والحفاظ على وجودها في السوق بسبب تأثير أزمة كورونا على سوق العمل، إذ أفاد 52.2% من المستجيبين أنهم يفكرون بالاستغناء عن بعض عمالهم نتيجة الأزمة. وتنسجم هذه النتائج مع استطلاع أجراه مركز الدراسات الاستراتيجية أشار إلى أن 67% من أصحاب العمل يفكرون بالاستغناء عن خدمات بعض الموظفين والعاملين في حال استمرت أزمة فيروس كورونا المستجد لفترة أطول.

وقد جاء تدخل الحكومة في تفاصيل العلاقة بين العمال وأصحاب العمل من خلال تعطيل العمل بمواد قانوني العمل والضمان الاجتماعي، كي لا تتحمل أي كلف مالية من طرفها، الأمر الذي أدى إلى تدخلات عميقة أحدثت تشوهات وإشكالات كبيرة في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. إذ توضح الإجراءات المتخذة تقاسم التكلفة المتوقعة ما بين العامل وصاحب العمل. ويمكن القول إن بنود قانوني العمل والضمان الاجتماعي يوفران إطاراً قانونياً لمعالجة الآثار المترتبة على الجائحة، وقد يحتاج الأمر إلى تدخلات محدودة من جانب الحكومة. ويشار في هذا الإطار إلى المادة (50) من قانون العمل التي نظمت العلاقة المالية بين العامل وصاحب العمل في حالات توقف المنشأة عن العمل لظروف خارجة عن إرادتها.

وفي السياق نفسه، فإن المادة (53) من قانون الضمان الاجتماعي الخاصة بالمتعطلين عن العمل وتنظيم أحكام التعطل عن العمل، كان من شأنها أن تتكفل بمعالجة فترات التوقف عن العمل حين نفاذ أحكام المادة (50) من قانون العمل. بما يعني أنه لم يكن هنالك أي مبررات عملية أو منطقية لتعطيل العمل بالمادة (53) من قانون الضمان الاجتماعي وحرمان المتعطلين عن العمل من الحقوق التأمينية التي كفلتها لهم هذه المادة. وعليه، فإننا لا يبدو أن هناك سبباً لهذا الإجراء سوى تنصل الحكومة من أي التزامات مالية من صندوق التعطل عن العمل تجاه المتعطلين، وخاصة بعد توسيع الغايات التي يتم بناءً عليها الصرف من هذا الصندوق. وقد استندت الحكومة لتبرير موقفها إلى عد المتعطلين متعطلون مؤقتون، وليسوا متعطلين عن العمل، وهي حجة واهية؛ إذ لا فرق في مفهوم التعطل في الحالتين. وكان الأجدى أن تقدم الحكومة الدعم لصندوق التعطل كي يتمكن من الوفاء بالتزاماته تجاه المتعطلين، مما يشكل دعماً للعامل وصاحب العمل معاً، ويسهم مساهمة فعالة في الحد من إنهاء خدمات العاملين، عوضاً عن إجازة تسريح العمال بالتزامن مع إعادة فتح القطاعات الاقتصادية والسماح بعودة الشركات للعمل بطاقتها الكاملة.

ويمكن القول إن المطلوب اليوم هو إعادة العمل بالنصوص القانونية التي عطلت والتي تستطيع معالجة تداعيات الأزمة بدلاً من الاستمرار في إجراءات حمائية قد تؤدي إلى

نتائج عكسية غير محمودة. كما يجب على الحكومة إطلاق عملية مراجعة وتقييم علمية وفنية مستمرة لأوامر الدفاع والبلاغات المرتبطة بها ومدى نجاعتها في تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات بعودة العمل بنصوص التشريعات المطلوبة، وخاصة مع عودة غالبية القطاعات إلى العمل.

### ثالثاً: المواءمة بين الاستراتيجيات المعلنة ووثيقة "على خطى النهضة" ونتائج أعمال الحكومة لعام 2019

بعد مراجعة الإجراءات والبرامج التي حددتها الحكومة في وثيقة "على خطى النهضة"، ومقارنتها بتقرير نتائج أعمال الحكومة لعام 2019 في مجال سوق العمل، ومجال التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، يمكن القول إن البرامج والمبادرات المعلنة تنسجم بشكل كبير مع التوصيات الواردة في الاستراتيجيات ذات العلاقة، وخصوصاً استراتيجية التشغيل الوطنية، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية. كما تنسجم هذه المبادرات مع عدد من التوصيات الواردة في تقرير حالة البلاد لعامي 2018 و2019. وفي المقابل، فإن مستويات التنفيذ بقيت دون المستوى المطلوب.

### رابعاً: قطاع سوق العمل والتشغيل

يعاني سوق العمل الأردني من اختلالات هيكلية في جانبي الطلب والعرض من اليد العاملة. إذ تترسخ أوجه ضعف المواءمة في سوق العمل والتي تمثلت باعتبارات الجغرافيا، من حيث المدن التي يتم استحداث الوظائف فيها وأماكن سكن الباحثين عن العمل، و"المهارات والسلوكيات" المطلوبة في بيئة العمل، إلى جانب توقعات الباحثين عن العمل. وقد نتج عن هذه الاختلالات مفارقة النمو والبطالة في الاقتصاد الأردني، إذ تشير البيانات إلى عدم تمكن الاقتصاد من استيعاب الداخلين إلى سوق العمل في فترات النمو المرتفع، إذ بقيت معدلات البطالة تراوح مكانها بنحو 14.0% آنذاك. وقد تعمقت مشكلة البطالة في فترات النمو المتباطئ التي استمرت منذ أعقاب الأزمة المالية العالمية في عام 2008 حتى الوقت الراهن.

وتشير نتائج الجولة الثانية لمسح العمالة والبطالة، إلى أن معدل البطالة خلال الربع الثالث من عام 2020 بلغ 23.9%، بارتفاع مقداره 4.8 نقطة مئوية عن الربع الثالث من عام 2019، ومرتفعاً بنحو 12.0 نقطة مئوية عن المعدل المسجل في العام 2014، والذي تم اعتماده للبدء في استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل بحسب الهدف الرئيسي لاستراتيجية التشغيل الوطنية، حيث بلغ معدل البطالة السنوي آنذاك 11.9% فقط.

## الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)

جاء إطلاق هذه الاستراتيجية في الربع الأخير من عام 2016، بهدف الشروع في تنمية شاملة للموارد البشرية، والعمل على إعداد الأجيال القادمة في جميع المراحل التعليمية منذ التعليم المبكر، مروراً بالمدسة والثانوية العامة، والتعليم والتدريب المهني والتقني، والتعليم العالي، لتسهم في تطوير آليات العرض والطلب وتوازنها لسوق العمل. كما أدرجت الاستراتيجية بعدها أحد أهم محاور خطة تحفيز النمو الاقتصادي للأعوام 2018-2022، لتنعكس إيجاباً على مسيرة التنمية والتطوير في المملكة.

وتضمنت وثيقة الاستراتيجية أربعة قطاعات رئيسية، هي: التعليم المبكر وتنمية الطفولة، التعليم الأساسي والثانوي، التعليم العالي، وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وقد أشير سابقاً إلى أهمية القطاعات التي تضمنتها الاستراتيجية وتخصّ سوق العمل، إذ إن قطاع التعليم المهني والتقني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسوق العمل، إذ تشير البيانات إلى أن نحو نصف المتعطلين عن العمل، هم من ذوي المؤهلات دون المستوى الثانوي، وتشكل هذه الفئة إحدى أهم الشرائح التي قد تستفيد من خدمات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، الأمر الذي يفسّر إدراج قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن محاور الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

## الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020)

أعدت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في عام 2011، لتمثل إطاراً ناظماً لجميع السياسات المتصلة بالعمالة وسوق العمل، إذ طوّرت الاستراتيجية بجهد تشاركي من الجهات الحكومية والأهلية والقطاع الخاص. وحددت الاستراتيجية محاور معالجة الخلل القائم في ثلاثة أطر زمنية: المدى القصير، المدى المتوسط، والمدى الطويل، وجرى إعداد خطة وبرنامج عمل زمني محدد اشتمل على العديد من الإجراءات واجبة التطبيق في مجالات رئيسية تضمنت الجوانب المؤسسية وإطار السياسات، وجانبي الطلب والعرض. وقد استعرض تقرير حالة البلاد لعام 2019 الأهداف والإجراءات الخاصة بالأطر الزمنية الثلاثة التي وضعتها الاستراتيجية والتقدم المحرز في تنفيذها.

وللتأكيد على أولوية توفير فرص العمل للشباب، حددت الاستراتيجية الهدف الإنمائي الذي تسعى لتحقيقه: "تحسين مستويات معيشة الأردنيين من خلال زيادة فرص العمل والأجور والمنافع وتحسين الإنتاجية"، والبداة باستيعاب الداخلين إلى سوق العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن الإطار الزمني للاستراتيجية قد شارف على الانتهاء، مما يستوجب مراجعتها وتحديثها لتتواءم مع التغيرات والتحديات التي فرضتها الجائحة، كما يشكل هذا فرصة للوقوف على السياسات والإجراءات وتحديد ما نُفِّذ وما لم يُنْفَّذ، ومدى صلاحية السياسات المختلفة للواقع الحالي.

وفي معرض مراجعة الإجراءات والسياسات المتعلقة بهذه الاستراتيجية، تضمنت خطة عمل الحكومة (2020-2021) العديد من البرامج والمشاريع ذات العلاقة ضمن أولوية التشغيل وريادة الأعمال، وعلى النحو التالي:

توفير 60 ألف فرصة عمل إضافية منتجة ولائقة للأردنيين

ذكرت الحكومة بأنها تتطلع إلى توفير 60 ألف فرصة عمل إضافية للأردنيين والأردنيات خلال عامي 2019 و2020؛ بواقع 30 ألف فرصة في عام 2019 وما يماثلها في عام 2020.

ولترجمة هذه الأولوية ستقوم الحكومة بتنفيذ الإجراءات التالية:

- توفير حوالي 6000 فرصة عمل في القطاع الصناعي عن طريق برامج مؤسسة التدريب المهني.
- توفير 6000 فرصة عمل من خلال تحفيز صناعات الملابس والمحيطات في المناطق الصناعية المؤهلة، وفتح 15 فرعاً إنتاجياً إضافياً في المحافظات.
- توفير 4000 فرصة عمل من خلال التدريب والتشغيل في مجال إدارة مرافق الطعام والشراب، وتدريب طلبة المحافظات النائية، ودعم رسوم الطالب في تخصصات السياحة والفندقة والمشروع السياحي ومشروع التدريب والتشغيل.
- توفير حوالي 2500 فرصة عمل في قطاع الإنشاءات والإسكان عن طريق الشركة الوطنية للتشغيل، وتدريب المهندسين حديثي التخرج بالتعاون مع نقابة المهندسين الأردنيين.
- توفير حوالي 2100 فرصة عمل في القطاع الزراعي الموجه للتصدير.
- توفير حوالي 1700 فرصة عمل في قطاع رياض الأطفال والحضانة النموذجية.
- توفير 2200 فرصة عمل للمهن الطبية في القطاع الصحي العام والخاص، وتحفيز شركات القطاع الخاص المقدمة للخدمات الصحية المنزلية للمسنين.
- توفير 3000 فرصة عمل حرّ من خلال الإقراض المباشر، وإنشاء مشاريع صغيرة للأردنيين المتعطلين عن عمل في جميع المستويات العلمية والفنية والمهنية في القطاعات المختلفة.



- توفير 1000 فرصة عمل في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عن طريق تشغيل خريجي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من خلال محطات المعرفة.
- استحداث 1500 فرصة عمل من خلال إعفاء شركات القطاع الخاص من جزء من ضريبة الدخل المفروضة عليها، مقابل تدريب وتشغيل للشباب حديثي التخرج والمتعطلين عن العمل والمساهمة في مشاريع مشغلة للشباب كجزء من المسؤولية المجتمعية للشركات.

وقد أصدرت الحكومة تقريرَي الإنجاز خلال الربعين الأول والثاني من عام 2019، ولم توفر تقريرَي الإنجاز للربعين الثالث والرابع بالرغم من تقديم طلبات رسمية للحصول عليها. ثم أزيل تقريرَا الربعين الأول والثاني عن الموقع الإلكتروني للرئاسة مع تشكيل الحكومة الجديدة.

وأوضحت التقارير الحكومية ما يلي:

• التشغيل:

1. خلال الربع الأول، بُدئ بالمشروع، وجرى تشغيل 8216 أردنياً وأردنية منهم 5239 مشتركاً في الضمان الاجتماعي والباقي إما في فترة التدريب أو التجربة أو التشغيل الذاتي، في قطاعات عدة أبرزها الأعمال الريادية، والتشغيل الذاتي، والفرع الإنتاجية، والسياحة. وذلك من خلال تشبيك العرض مع الطلب في القطاع الخاص من خلال مديريات وأقسام التشغيل في وزارة العمل.

2. خلال الربع الثاني، جرى استحداث 18057 فرصة عمل، من أصل 30000 فرصة. وعليه، يمكن القول إن المشروع لم ينجح في الوصول إلى الرقم المستهدف والبالغ 30 ألف فرصة عمل، إذ تشير البيانات إلى أن مجموع الذين وُظفوا هو 18057 حتى نهاية الربع الثاني لعام 2019.

• تحسين بيئة العمل: توفير بيئة صديقة لعمل النساء خالية من التمييز

- إزالة القيود المهنية على المرأة في مكان العمل والموجودة في التشريعات العمالية، والتي تتضمن إلغاء حظر القطاعات والصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، والأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء ضمنها. (تشير حالة المشروع إلى أنه مكتمل).
- إلزام الشركات التي توظف 10 عاملين أو أكثر بوضع سياسات لمنع العنف والتحرش في مكان العمل استناداً للمادة (55) من قانون العمل.
- إلزام صاحب العمل بإنشاء حضانة في مكان العمل لرعاية أطفال العاملين، وعدم ربطها بعددعاملات من الإناث. (تشير حالة المشروع إلى أن العمل جارٍ لتنفيذه).



- تشجيع التحويل الإلكتروني من قبل الشركات لأجور ورواتب العاملين تدريجياً، بدءاً بقطاعات محددة، لضمان حصول العامل على حقوقه في الأجر. (لم يشر إلى حالة المشروع في تقرير الإنجازات).
  - مضاعفة تغطية مسح وتفتيش متطلبات ومعايير السلامة والصحة المهنية للضمان الاجتماعي ليشمل ضعف أعداد العاملين الذين يشملهم المسح سنوياً. (تشير حالة المشروع إلى أن العمل جارٍ لتنفيذه).
  - تأمين وربط جميع المناطق الصناعية بوسائل النقل العام. (تشير حالة المشروع إلى أنه مستمر والعمل جارٍ لتنفيذه).
- وقد حددت الحكومة مدى النجاح في تنفيذ هذه الأولوية من خلال التقدم في المؤشرات التالية:

1. توفير 60 ألف فرصة إضافية للأردنيين مع نهاية عام 2020.

2. تخفيض عدد الوفيات الناتجة عن إصابات العمل بنسبة 5% سنوياً.

• إطلاق برنامج "خدمة وطن"

يهدف هذا البرنامج إلى تدعيم سوق العمل بالكوادر الشبابية المدربة والمؤهلة، وترسيخ قيم المواطنة الفاعلة لديهم ليكونوا أفراداً منتجين في المجتمع. ويعدّ ضعف المهارات والخبرات التي يحتاجها سوق العمل من أبرز التحديات التي تواجه الشباب من الجنسين في الحصول على الوظائف، وذلك نتيجة قلة فرص التدريب والتأهيل التي تعزز فرصهم في الحصول على الوظائف. كما تبرز الحاجة إلى تمكين الشباب والشابات ليكونوا أفراداً فاعلين، يتحملون المسؤولية، ويتحلون بقيم المواطنة الفاعلة، ويسهمون بقوة في خدمة المجتمع الذي يمثلون الشريحة الأكبر فيه.

وينفذ برنامج "خدمة وطن" بالتعاون ما بين القوات المسلحة ووزارة العمل، بهدف تدريب وتأهيل الشباب من الجنسين وتزويدهم بقواعد الضبط والجديّة، وتنمية الحس الوطني لديهم، وتأهيلهم مهنيّاً وفقاً لمتطلبات سوق العمل في قطاعات عدة منها الصناعة والإنشاءات والسياحة.

وتُقسم منهجية التدريب المعتمدة في البرنامج إلى مرحلتين تتطلبان 476 ساعة تدريبية، وكما يلي:

• التدريب الوطني / عسكري:

مدّته شهر، ويهدف إلى تنمية الحس الوطني والانضباط في العمل لدى المتدربين، بالإضافة إلى تزويدهم بتدريبات اللياقة البدنية ومهارات السلوك.

• التدريب المهني:

مدّته ثلاثة شهور، ويتضمن تدريباً نظرياً وعملياً في المشاغل والمختبرات التابعة للقوات المسلحة، ليزود المتدربين بالمهارات الحياتية ومهارات قيادة الأعمال والسلامة والصحة المهنية. ويمنح المتدرب والمتدربة خلال البرنامج امتيازات تشمل مبلغاً شهرياً مقطوعاً، وتأمين المبيت والطعام والنقل واللباس والتأمين ضد إصابات العمل، بالإضافة إلى إجازة مزاوله مهنة مصدّقة من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية في نهاية فترة التدريب.

ولترجمة هذه الأولوية قامت الحكومة بتنفيذ الإجراءات التالية:

- إطلاق برنامج "خدمة وطن" والبدء باستقطاب الشباب والشابات والتسجيل في البرنامج مع مطلع عام 2019.

وسيلمس مدى النجاح في تنفيذ هذه الأولوية من خلال التقدم في المؤشرات التالية:

- رفق سوق العمل بـ 20 ألف شاب وشابة منضبطين ومؤهلين مهنياً مع نهاية عام 2020. وتشير المعلومات إلى أن المشروع أُطلق خلال الربع الأول من عام 2019، وتم تخريج الدفعة الأولى من منتسبي البرنامج من التدريب العسكري (1543 من الذكور)، باشرؤا التدريب المهني يوم 2 نيسان 2019 لمدة ثلاثة شهور في حين أن 1002 من الإناث خضعن للتدريب المهني في تلك الفترة.

وبحسب مؤشر الأداء المتمثل برفد سوق العمل بـ 20 ألف شاب وشابة منضبطين ومؤهلين مهنياً مع نهاية عام 2020، يمكن القول إن المشروع قد فشل في تحقيق أهدافه. وتم مؤخراً إلغاء المشروع واستبدال به مشروع خدمة العلم الذي أُطلق في الأيام الأخيرة لحكومة عمر الرزاز.

كما أعلن لاحقاً عن تأجيل برنامج خدمة العلم، وتشير التصريحات إلى توجّه الحكومة الجديدة (د. بشر خصاونة) إلى إلغاء البرنامج نظراً لصعوبة تطبيقه، الأمر الذي يوضح مدى الضعف في تصميم البرامج وواقعيتها والقدرة على تنفيذها وتحقيق أهدافها.

ويمكن القول إن تلك البرامج شابها الكثير من أوجه القصور والضعف، سواء على مستوى التصميم، أو على مستوى التنفيذ. إذ وُلد برنامج "خدمة وطن" وهو يعاني من ضعف رئيس يتمثل في شرط ضمان تعيين المتدربين من قبل مزودي خدمة التدريب في القطاع الخاص، وخاصة في ظل جائحة كورونا وإغلاق معظم الأنشطة الاقتصادية.

• دعم أصحاب المشاريع الصغيرة ورياديين الأعمال من خلال صندوق الريادة الأردني الذي سيدعم 825 مشروعاً من المشاريع الناشئة الإبداعية والمبتكرة، ورصد 69 مليون دينار لهذه الغاية.

(تشير حالة المشروع إلى أنه لم يبدأ بعد).

• تقديم المساعدة الفنية والحوافز المالية للشركات التي تصدر باستخدام العمالة الأردنية.

(تشير حالة المشروع إلى أنه لم يبدأ بعد).

• تحويل محطات المعرفة، واستحداث 80 حاضنة أعمال في أنحاء المملكة، لإتاحة الفرص للشباب للبدء بمشاريعهم الخاصة من المحافظات.

(تشير حالة المشروع إلى أنه متأخر).

• إعادة هيكلة بنك تنمية المدن والقرى الذي يمكن المجتمعات المحلية من الوصول إلى التمويل للمشاريع الإنتاجية.

(تشير حالة المشروع إلى أن العمل جارٍ لإنجازه).

• إتاحة التمويل لثلاثة قطاعات إضافية، هي الصحة، والنقل (شركات النقل)، والتعليم (التدريب المهني والفني والتقني)، ضمن برنامج البنك المركزي لتمويل ودعم القطاعات الاقتصادية، ليصبح مجموعها تسعة قطاعات. ويقدم البرنامج سلفاً متوسطة الأجل للبنوك بأسعار فائدة تبلغ 1.75% للمشاريع في العاصمة، و1% للمشاريع في باقي المحافظات.

(تشير حالة المشروع إلى أن العمل جارٍ لإنجازه).

كما تضمنت خطة عمل الحكومة (2020-2021) العديد من البرامج والمشاريع ذات العلاقة ضمن أولوية التشغيل وريادة الأعمال وعلى النحو التالي:

1) توفير 35 ألف فرصة عمل إضافية لائقة ومنتجة للأردنيين، من خلال الإطار الوطني للتدريب والتشغيل.

## 2) تنظيم سوق العمل لضمان تشغيل الأردنيين، وإحلالهم في الوظائف والمهن المتاحة، من خلال:

- تعديل التشريعات الناظمة لسوق العمل.
- الانتهاء من تطوير نظام التصاريح الإلكتروني وإطلاقه بمراحله المختلفة.
- تفعيل منظومة التفتيش وتطويرها.

## 3) زيادة جاذبية القطاع الخاص للعمالة الأردنية، من خلال:

- وضع وتفعيل حوافز تشجيعية لأصحاب العمل لتشجيعهم على تشغيل العمالة الأردنية وإحلالها بدلاً من العمالة الوافدة.
- إحلال العمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة.
- تقديم خدمات نقل مدعوم للعمالة الأردنية.
- ضمان توفير بيئة عمل سليمة.

## 4) دعم المشاريع الريادية ومشاريع التشغيل الذاتي، من خلال:

- دعم وتمويل المشاريع الريادية ومشاريع التشغيل الذاتي من قبل صندوق التنمية والتشغيل وبرنامج "انهض" والصندوق الأردني للريادة.
- استحداث فرص عمل من خلال المشاريع المدعومة.
- إعادة تقييم ودراسة صندوق التنمية والتشغيل.
- دعم المشاريع الريادية، وإطلاق 40 حاضنة أعمال.
- دعم توفير المهارات الرقمية في الأردن ضمن مشروع "الشباب، التكنولوجيا، والعمل" لتأهيل الشباب وتدريبهم على المهارات الرقمية للشباب.
- بناء برنامج حوافز لدعم الشركات المحلية الرقمية للتوسع والوصول إلى الأسواق بهدف اجتذاب الشركات العالمية وتوفير فرص عمل جديدة.
- جذب صناديق ومسرعات أعمال عالمية.
- تحسين القدرات والمهارات الرقمية لدى طلبة المدارس الحكومية من خلال تدريسها من الصف السابع حتى الصف الثاني عشر.
- تأسيس ملتقى الريادة والابتكار.
- العمل على إطلاق المنتدى العربي للشبابي لريادة الأعمال والابتكار (2020).

ولا يتوفر في تقارير الإنجاز ما يشير إلى تنفيذ أي من المبادرات السابقة خلال عام 2020، وقد يكون ذلك نتيجة لتنفيسي الوباء وظروف الإغلاق التي استمرت لفترات طويلة خلال العام، وانشغال الحكومة بأولوية مواجهة الجائحة على حساب الأولويات الأخرى.

استندت هذه المراجعة إلى الهدف الإنمائي الذي حددته استراتيجية التشغيل الوطنية في عام 2012 والمتمثل بـ "تحسين مستويات معيشة الأردنيين من خلال زيادة فرص العمل والأجور والمنافع وتحسين الإنتاجية"، كما حددت الاستراتيجية الهدف الرئيس بالبدء في استيعاب العاطلين عن العمل ابتداءً من عام 2014. في حين حددت وزارة العمل في خطتها الاستراتيجية للفترة 2017-2019، الوصول بمعدلات البطالة إلى ما نسبته 15.1% في عام 2021 (23.0% للإناث، و13.1% للذكور)، مقارنة مع ما نسبته 15.3% في عام 2016 والتي اعتُمدت سنة أساس. في حين استهدفت الخطة الاستراتيجية الوصول بنسبة المشاركة الاقتصادية المنقحة إلى حوالي 37.9% في عام 2021 (13.3% للإناث، و60.0% للذكور مقارنة مع ما نسبته 36.0% خلال عام 2016). إلى جانب ذلك، سيتم متابعة وتقييم برنامج عمل الحكومة لعام 2019، في مجال سوق العمل والتشغيل، وقطاع التدريب المهني، وذلك بحسب وثيقة "على خطى النهضة".

واستناداً إلى ما تقدم، فإنه على الرغم من تنفيذ بعض الأنشطة والبرامج والإجراءات لتحقيق الأهداف الواردة في الاستراتيجيات ذات العلاقة، يمكن القول إن الاستراتيجية الوطنية للتشغيل قد فشلت في تحقيق هدفها الإنمائي، لا بل إن معدلات البطالة لم تشهد أي تراجع يُذكر منذ إطلاقها. وتشير نتائج الجولة الثالثة لمسح العمالة والبطالة الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة وكذلك تقريرها الربعي حول معدل البطالة في المملكة للربع الثالث من عام 2020، إلى أن معدل البطالة خلال الربع الثالث من عام 2020 بلغ 23.9%، بارتفاع مقداره 4.8 نقطة مئوية عن الربع الثاني من عام 2019، ومرتفعاً بحوالي 12.0 نقطة مئوية عن المعدل المسجل في عام 2014، إذ بلغ معدل البطالة السنوي آنذاك 11.9% فقط. وتم اعتماد ذلك العام للبدء في استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل بحسب الهدف الرئيس لاستراتيجية التشغيل الوطنية.

وعلى صعيد التوزيع الجندي لمعدل البطالة خلال الربع الثالث من عام 2020، فقد بلغ معدل البطالة للذكور 21.2% مقابل 33.6% للإناث. إذ ارتفع معدل البطالة بنحو 4.1 نقطة مئوية للذكور، مقابل ارتفاعه بنحو 6.1 نقطة مئوية للإناث مقارنة بالربع الثالث من عام 2019.

وقد أشارت نتائج الجولة الثالثة من مسح العمال والبطالة إلى أن معدل البطالة بين حملة الشهادات الجامعية (بكالوريوس فأعلى) بلغ 27.7% مقارنة بالمستويات التعليمية

الأخرى. كما أشارت النتائج إلى أن نحو 53.1% من إجمالي المتعطلين هم من حملة الشهادة الثانوية فأعلى، في حين أن 46.9% من إجمالي المتعطلين كانت مؤهلاتهم التعليمية دون الثانوية. وبحسب المستوى التعليمي والجنس، أظهرت النتائج أن نسبة المتعطلين الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى بلغت 25.2% مقارنة مع 77.0% بالنسبة للإناث.

وعلى صعيد معدل المشاركة الاقتصادية الخام (أي قوة العمل منسوبة إلى مجموع السكان)، أظهرت النتائج أنه ما يزال متدنياً، إذ بلغ حوالي 23.8 فقط، بينما بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (أي قوة العمل منسوبة إلى السكان ممن هم في سن 15 سنة فأكثر) حوالي 34.4% فقط (53.5% للذكور مقابل 14.9% للإناث). الأمر الذي يعكس تفاوتاً كبيراً جداً في معدل المشاركة بحسب الجنس، كما تعكس هذه البيانات تدني معدل المشاركة الاقتصادية بشكل كبير وخاصة للإناث.

### تحديات تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل

بصفة عامة، تتسم الدول النامية ومن بينها الأردن، برفاهية إعداد الاستراتيجيات وخطط العمل، مقابل شح التنفيذ وضعف تحقيق الأهداف. وعلى صعيد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، فقد نصت خطة العمل لتنفيذ الاستراتيجية على تشكيل المجلس التنفيذي الوطني برئاسة وزير العمل وذلك بهدف الإشراف على تنفيذ محاور الاستراتيجية، إذ يجتمع المجلس شهرياً لمتابعة التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل، ويقدم التقرير إلى مجلس الوزراء.

وبالإضافة إلى ذلك، أنشئت وحدة تنفيذ الاستراتيجية في إطار وزارة العمل، وبمساعدة فنية من منظمة العمل الدولية في متابعة تنفيذ الاستراتيجية وتقييم أثر الإجراءات. وجرى نقل هذه الوحدة من مؤسسة إلى أخرى أكثر من مرة، وقد ساهم ذلك، إضافة إلى تعدد المرجعيات ونقص الخبرات، في تأخير تنفيذ الأنشطة والمشاريع المنبثقة عن الاستراتيجية، الأمر الذي أثر سلباً على الأداء العام للتنفيذ. ويمكن تلخيص العوائق المؤسسية التي أضعفت كفاءة التنفيذ بما يلي:

- صعوبة توفير الموارد المالية للعديد من عناصر خطة العمل.
- ضعف التزام ممثلي الوزارات في المجلس التنفيذي المسؤول عن متابعة التنفيذ، وافتقار الإدارات الحكومية المسؤولة عن التنفيذ إلى الشعور بالملكية، إذ يتشكل الانطباع لدى الموظفين بأنهم ينفذون خطة عمل خارج مؤسساتهم ولصالح مؤسسات وهيئات أخرى عندما يتطلب الأمر جهداً تشاركياً من مجموعة من المؤسسات لتنفيذ بعض عناصر الاستراتيجية. إضافة إلى ذلك، فإن نقص الخبرة لدى الموظفين الحكوميين في تنفيذ

البرامج الشاملة للقطاعات التي تتطلب التنسيق والتعاون الوثيقين بين وزارات عدة، وعدم قدرتهم على التكيف بفعالية مع هذا النوع من العمل، أدى بشكل ملحوظ إلى التأثير سلباً على سير العمل في تنفيذ الخطة.

- عدم ثبات الإدارات الحكومية، فالتغيرات المستمرة في الحكومة، والتعديلات الكثيرة على مجلس الوزراء، بالإضافة إلى التغييرات المتكررة والكثيرة في مستويات الإدارة العليا في المؤسسات ذات العلاقة مع وزارة العمل، والتي تتولى تنفيذ غالبية البرامج والمبادرات (كمؤسسة التدريب المهني، وصندوق التعليم والتدريب المهني والتقني، وصندوق التنمية والتشغيل)، أدى إلى ضعف التنفيذ، وعدم استمرارية الأشخاص المنفذين، وانتقال التنفيذ من شخص إلى آخر من دون معرفة حقيقية للإنجاز.
- ضعف الإطار المؤسسي الخاص بوحدة تنفيذ الاستراتيجية، والتأخير الملموس في استحداث الوحدة ورفدها بالكوادر المؤهلة والقادرة على تنفيذ الإجراءات المقترحة، ناهيك عن عدم استقرار هذه الوحدة خلال فترة عملها، إذ تنقلت الاستراتيجية بين مواقع عدة؛ ابتداءً من صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، مروراً بصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وانتهاءً بوزارة العمل. وقد كان لضعف كفاءات مديري المشاريع التي انبثقت عن الاستراتيجية، الأثر الأكبر في تأخير تنفيذها.
- غياب المعايير الواضحة في اختيار وتحديد المبادرات الواردة في خطة العمل. إذ اقترحت المشاريع من جانب ممثلي القطاع العام فقط، وكانت في كثير من الأحيان مشاريع ومبادرات قائمة في مؤسساتهم، وبعضها لا ينسجم وتحقيق الأهداف.

## خامساً: قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني

يعد قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، أحد أهم أركان تطوير الموارد البشرية وتنميتها، إذ يقوم هذا القطاع برفد سوق العمل الأردني باحتياجاته من العمالة في مختلف المستويات المهنية الأساسية والمتوسطة من مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني. ويمكن القول إن هذا القطاع يعد من أكثر القطاعات تشابكاً وتداخلاً، سواء من جهة الخدمات المقدمة، التي تتضمن جانبي التعليم والتدريب في القطاعين المهني والتقني، أو من جهة حاكمية القطاع وتعدد المؤسسات المشرفة على هذا القطاع.

ويواجه هذا القطاع تحديات مختلفة، إذ ما تزال جاذبية التعليم والتدريب المهني والتقني منخفضة مقارنة مع التعليم العام، ففي الوقت الذي حقق فيه التعليم العام خطوات كبيرة، هناك العديد من التحديات التي أعاقت تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني. فما تزال جودة تقديم الخدمة منخفضة نسبياً نتيجة لعدم المناهج، وغياب



التطوير المهني المستمر والمستجيب للتسارع التكنولوجي الهائل، وسوء التجهيزات. كما أن انخفاض التنسيق والتعاون الضعيف بين التعليم والتدريب التقني والمهني والقطاع الخاص أدى -ولسنوات طويلة- إلى ضعف استجابة التعليم والتدريب التقني والمهني لاحتياجات سوق العمل، ما أدى إلى تعميق عدم التوافق بين المهارات الفعلية والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل. وعلاوة على ذلك، فإن محدودية ربط مسارات التعليم والتدريب التقني والمهني مع مسارات التعليم العالي للطلبة الراغبين تضعف جاذبية هذا القطاع.

كما تمثل المواقف الاجتماعية السلبية المستمرة، والمفاهيم المرتبطة بالفشل الأكاديمي، وتدني مستوى الخدمات المقدمة، من العوامل التي تشني الشباب عن الانضمام إلى برامج التعليم والتدريب التقني والمهني وأصحاب العمل عن توظيف خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني. ويساعد في تدني جاذبية هذا القطاع، الاعتقاد الجازم بأنه يوفر وظائف ذات أجور متدنية، وأن ظروف العمل فيه غير لائقة، وأن احتمالية انضمام مجتمع القطاع إلى العمل غير الرسمي مرتفعة. وتشير البيانات إلى أن نسب الالتحاق بالتعليم الثانوي المهني (وزارة التربية والتعليم) قد انخفض من 21.9 خلال عام 2001 إلى حوالي 12.0 خلال عام 2019.

وعلاوة على ذلك، فقد أدى التشرذم في التخطيط والسياسات، وضعف التنسيق داخل المؤسسات الحكومية المعنية، وكذلك بين الحكومة وأصحاب المصلحة الآخرين، إلى إعاقة تقديم الخدمات والحد من القدرة على التعاون المنهجي والاستجابات المنسقة لمواجهة هذه التحديات. كما يعد الإنفاق العام على تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني غير كافٍ للنهوض بجودة مدخلات القطاع ومخرجاته، الأمر الذي أدى إلى التركيز على المؤشرات الكمية بدلاً من النوعية. ويرتبط ضعف مخرجات هذا القطاع، بضعف العلاقة والتشاركية مع القطاع الخاص الذي يعدّ المشغل الرئيس لمخرجات القطاع. وعلى الرغم من التحسن الذي طرأ في تلك العلاقة مؤخراً، إلا أنها بحاجة إلى المزيد من آليات التطوير وتفعيل دور القطاع الخاص في رسم سياسات القطاع ونوعية الخدمات المقدمة فيه. ومن المأمول أن تلعب هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية دوراً فاعلاً في الشراكة مع القطاع الخاص من خلال تشكيل مجالس المهارات القطاعية.

### منظومة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني:

يتصف هذا القطاع بتعدد الجهات المشرفة عليه، وباعتماد كل منها على إطار تشريعي خاص بها يشمل القوانين والأنظمة والتعليمات. وتقوم كل من هذه الجهات بوضع استراتيجيتها الخاصة. ومع أن هذه الجهات تقوم بإعداد استراتيجياتها وفق مظلة



الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشري، إلا أن هذه الجهات لا تقوم بتنسيق استراتيجياتها وبرامجها في ما بينها، الأمر الذي يؤثر سلباً على نوعية وتداخل المخرجات، ويؤشر إلى عدم الكفاءة في تخصيص الموارد المتاحة نتيجة لضعف التنسيق أو انعدامه. وتتشكل منظومة هذا القطاع من الجهات التالية:

#### – وزارة التربية والتعليم:

تقدم الوزارة برنامج التعليم المهني الشامل في المرحلة الثانوية لمدة سنتين في الصفين الحادي عشر والثاني عشر في مسارات مختلفة، منها الصناعي والزراعي والفندقي والاقتصاد المنزلي، إذ تتيح الوزارة للناجحين في هذه المسارات الالتحاق بمسارات التعليم العالي ضمن متطلبات خاصة، وتشير الأدلة إلى محدودية عدد الطلبة الذين يتابعون تحصيلهم الأكاديمي في مسارات التعليم العالي، كما أن نسب النجاح عادةً ما تكون متدنية من هذه الفئة. وقد سجلت أعداد الطلبة المتقدمين لامتحان الثانوية العامة تراجعاً كبيراً منذ عام 2014، لتصل إلى حوالي 9 آلاف طالب في عام 2019 مقارنة مع نحو 18 ألف طالب في عام 2014، بتراجع بلغت نسبته 48%.

#### – وزارة العمل / مؤسسة التدريب المهني:

تعمل المؤسسة بموجب قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (11) لسنة (1985) وتعديلاته لسنة 2001. وتقدم المؤسسة خدماتها في برامج الإعداد المهني ورفع كفاءة وخدمات التدريب والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية، وتدريب المدربين والمشرفين. وتضم المؤسسة 35 معهداً تتوزع على محافظات المملكة، إلى جانب 348 مشغلاً لتقديم خدماتها. إذ تقوم المؤسسة بتقديم عدد من البرامج من بينها: برامج الإعداد المهني، وبرامج رفع الكفاءة، وبرامج السلامة والصحة المهنية وتدريب المدربين والمشرفين. وتقدر الطاقة الاستيعابية للمؤسسة بحوالي 20 ألف متدرب ومتدربة سنوياً، في حين يشير تقرير المؤسسة إلى أن عدد الملتحقين في عام 2019 بلغ نحو 14 ألف متدرب، تتراوح نسبة المشتغلين منهم بين 60% و80%. ولا يشير التقرير إلى كيفية تحقيق هذه النسب التشغيلية، مع الإشارة إلى أن المؤسسة ليست مسؤولة بشكل مباشر عن التشغيل، ويقتصر عملها على رفد سوق العمل بالعمالة في المستويات المهنية المختلفة.

## - جامعة البلقاء التطبيقية:

تقدم الجامعة خدماتها في مجال التعليم والتدريب التقني من خلال إشرافها على الجامعات والكليات الجامعية والمتوسطة، إذ تقدم هذه المؤسسات البرامج النظامية في مجال التعليم التقني بواقع عامين دراسيين بعد إنهاء الثانوية العامة، تنتهي بتقديم الطلبة للامتحان الشامل، الذي يتيح وضمن شروط محددة إمكانية التجسير للحصول على درجة البكالوريوس، بينما يتمكن من أتم الامتحان الشامل من الدخول إلى سوق العمل مباشرة. وتتنوع البرامج التطبيقية في تخصصاتها لتشمل البرامج الطبية المساعدة، والصيدلة، والفندقة، والسياحة وسواها. وتشمل المسارات التقنية والفنية التي تقدمها هذه المؤسسات: مسار الدبلوم الشامل التقني (لحملة شهادة الثانوية العامة)، ومسار الدبلوم الفني (لغير حاملي شهادة الثانوية العامة)، ومسار الدبلوم التدريبي والدورات قصيرة الأجل. وتضم الجامعة نحو 11 ألف طالب خلال عام 2019، في حين تضم الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية والخاصة التي تشرف عليها الجامعة حوالي 16.5 ألف طالب، تزيد نسبة الإناث فيها عن 50%.

والى جانب هذه المؤسسات، تقدم الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب (وهي شركة مساهمة خاصة غير ربحية) خدمات التدريب المهني الانتقائية، وتشمل: المهن الإنشائية، والمهن المساندة، والطاقة المتجددة، والخدمات اللوجستية. وعادة ما تكون مدة البرامج التدريبية التطبيقية سنة واحدة على الأكثر. وتشمل منظومة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني أيضاً خدمات التعليم المهني التي تنفذها وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين (أونروا)، من خلال برامج تدريبية في تخصصات متعددة، قصيرة ومتوسطة المدى. إذ تطرح الوكالة برامج الدبلوم التقني الذي يخضع لتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية، وبرامج تدريبية مشابهة لبرامج مؤسسة التدريب المهني. وقد وصل عدد المستفيدين من برامج الشركة ما يزيد عن 22 ألف طالب.

## استراتيجيات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني

نتيجة لتعدد المؤسسات والجهات المعنية بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، تعددت الاستراتيجيات المؤسسية في هذا القطاع، وعلى الرغم من أن مختلف هذه الاستراتيجيات تدور في فلك الاستراتيجية القطاعية الأم (الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية)، إلا أن هنالك غياباً للتنسيق والتناغم في ما بين الاستراتيجيات المؤسسية، ما يؤدي عادة إلى التداخل والتكرار في عمل هذه المؤسسات والتأثير على كفاءة استغلال الموارد المتاحة لها. ويمكن لهذه المؤسسات أن تعمل بفعالية وكفاءة وتكاملية أكبر إذا ما

أُتيح لها التنسيق في وضع الأهداف والوصول إليها. وتشمل استراتيجيات القطاع إلى جانب الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، كلاً من استراتيجية وزارة التربية والتعليم، واستراتيجية جامعة البلقاء التطبيقية، واستراتيجية مؤسسة التدريب المهني، واستراتيجية التشغيل الوطنية، واستراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

وعلى صعيد الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، فقد اشتملت الأهداف الرئيسية والمشاريع المتصلة بها في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني على خمسة أهداف رئيسية، هي: إتاحة الفرص، والجودة، والمساءلة، والابتكار، وأنماط التفكير. إذ يتم تنفيذ هذه الأهداف من خلال 16 مشروعاً شملت محاور متعددة، من بينها: الحاكمة، والشراكة مع القطاع الخاص، ودعم البنية التحتية لهذا القطاع، والمناهج، والمدرّبون، والمظلة المرجعية، والتجهيزات، وإطار المؤهلات، وفتح القنوات الأفقية والعمودية بين مسارات القطاع ومسارات التعليم العام والتعليم العالي، والتوجيه المهني. ومن أبرز الإنجازات المتحققة في هذه الاستراتيجية لمعالجة التشوهات في القطاع، إقرار قانون هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية، التي ستشكل المظلة المرجعية لهذا القطاع، وكذلك العمل على تنفيذ جميع المشاريع آنفة الذكر.

وفي معرض مراجعة الإجراءات والبرامج والسياسات المتعلقة بهذه الاستراتيجيات، فقد تضمنت خطة عمل الحكومة (2019-2020) العديد من البرامج والمشاريع ذات العلاقة ضمن أولوية قطاع التدريب المهني وعلى النحو التالي:

أولاً: التوسّع في التعليم المهني والتقني وتطوير التعليم العالي، من خلال تنفيذ المبادرات والإجراءات التالية:

- إعادة تنظيم مسارات التعليم وبدء التشعب بعد الصف التاسع والتدخل المبكر في صقل الميول المهنية للطلبة.
- إعادة هيكلة قطاع التعليم العالي وتعديل التشريعات الناظمة له، وتنسيق وتطوير العمل الجامعي البيئي.
- رفع كفاءة الكوادر التدريسية في الجامعات والكليات.
- دعم الطلبة الأردنيين المتميزين وغير المقتدرين مالياً من خلال المنح والقروض المخصصة للتعليم العالي.
- استكمال إجراءات إنشاء المركز الوطني لاستخدام التكنولوجيا وإدماج مصادر التعليم المفتوحة.

- زيادة استقطاب الطلبة الوافدين للدراسة في الجامعات الأردنية.
- التوسع في دعم البحث العلمي والابتكار.

ثانياً: الارتقاء بمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال:

- إعداد الأنظمة والتعليمات الناظمة لعمل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
- مراكز تدريب مهني تتلاءم واحتياجات سوق العمل جغرافياً ونوعياً.

وعلى صعيد تنفيذ المبادرات والمشاريع في مجال استراتيجية الموارد البشرية، فلم تتضمن نتائج أعمال الحكومة للربعين الأول والثاني ما يفيد بتنفيذ أي من تلك البرامج. باستثناء تشكيل هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية وإقرار واعتماد البرنامج الوطني للمؤهلات.

ويعد إنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، من أبرز الإنجازات المتحققة على صعيد تطوير حوكمة القطاع، إذ أقر مجلس الوزراء مؤخراً قانون هيئة تنمية المهارات وتطويرها، التي ستضطلع بمهام الإشراف على عمل هذا القطاع ومخرجاته. وهدف القانون لإيجاد مظلة واحدة لتأطير عمل القطاعات المعنية بالتعليم المهني والتقني وذلك ضمن تنفيذها لأهداف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025). ويتضمن قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية إلغاء قانونين ونظامين لتحقيق تلك الغاية، وإنشاء هيئة تسمى "هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية" التي تم إنشاؤها بالفعل، بهدف الإشراف على مزودي التدريب المهني والتقني وتنظيم أعمالهم وتقييم وضبط أدائهم واعتمادهم والإشراف على تنفيذ برامج التعليم المهني والتقني والتدريب. كما تم تشكيل "مجلس تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية" بدلاً من مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، بهدف الارتقاء بمستوى التدريب والتعليم المهني والتقني بما يساعد على تنمية الموارد البشرية.

ووفقاً للقانون، فقد تم إنشاء صندوق في الهيئة خلفاً لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني يهدف إلى دعم أنشطة التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير المهارات بهدف التشغيل لدى منشآت القطاع الخاص وتمكين الأفراد والأسر والجماعات الفقيرة أو متدنية الدخل أو تلك العاطلة عن العمل من الانخراط في العمل والإنتاج، وذلك من أجل الإسهام في محاربة الفقر والبطالة في المملكة.

وتشمل أبرز الإنجازات في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، إقرار مجلس التعليم العالي مؤخراً اعتماد مشروع "التجسير والنفاذية ومنح الشهادات المهنية" الذي تقدمت به جامعة البلقاء التطبيقية، والذي سيبدأ تطبيقه بداية السنة الدراسية 2021/2022 في جامعة البلقاء التطبيقية بدايةً، وقبل أن يعمم على الجامعات الأخرى. ومن المتوقع أن يسهم المشروع في إحداث تطوير وظيفي حقيقي في مسارات التعليم المهني والتقني من خلال التقدم في مسارات التعليم المهني وصولاً لدرجات البكالوريوس والماجستير "المهني". ويعالج هذا البرنامج أحد أهم التحديات التي تواجه المسارات المهنية، وهو المتمثل في غياب التطور الوظيفي في هذه المسارات وانغلاقها. ويأتي هذا المشروع لينسجم مع متطلبات الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، إذ يتيح للطلبة الفرص للحصول على الشهادات المتقدمة في التعليم التقني والمهني بدرجات توازي تلك المطروحة في المسار الأكاديمي (الدبلوم والبكالوريوس والماجستير والدكتوراه "المهني") وتوطينها في الإطار الوطني للمؤهلات، الذي تم إقراره، والبدء في تطبيقه من قبل هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي. وسيتم هذا المشروع خريجي المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني والكليات الجامعية من التطور مهنيًا ووظيفيًا والحصول على البكالوريوس المهني والشهادات العليا في المسارات المهنية، كما سيتمكن البرنامج طلبة المسارات الأكاديمية من الانتقال إلى المسارات المهنية في أي مستوى من مستويات الدراسة في الجامعات الوطنية.

ويتيح المشروع للطلبة الناجحين في الثانوية العامة (المسار الأكاديمي، والمسار المهني)، الالتحاق في المسارات المهنية في الجامعات والكليات التقنية، كما أنه سيعطي للطلاب الملتحق بالكليات الجامعية المتوسطة، خياراً جديداً بالالتحاق في المسارات المهنية للحصول على درجة البكالوريوس المهني والمتابعة باتجاه عمودي مهني. وسيتمكن هذا المشروع الطلبة من غير الناجحين في امتحان الثانوية العامة في المسار الأكاديمي وخريجي المدارس الثانوية المهنية ومؤسسات التدريب المهني بالتقدم للحصول على الدرجات المهنية من خلال امتحان تأهيلي سيتم اعتماده للالتحاق بالمسارات المهنية.

ومن جانب آخر، فإن هذا المشروع سيتمكن العاملين في مجال تخصصهم لفترة زمنية، وبعد اجتيازهم الامتحان التأهيلي، الالتحاق بجامعات تقنية، ضمن الأسس التي تُقر لهذه الغاية، ويتيح المشروع المقترح للطلبة الملتحقين بالمسار الأكاديمي على مستوى درجة البكالوريوس والحصول على درجات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه المهنية ضمن مسار خاص.

وفي مجال التدريب المهني، تشير إنجازات مؤسسة التدريب المهني إلى تركّزها في مجالات تهيئة البيئة المواتية لتقديم خدمات التدريب، إذ تلخصت الانجازات في مجالات الحاكمية التي تضمنت إعداد نظام التنظيم الإداري والهيكل التنظيمي للمؤسسة، ودمج العديد

من المعاهد الصناعية والتدريبية في المحافظات. وفي مجال "البرامج والمناهج التدريبية"، تم العمل على تحديث وتطوير البرامج التدريبية في مختلف المهارات والقطاعات. وفي مجال البيئة التدريبية، تم إنشاء عدد من المشاغل في مختلف المحافظات، وتحديث مشاغل قائمة، وإعادة التأهيل والصيانة لمعاهد التدريب المهني في العديد من المحافظات، كما تم رفع كفاءة المدربين في دول مختلفة وبواقع 80 مدرساً. وفي مجال السلامة والصحة المهنية، تم تطوير وإنشاء فروع لمعاهد السلامة والصحة المهنية في بعض المحافظات. وعلى صعيد التعاون مع القطاع الخاص، تم تمكين فعاليات القطاع الخاص، كقطاعات الصناعة والإنشاءات والمحيطات وغيرها، من إدارة وتشغيل واستخدام مشاغل التدريب في بعض المحافظات.

## سادساً: برنامج المهارات للتشغيل والاندماج الاجتماعي

يعدّ برنامج المهارات للتشغيل والاندماج الاجتماعي، المقدم من الاتحاد الأوروبي، أحد أهم المشاريع المعنية بدعم تنفيذ الاستراتيجيات القطاعية (استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 2014-2020، والاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020، واستراتيجية تنمية الموارد البشرية 2016-2025)، ضمن إطار عمل مكوّن بناء القدرات.

ويتمثل الهدف العام للبرنامج في توفير الدعم لتنمية القدرات، وتقديم الدعم الفني للوزارات المعنية بالتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمؤسسات ذات الصلة ومنظمات المجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين، ودعم تنفيذ الاستراتيجيات القطاعية. وشملت أهداف المشروع تقديم المشورة والدعم الفني للوزارات المعنية والمؤسسات ذات الصلة على المستويين المركزي والإقليمي في مجالات الحوكمة، وبناء القدرات، وضبط الجودة، والتشغيل، وإدارة سوق العمل والوساطة ونظم المعلومات، والاندماج الاجتماعي للفئات المحرومة، والمتابعة والتقييم ضمن استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وخطط عمل القطاع بما فيها استراتيجية تنمية الموارد البشرية (2016-2025).

كما تضمنت الأهداف تقديم المشورة والدعم الفني، والدورات التدريبية لتعزيز الحوار الاجتماعي، وتعزيز المشاركة الفعلية وشراكة الشركاء الاجتماعيين في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. إذ إن ذلك يؤدي إلى تحديد الأدوار والمسؤوليات والمشاركة القائمة على إطار تنظيم وشراكة من خلال استكشاف نهج جديد وفرص وأساليب الشراكة بين القطاعين العام والخاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

وقد ساهم البرنامج في وضع الأسس اللازمة لتطوير قوة عاملة تتمتع بالمهارات والمؤهلات والقدرات السلوكية اللازمة لتحقيق طموحات الأردن الاقتصادية والاجتماعية، وزيادة قابلية توظيف الشباب والمساهمة في زيادة الاندماج الاجتماعي للنساء والشباب والأشخاص من ذوي الإعاقة. وكان من بين إسهامات هذا البرنامج الذي اختتم أعماله في مطلع عام 2020، إنشاء هيئة المهارات.

وقد جاء هذا البرنامج ضمن برنامج دعم الميزانية المقدم من الاتحاد الأوروبي خلال الفترة بين عامي 2015 و2019 بحوالي 42 مليون يورو للجهات المعنية في التدريب والتعليم المهني والتقني وأصحاب المصلحة لتنفيذ إصلاح القطاع. وتمحورت ركائز الإصلاح التي ساهم بها البرنامج حول: الإطار التنظيمي للتدريب والتعليم المهني والتقني؛ ومؤهلات الوظائف الجديدة المسجلة في الإطار الوطني للمؤهلات؛ وتجهيز وتطوير مدارس التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم ومراكز مؤسسة التدريب المهني والكليات المرتبطة بجامعة البلقاء التطبيقية في جميع أنحاء الأردن؛ وتدريب المعلمين والمدرسين المهنيين والتقنيين والمشرفين على ورش العمل؛ وتوسيع نطاق الوصول إلى المؤهلات وإدراج الفئات المحرومة في التدريب والتعليم المهني والتقني وتدابير سوق العمل النشطة. وبالنظر إلى ضخامة حجم التمويل، فإن الأمر يستدعي إجراء تقييم موضوعي للنتائج التي حققتها البرنامج وأثرها على تطوير مخرجات القطاع بهدف تعظيم الاستفادة من هذه المنح والقروض وتوظيفها في سياقها الصحيح، وخاصة مع إنفاق العديد من المؤسسات المانحة على تطوير هذا القطاع.

## سابعاً: مراجعة توصيات تقرير حالة البلاد لعام 2019

يتضمن هذا الفصل استعراضاً لتوصيات تقرير حالة البلاد لعام 2019، وبيان التوصيات التي أخذ بها وتلك التي لم تتخذ إجراءات بشأنها. وكان التقرير قد أوصى بمجموعة من الإجراءات للتأثير على السياسات الخاصة بسوق العمل والتشغيل والتدريب المهني.

ففي مجال سوق العمل والتشغيل، فقد تم الأخذ بمجموعة من التوصيات منها:

- اقترح التقرير توصية بزيادة الحد الأدنى للأجور. وقد أقرت اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المتعلق بالحد الأدنى للأجور في شهر شباط 2020، رفع الحد الأدنى للأجور العمال الأردنيين إلى 260 ديناراً بدلاً من 220 ديناراً، ورفع الحد الأدنى للأجور للعمال الوافدين ليصبح 230 ديناراً ابتداءً من عام 2021.
- إنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية كضرورة لإصلاح الإطار المؤسسي لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني.

في حين لم يتم الأخذ بالتوصيات التالية:

- ضرورة مأسسة جودة خدمات تدريب المهارات الحياتية ورفعها، لما لها من أثر كبير في صقل شخصية العاملين وغرس الممارسات الأخلاقية في نفوسهم.
- إيقاف قبول ديوان الخدمة المدنية الطلبات التي لا ترتبط بوظائف محددة ومؤهلات محددة.
- إطلاق حملة تسويق اجتماعي لقيم العمل، لتعزيز فكرة أن جميع أنواع العمل محترمة.
- تحقيق التوازن بين السياسات التي تشجع على خلق الوظائف ذات الأجر المرتفع.
- وعلى صعيد توصيات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، فقد تضمن تقرير حالة البلاد لعام 2019 مجموعة واسعة من التوصيات والإجراءات اللازمة لتنفيذها. ويبين الجدول التالي حالة التوصيات التي أوردتها التقرير.



الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		من منظور الوزارة	من منظور القطاع	من منظور المؤسسة			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجلس الوزراء			✓		إصدار التشريعات (تعليمات/ أنظمة)	1. إصدار التشريعات اللازمة لتحسين ظروف عمل الفنيين والتقنيين في القطاع الخاص، وتحقيق المساواة في الرواتب لتصبح رواتب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني مماثلة لرواتب العاملين في التعليم الأكاديمي (رفع الحد الأدنى لأجور خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني).	1. تطوير وتفعيل التشريعات القانونية (الحاكمية الرشيدة)
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس الوزراء	تم إصدار القانون، وما تزال الهيئة في مراحلها التحضيرية ولم تباشر عملها بشكل كامل في الإشراف على القطاع.				إصدار القرارات اللازمة لتفعيل دور الهيئة في الإشراف على التعليم والتدريب المهني والتقني.	2. دعم هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وتطويرها، لتمكينها من الإشراف الكامل على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال الإشراف على توزيع المصادر المالية، وتدريب المدرسين، والمواءمة بين البرامج المقدمة واحتياجات سوق العمل، وتطوير الخطط الدراسية، ووضع الامتحانات، وتقييم المعلمين.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	تم إقرار الإطار والبدء بتفعيله تدريجياً.	✓			- عدد البرامج المعتمدة على المسجلة على الإطار.	3. تفعيل تطبيق الإطار الوطني للمؤهلات (NQF).	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	تم تشكيل مجالس المهارات القطاعية.				- عدد القرارات الصادرة عن كل مجلس في تحديد احتياجات كل قطاع، وتصميم تطوير برامج التأهيل اللازمة.	4. تفعيل دور لجان ومجالس المهارات القطاعية، ليكون لها دور فاعل في الإشراف والتقييم والتوجيه للبرامج التي يطرحها القطاع، والمشاركة بوضع الخطط والسياسات العامة للقطاع.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		مبني	غير مبني	غير مبني			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.					- اعتماد أدلة ضبط الجودة للقطاع.	5. تطوير التشريعات الناظمة للاعتماد وضمان الجودة.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وديوان التشريع والرأي.					- إصدار قرار من مجلس الهيئة.	6. تطوير نظام للاعتراف بالمهارات المكتسبة من التعليم والتدريب غير النظامي.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.					- عدد الرخص الصادرة.	7. تفعيل إصدار رخص مزاولة المهنة للحرفيين والتقنيين.	
رئاسة الوزراء .					- إعداد الإطار التشريعي لتشكيل المجلس وإقراره، وصدور قرار تشكيله.	8. السير بإجراءات تشكيل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.	
وزارة العمل، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس الوزراء					- إصدار القرارات اللازمة لتشكيل المجلس بما ينسجم مع الأنظمة والتعليمات المعمول بها.	9. تشكيل مجلس وطني للتشغيل.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز جزئياً	في طريقه	منجز			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وجامعة البلقاء التطبيقية، ومجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني			✓		- عدد البرامج التدريبية لبناء قدرات الكوادر الفنية ورفع كفاءتها، - وزيادة عدد المتحقيين ببرامج (Tot) بحيث تعقد دورة واحدة على الأقل سنوياً لكل مدرب أو معلم مهني أو تقني.	1. اعتماد مركز موحد لتدريب المدربين والاستفادة من جامعة البلقاء التطبيقية ومعهد التدريب والتطوير في مؤسسة التدريب المهني، وبناء قدرات العاملين فيهما، وتزويده بالخبراء في مجال تدريب المدربين تنفيذاً لمشاريع استراتيجية تنمية الموارد البشرية (2016-2025).	2. بناء قدرات العاملين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وجامعي البيانات للقطاع.

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		ممنوع	غير ممنوع	ممنوع			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية			√		تفعيل المعايير المعتمدة والمطبقة.	2. مراجعة وتطوير المعايير والآليات الخاصة باعتماد المدرسين وتقييمهم.	
معهد المدرسين، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية			√		- عدد البرامج المصممة، وعدد الكوادر الفنية المؤهلة والمدرية، وعدد المبتعثين لدورات وبرامج خارجية.	3. تصميم وتنفيذ وتقييم برامج لإعداد المدرسين والمشرفين المهنيين والمدرسين، من خلال برامج تدريب المدرسين، والابتعاث (قصير الأمد وطويل الأمد) إلى مراكز عالمية للتدريب المهني والتعليم التقني والتطبيقي، وتوفير حوافز مالية لاستقطاب المدرسين والمدرسين المختصين.	
مزودو التدريب والتعليم المهني والتقني	مستمر	√			زيادة مشاركة فنيين وخبراء من القطاع الخاص في تنفيذ البرامج بمعدل فني واحد لكل برنامج في أول سنتين.	4. بناء القدرات واستقطاب الكفاءات المتميزة، ورفع قدرات الكفاءات العاملة، والعمل على ضمان استمرار هذه الكفاءات في خدمة القطاع بمشاركة ممثلين من القطاع الخاص.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ودائرة الإحصاءات العامة، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	مستمر	√			عدد الدراسات المسحية الميدانية والمكتبية عن احتياجات السوق، وعدد الباحثين المؤهلين، - وتقارير الدراسات المنجزة.	5. تطوير قدرات العاملين وبنائها في مجال جمع المعلومات وعرضها؛ لتمكينهم من إعداد التقارير اللازمة عن سوق العمل ومستويات الأداء التي يمكن البناء عليها في اختيار البرامج التي يمكن طرحها، واستيعاب المدرسين فيها.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		غير جزئياً	غير متجزئ	متجزئ			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ودائرة الإحصاءات العامة، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية			√		قواعد بيانات الخبراء الأردنيين، وعدد الشركات المؤهلة.	6- إنشاء بنك معلومات بخبراء المسوحات الميدانية للقطاع، وتأهيل شركات للقيام بذلك.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الإعلام، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني، والقطاع الخاص			√		<ul style="list-style-type: none"> <li>- إطلاق الاستراتيجية الاستراتيجية.</li> <li>- إصدار دليل التوجيه والإرشاد.</li> <li>- إصدار دليل المهن.</li> <li>- زيادة أعداد الطلبة المتحقيين بالتعليم المهني والتقني</li> <li>- إطلاق حملة دعائية؛ لتشجيع الطلبة على الانخراط ببرامج التعليم والتدريب المهني.</li> <li>- إصدار قرار بشمول جميع المدارس ببرامج التوجيه والإرشاد المهني.</li> <li>- مراجعة وإصدار الأنظمة والتعليمات بهدف حفز الأردنيين على التوجه نحو العمل المهني في القطاع الخاص (مراجعة نظام الخدمة المدنية).</li> <li>- عقد الورش للتوعية بمفهوم "من المدرسة للعمل".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1- تفعيل الاستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني من خلال: <ul style="list-style-type: none"> <li>- إصدار دليل التوجيه والإرشاد المهني.</li> <li>- إصدار دليل للمهن على المستوى الوطني.</li> <li>- زيادة سنوية في أعداد الطلبة المتحقيين بالتعليم المهني والتقني.</li> <li>- إطلاق حملة دعائية؛ لتشجيع الطلبة على الانخراط ببرامج التعليم والتدريب المهني.</li> </ul> </li> <li>- إصدار قرار بشمول جميع المدارس ببرامج التوجيه والإرشاد المهني.</li> <li>- مراجعة وإصدار الأنظمة والتعليمات بهدف حفز الأردنيين على التوجه نحو العمل المهني في القطاع الخاص (مراجعة نظام الخدمة المدنية).</li> </ul>	3- تطوير برامج مهنية وفنية، وتقنية، وتطوير الخطط الدراسية لتواكب التطورات في سوق العمل، وتطوير المختبرات والمشاغل والبني التحتية التكنولوجية.

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الاجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		مبني جزئياً	غير مبني	مبني			
مزودو التعليم والتدريب المهني والتقني		√			- عدد البرامج التي تعتمد أسلوب التعليم الإلكتروني والتدريب الافتراضي. - عدد محطات المعرفة المشمولة.	2. توفير مصادر التعلم التي يحتاجها كل من الطالب والمتدرب.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني	مستمر	√			- اعتماد الخطط الدراسية - اعتماد حقيبة المهارات الحياتية الوطنية، - اعتماد الكفايات المشتركة بين البرامج	3. تركيز العملية التعليمية والتعلمية على المتعلم أو المتدرب، وعلى المخرجات التعليمية أكثر من المدخلات التعليمية، وذلك باستخدام أساليب متنوعة تشمل: المحاضرات، وإجراء التجارب في المختبرات والمشاغل، والتدريب العملي. وكذلك اعتماد الخطط الدراسية لصقل وتعزيز المهارات الأساسية والضرورية للتعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة بعضها على بعض (مثل مهارات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، وتغيير السلوك الوظيفي، والاتصال باللغة الإنجليزية، وزيادة المرونة من خلال إجادة خليط من المهارات الفنية والإدارية).	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني	مستمر	√			- مراجعة جميع برامج ومناهج التدريب والتعليم المهني والتقني. - عدد البرامج التي تم مراجعتها وتطويرها.	4. دعم التركيز على المخرجات التعليمية، من خلال مراجعة وتطوير الخطط الدراسية ومحتواها، مع ضمان توفير المصادر التعليمية، واستخدام أساليب متنوعة في التعليم والتعلم، مع الاهتمام بالتدريب على التطور الوظيفي، والسلامة والصحة العامة، والمهارات الحياتية وغيرها.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز جزئياً	في طريقه	منجز			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي			✓		- إصدار القرارات اللازمة لاعتماد مفهوم التدريب والتعليم المستمرين.	5. اعتماد مفهوم التعليم المستمر وتطبيقه عبر توفير صيغ وهيكل مرنة ومتطورة تربط بين مستويات التعليم المختلفة، وبخاصة الجامعي المتوسط، والجامعي في التخصصات والمجالات التطبيقية والتكنولوجية، التي يتزايد طلب سوق العمل عليها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني			✓		- عدد برامج التلمذة المهنية المطبقة سنوياً. - عدد الشركات المطبقة لأسلوب التلمذة المهنية سنوياً. - عدد الاتفاقيات الموقعة لتنفيذ برامج التلمذة المهنية سنوياً	6. التوسع ببرامج التلمذة المهنية لصغار السن والبالغين، لممارسة التدريب المنظم طويل الأمد، وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجالس المهارات القطاعية	مستمر	✓			توقيع ما لا يقل عن 5 اتفاقيات بين مزودي التدريب والتعليم المهني ومواقع العمل والإنتاج، لرفع كفاءة المدربين لديهم سنوياً بهدف التدريب.	7. تدريب العاملين في المؤسسات في مراكز التدريب المتخصصة، وفي مواقع عملهم؛ لغايات رفع كفاءتهم.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		مميز	غير مميز	مميز			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وجامعة البلقاء التطبيقية			√		- اعتماد مراكز/ معاهد / كليات/ أكاديميات متميزة، كنماذج لمزودي التدريب والتعليم المهني والتقني. - تحويل ثلاث كليات جامعية متوسطة سنوياً إلى التعليم التقني، ولمدة 5 سنوات.	8. توفير مناخ أكاديمي متميز؛ بما يحقق رؤية جامعة البلقاء التطبيقية ورسالتها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	مستمر	√			- تشكيل فريق عمل. - إعداد واعتماد إطار مرجعي. - إعداد دليل التدريب الميداني.	9. مراجعة آليات وأساليب التدريب الميداني، واعتماد إطار مرجعي لتطوير برامج التدريب الميداني.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجالس المهارات القطاعية	مستمر	√			- عدد المشاغل والورش الفنية والمختبرات التي يتم استحداثها وتطويرها.	10. تطوير المختبرات والمشاغل، من خلال المنح والمساعدات الخارجية، وبالشراكة مع القطاع الخاص.	



الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز جزئياً	غير منجز	غير منجز			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني، والمركز الوطني لتطوير المناهج	مستمر	√			<p>- عقد 25 ورشة عمل سنوية بالتعاون مع أصحاب العمل المختصين، لمراجعة وتطوير المناهج المهنية والتقنية، ووضع برامج جديدة ديناميكية تواكب التغيرات واحتياجات سوق العمل.</p> <p>- معظم البرامج مصصمة وفق أسلوب الكفايات (CBT).</p> <p>- مشاركة كاملة من خبراء من الصناعة في تطوير المناهج.</p> <p>- تصميم ما لا يقل عن 10 برامج تدريبية جديدة تؤهل أصحابها لعمل أنشطة إنتاجية.</p> <p>- أسماء مؤسسات القطاع الخاص وأصحاب العمل المشاركين.</p> <p>- عدد البرامج التي تم مراجعتها أو تطويرها والمعتمدة سنوياً.</p>	<p>11 - تطوير البرامج الحالية، واستحداث تخصصات جديدة مطلوبة، بناء على برامج ودراسات احتياجات سوق العمل، ومراجعة البرامج والخطط الدراسية في المناهج وعدد الساعات وطرق التدريس، والتركيز على الجوانب العملية والتطبيقية، وتقوية المهارات الأساسية والضرورية للتعامل مع الأسواق العالمية.</p>	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		ممنوع	غير ممنوع	ممنوع			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية			√		<p>- عقد المؤتمر.</p> <p>- تحديد مجالات التطوير للقطاع.</p> <p>- تحديد الهوية بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني وحاجات سوق العمل.</p> <p>- إصدار معايير جديدة لدى وزارة التربية والتعليم لالتحاق الطلبة ببرامج التعليم المهني.</p>	<p><b>12</b> - إقامة مؤتمر وطني لتطوير التدريب والتعليم المهني والتقني استناداً إلى "رؤية الأردن 2025"، وتحديد الإصلاحات على مسار التعليم المهني الحالي التابع لوزارة التربية والتعليم، وعدم ربط التعليم والتدريب المهني والتقني بالتحصيل الدراسي منخفض الأداء.</p>	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب			√		<p>- التسجيل على موقع الجائزة، والحصول على العضوية.</p>	<p><b>13</b> - مشاركة الطلبة في مسابقات المهارات العالمية (World Skills).</p>	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز جزئياً	في طور التنفيذ	منجز			
وزارة التخطيط والتعاون الدولي	مستمر	√			<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد الاتفاقيات مع الدول والمنظمات المانحة سنوياً.</li> <li>- عدد المشاريع المقدمة للتمويل من المنح والقروض الميسرة سنوياً.</li> <li>- تقارير تقييم أداء المشاريع.</li> </ul>	1. استقطاب الدعم من الجهات المانحة الدولية والمحلية لمؤسسة التدريب المهني.	4. الاستمرار بتوفير الدعم المالي وإدارة المصادر المالية، وتفعيل الإجراءات الحكومية لدعم القطاع وتطوير الشراكات المحلية والدولية لتنفيذ البرامج المقترحة وتطبيقها وضمان ديمومتها.

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز	غير منجز	منجز جزئياً			
مجلس الوزراء ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، ووزارة المالية/ الموازنة العامة			√		<p>إصدار قرارات بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد نسب زيادة الإنفاق الحكومي على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني (تتراوح هذه النسبة عالمياً بين 1 و2%).</li> <li>- اعتماد آلية الدعم الحكومي المستمر للتعليم المهني والتقني.</li> <li>- تقديم الحوافز لزيادة حجم استثمار القطاع الخاص في التعليم التقني والمهني ولمدة 5 سنوات.</li> <li>- تحديد المخصصات اللازمة لتطوير المختبرات والمشاغل، وإدامتها، ورصدها في الموازنات.</li> </ul>	<p>2. زيادة الإنفاق الحكومي على القطاع، وتوفير الدعم المالي للمكليات والمعاهد والمراكز العاملة فيه، من خلال إدارته وحوكمته، باستخدام أفضل الممارسات العالمية.</p>	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز	في طور التنفيذ	غير منجز			
وزارة العمل	مستمر	√			<p>- اعتماد خطة وطنية وآليات ومعايير لإحلال العمالة الوطنية محل الوافدة.</p> <p>- زيادة نسبة فرص العمل لخريجي التعليم التقني، من خلال نظام معلومات سوق العمل، بما لا يقل عن 50% من الخريجين سنوياً.</p> <p>- انخفاض معدل البطالة بين المهنيين بواقع 5% سنوياً.</p>	3. الحد من العمالة الوافدة في التخصصات التي يمكن تغطيتها من خريجي التدريب والتعليم المهني والتقني.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		مبني	غير مبني	مبني			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية			✓		<p>4. ضبط النفقات، والاستثمار الأمثل للموارد وتعميق دورها في التنمية المستدامة.</p> <p>- قواعد بيانات بمزودي التدريب.</p> <p>- قواعد بيانات بالكوادر الفنية العاملة لدى مزودي التدريب ومؤهلاتهم وخبراتهم وخطط الإحلال والتعاقب لهم.</p> <p>- قواعد بيانات بالمناهج المتوفرة لدى مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.</p> <p>- قواعد بيانات بالبنى التحتية والتسهيلات لدى مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.</p> <p>- إصدار قرار باعتماد خريطة وطنية لتوزيع وانتشار مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.</p> <p>- إصدار قرار اعتماد أسلوب المؤسسة الواحدة لتقييم البرامج والمستويات المختلفة وفق معايير لهذا الغرض.</p>		

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز	في طور التنفيذ	غير منجز			
جامعة البلقاء التطبيقية	مستمر	√			- عدد المشاريع الريادية. - عدد ونوعية قصص النجاح.	5. تهيئة البيئة الجامعية المناسبة للإبداع والتميز، وتطويرها بما يخدم العملية التعليمية، وصقل شخصية الطالب، وتنمية قدراته، واكسابه روح المبادرة والإبداع.	
جامعة البلقاء التطبيقية			√		- تطوير إجراءات الامتحان الشامل، ليصبح امتحان قدرات وكفاءات.	6. منح الأولوية لإعادة هيكلة الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية			√		- تطوير نظام متكامل، يبين احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية.	7. تطوير نظام متكامل لإدارة المعلومات، بحيث يحتوي على المعلومات الحالية والتنبؤات المستقبلية، ويوفر قاعدة بيانات لوضع السياسات وتعميمها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ودائرة الإحصاءات العامة، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	مستمر	√			- ازدياد المخصصات المالية اللازمة لإجراء المسوحات. - تنفيذ 6 دراسات قطاعات من سوق العمل سنوياً، لبيان احتياجات هذه القطاعات من الموارد البشرية، إضافة إلى المهارات المطلوبة.	8. إجراء دراسات قصيرة الأمد وطويلة الأمد: لتحديد احتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً.	



الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز	غير منجز	مخطط			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وجامعة الحسين التقنية، ومجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني		√			- الإسراع بتمكين جامعة الحسين التقنية من إدارة وتشغيل معاهد للتدريب المهني. - تقييم تجربة إدارة وتشغيل المعهد من الجامعة. - تعميم التجربة على مجموعة أخرى من المعاهد.	9. تفعيل آليات الاستثمار الأمثل للموارد.	



الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز	في طور التنفيذ	غير منجز			
وزارة العمل، وهيئة تشجيع الاستثمار		√			<p>- التوسع الكمي والنوعي ببرنامج خدمة "وطن".</p> <p>- تنفيذ البرامج التي تدعم الريادة.</p> <p>- تسهيل منح القروض الميسرة لتمكين الشباب من إقامة مشاريع التشغيل الذاتي، مثل مشروع "نهض".</p> <p>- إصدار قرار باعتماد وتفعيل منصة التشغيل الوطنية كمنصة واحدة لهذه الغاية.</p> <p>- إصدار المعايير اللازمة لمنح المستثمرين حوافز تشجيعية لقاء تشغيل الأردنيين.</p> <p>- التوسع بعدد وتوزيع الضروع الإنتاجية.</p>	10. التوسع بالبرامج المرتبطة بالتشغيل.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز جزئياً	غير منجز	منجز			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس التربية والتعليم			√		<p>- تحديد السياسات العامة لتطوير قطاع التعليم والتدريب المهني ومراجعتها واعتمادها.</p> <p>- طرح تخصصات تناسب سوق العمل ومهن المستقبل.</p> <p>- وضع خطة استراتيجية شاملة لإعادة تأهيل القطاع كاملاً تتضمن مؤشرات تنفيذ قابلة للقياس ومحددة بزمن.</p>	1. تحديد سياسات وتوجهات واضحة لبرنامج التحول في التعليم.	5. اعتماد وتطبيق معايير وأنظمة لضبط الجودة وضمانها.

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		مقبول	غير مقبول	غير متبع			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجلس التربية والتعليم، وصندوق التنمية والتشغيل	مستمر	√			<ul style="list-style-type: none"> <li>- اكتمال الإطار العام لتطوير البرامج التدريبية والتعليمية للتعليم التقني والمهني.</li> <li>- تخصيص مواد تقوية للطلبة (مثل الرياضيات واللغة الانجليزية).</li> <li>- زيادة أعداد المتحقيين ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني.</li> <li>- عدد المتحقيين المتفوقين.</li> <li>- عدد الخريجين ونسبتهم.</li> <li>- قصص نجاح الخريجين.</li> <li>- عدد مشاريع التشغيل الذاتي.</li> <li>- عدد حاضنات الأعمال.</li> </ul>	2. تحسين مدخلات برامج التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية		√			<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعليمات الاعتماد مقررّة ومعلنة.</li> </ul>	3. تفعيل نظام الجودة، وتطبيق معايير الاعتماد العام والاعتماد الخاص، محلياً ودولياً، على جميع البرامج المطبقة لدى مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني، وإقرار تعليمات الاعتماد العام والاعتماد الخاص لبرامج التعليم والتدريب.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		ممنوع	غير ممنوع	ممنوع			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية			✓		- تصميم النظام واعتماده. - إصدار قرار بالزامية تنفيذ النظام.	4. تطبيق نظام إداري فعال للمتابعة والتقييم والتقويم، لضمان الالتزام برؤية القطاع ورسالته من قبل الكليات الجامعية، والكليات الجامعية المتوسطة، ومراكز التدريب، والمدارس المهنية. وإصدار قرار بالزام جميع مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني بنظام وطني للمتابعة والتقييم وفق أفضل الممارسات.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس التعليم العالي، وجامعة البلقاء التطبيقية			✓		- تحديد معايير وآليات الإشراف على مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني. - تحديد واعتماد معايير تقييم الأداء.	5. تحديد معايير وآليات الإشراف المباشر على كليات المجتمع العامة والخاصة، وعلى مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني، والعمل على ضبط مستوى الأداء الأكاديمي والمهني والتطبيقي فيها من قبل جامعة البلقاء التطبيقية.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية		✓			- إصدار قرار بتحديد الجهة المزودة للبيانات والدراسات المتعلقة بجانب العرض والطلب على القوى العاملة المدربة، وتحديد الضجوة، بمشاركة ممثلين عن القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والنقابات.	6. الاعتماد على بيانات موثقة عند وضع السياسات واتخاذ القرارات.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز جزئياً	في طور التنفيذ	منجز			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجلس التربية والتعليم، ومجلس التعليم العالي			✓		<p>7. بناء نظام لقياس فاعلية أداء برامج التعليم والتدريب المهني والتقني ومستواها، بحيث يكون له مؤشرات أداء محددة قابلة للقياس والتنفيذ وتتم مراجعته دورياً.</p> <p>- تنفيذ دراسة وطنية شاملة لقياس فاعلية وكفاءة وارتباطية واستمرارية برامج القطاع على مستوى المهنة.</p> <p>- إصدار قرار بإلزام الطلبة والمدرّبين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بالتطبيق الميداني لمدة لا تقل عن شهر واحد سنوياً اعتباراً من عام 2021 لدى أصحاب العمل ومواقع الإنتاج؛ بهدف تطوير قدراتهم والاطلاع على أحدث المستجدات والتطورات التكنولوجية في الصناعة؛ وذلك حتى يتمكن المدربون من إعداد الطلبة بحسب متطلبات السوق.</p>		

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		م.م.م.م.م.	م.م.م.م.م.	م.م.م.م.م.			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، والمركز الوطني لتطوير المناهج	مستمر	√			- إعداد واعتماد أسس ومعايير التقدم للحصول على منح أو قروض لمشاريع القطاع.	1. الاستفادة من خبرات الدول الرائدة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، وخاصة في ما يتصل بتصميم وبناء البرامج والمناهج وطرائق التدريس.	6. توفير المساعدات الفنية لتنفيذ البرامج المقترحة وتطبيقها وضمان ديمومتها.
مجلس الوزراء، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي			√		- تشكيل لجنة عليا في وزارة التخطيط والتعاون الدولي لتنسيق المساعدات والمنح الدولية المتعلقة بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، تضم كلاً من الوزارة، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، والجهات المعنية.	2. تحديد مرجعية رسمية واعتمادها لتوجيه المنح والمساعدات الدولية المقدمة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي، وتطوير هذه الخبرات بما يتناسب مع الاحتياجات المحلية في هذا المجال.	
مزودو التعليم والتدريب المهني والتقني	مستمر	√			- عدد المشاريع/ الاتفاقيات.	3. زيادة عدد العقود والاتفاقيات إلى 10 اتفاقيات سنوياً مع المؤسسات الرائدة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب	مستمر	√			- عدد البرامج التي تم نقلها 5 برامج على الأقل سنوياً. - برامج التوأمة مع منظمات شبيهة بمزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن.	4. الاستفادة من تجارب الدول الرائدة ومحاولة عمل ذلك بشكل سنوي على الأقل.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز	في طور التنفيذ	غير منجز			
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي	مستمر	√			- زيادة التمويل الخارجي (المنح).	5. زيادة حجم المساعدات التي يتم الحصول عليها، لتطوير المختبرات والمشاغل وإدامتها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجالس المهارات القطاعية	مستمر	√			- تحديد واعتماد آليات التنسيق بين مؤسسات التعليم التقني والمهني، وقطاعات الإنتاج والخدمات، والجهات الوطنية ذات العلاقة، لتنمية الموارد البشرية. - ارتفاع أعداد المشاريع الريادية و SMEs.	6. إنشاء شراكات جديدة بين القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع، لتطوير الخطط والسياسات في القطاع.	

## ثامناً: الخلاصة والتوصيات:

عمّقت أزمة فيروس "كوفيد-19" التشوّهات في سوق العمل، وفاقت مشكلة البطالة التي وصلت إلى مستويات قياسية غير مسبوقة، الأمر الذي يشير إلى فشل السياسات الحكومية على مدار السنوات السابقة في الحد من مشكلة البطالة، والتي لم تشهد انخفاضاً منذ إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل. كما استمرت الحكومات المتلاحقة في تطبيق السياسات نفسها وتنفيذ البرامج والمبادرات نفسها من دون أي مراجعة مهنية وعلمية لتزايد أعداد المتعطلين، بالرغم من حجم الإنفاق الهائل على تلك البرامج والمبادرات.

ولا يمكن تعليق فشل تلك السياسات والبرامج والمبادرات على شماعة الجائحة، لأن معدلات البطالة كانت مرتفعة للغاية قبل بدء الجائحة، ولأن سوق العمل يعاني من اختلالات عميقة منذ عقود. إذ ضعفت قدرة الاقتصاد على استحداث الوظائف وخاصة الوظائف مرتفعة الأجر، في حين أن الوظائف متدنية المهارة تذهب في مجملها إلى العمالة الوافدة بالرغم من أن نحو 50% من المتعطلين كانت مستوياتهم التعليمية ما دون الثانوية العامة (متدني المهارة)، الأمر الذي يثبت فشل استيعاب هذه الفئة بالرغم من قدرة الاقتصاد الوطني على خلق الوظائف ذات المهارات المتدنية مقارنة بالوظائف ذات المهارة والأجر المرتفعين.

ومن المتوقع أن تتعمق مشكلة البطالة على المدى المتوسط في ضوء تراجع النشاط الاقتصادي، وصعوبة الخروج من حالة الركود في ظل استمرار انعكاسات الجائحة.

إن برامج التأهيل والتدريب تعد شرطاً ضرورياً-ولكن ليس كافياً- للحد من ارتفاع معدلات البطالة. إذ ستبقى هذه المشكلة عسيّة على الحل ما لم تعالج الأسباب الحقيقية، وعلى رأسها حفز النمو الاقتصادي من خلال السياسات المالية والنقدية، بهدف خلق الطلب الكلي بشقيه الاستهلاكي والاستثماري، سواء المحلي أو الخارجي. الأمر الذي يتطلب مراجعة للسياسات الكلية الضريبية وغير الضريبية، إلى جانب مراجعة سياسات الموارد البشرية، وإعادة الاعتبار إلى التعليم المهني والتقني، والتأكيد على جودة الخدمات والبرامج المقدمة.

وعلى جانب قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، فإن استمرار تواضع الموازنات التنموية لمختلف المؤسسات المعنية بهذا القطاع، سيؤدي إلى تدني جودة العملية التعليمية والتدريبية المهنية وبالتالي تدني مستوى مخرجات هذه المؤسسات، إذ تستحوذ النفقات الجارية على نصيب الأسد من موازنات تلك الجهات. كما يجب تفعيل مشاركة القطاع الخاص في الإشراف على هذا القطاع، وإشراكه في وضع سياساته وبرامجه التنفيذية، لكون القطاع الخاص يمثل الوعاء الوحيد لاستيعاب مخرجات هذا القطاع.



وعلى صعيد حفز جهود القطاع الخاص في تمويل ودعم برامج التدريب المهني والتقني، لا بد من تقديم الحوافز الضريبية وغير الضريبية للقطاع الخاص لتشجيعه على الاستثمار في التدريب المهني والتقني.

وتالياً بعض التوصيات في مجال سوق العمل والتشغيل، ومجال التعليم والتدريب المهني والتقني:

### في مجال سوق العمل والتشغيل:

- مراجعة وثيقة استراتيجية التشغيل الوطنية والتي أصبحت بحكم المنتهية، والعمل على تطوير استراتيجية جديدة بخطة عمل قابلة للتطبيق، تتلاءم مع مهارات المستقبل، والتطورات التكنولوجية المتسارعة والتغيرات في سوق العمل، وليكون هدفها استقطاب القدرات والطاقات البشرية المحلية وتأهيلها وتمكين مشاركتها في سوق العمل، وبناء اقتصاد معرّف بإنتاجية عالية لتحقيق ريادة الأعمال. كما يجب أن تهدف مراجعة استراتيجية التشغيل الوطنية إلى تعزيز ريادة الأعمال والعمل الحر.
- إنشاء المجلس الأعلى للتشغيل، ولا سيما أن مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني قد تم إلغاؤه والاستعاضة عنه بإنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وبالتالي بقيت قضية التشغيل معلقة.
- إيقاف ممارسة قبول الطلبات من خلال ديوان الخدمة المدنية التي لا ترتبط بوظائف محددة، ومؤهلات محددة كذلك.
- تحقيق التوازن في السياسات التي تشجع على خلق الوظائف ذات الأجر المرتفع والوظائف ذات الأجر المنخفض. وتشير الإجراءات الحالية إلى التركيز على توفير الوظائف منخفضة الأجر بصورة أساسية، ولا تشجع السياسات الحالية على الموازنة بين هذه الوظائف والوظائف ذات الأجر المرتفع.
- تسريع وتيرة إحلال العمالة المحلية مكان الوافدة التي تمثل المهن ذات الأجر والإنتاجية المتدنية، من خلال التنسيق مع الشركات في القطاعين الحكومي والخاص والاستفادة من خبراتها بما يضمن تأهيلها، وتصميم حزمة من التسهيلات والمحفزات للشركات التي تستخدم الكفاءات الوطنية.
- التحول من مبدأ الإقراض للمشاريع الصغيرة إلى مبدأ التشاركية لدى المؤسسات الإقراضية، من خلال استحداث نافذة تمويلية وفق مبدأ الشراكة في المشاريع التكنولوجية والزراعية والصناعية الناجحة.

- إطلاق حملة تسويق اجتماعي لقيم العمل، لتعزيز فكرة أن جميع أنواع العمل محترمة. وتشير المعلومات إلى أنه لم يتم إطلاق حملات التسويق الاجتماعي للعمل.

### في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني:

- ضرورة وجود جهة مسؤولة عن متابعة تنفيذ محاور الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، إذ ما يزال التنفيذ هو المشكلة كما هي حال معظم المشاريع والمبادرات الوطنية.
- توفير المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ مختلف الخطط والاستراتيجيات الوطنية، وتحديد المؤسسات المعنية بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
- ضرورة رفد مؤسسة التدريب المهني بالكفاءات التدريبية المتميزة، إذ يعود ضعف المؤسسة في هذا الجانب إلى حرمان المؤسسة من تعيين الكفاءات والمدربين الجيدين.
- ضرورة تفعيل أدبيات تنظيم العمل المهني من خلال تطبيق قانون تنظيم العمل المهني الذي يلزم العامل وصاحب العمل والمحل بالحصول على الإجازات المهنية وشهادات التصنيف اللازمة، لما لذلك من أثر في حماية الاقتصاد الوطني وضمان تقديم السلع والخدمات للمواطنين بجودة عالية.
- ضرورة استمرار مراجعة حوكمة قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تعديل التشريعات المعمول بها، فمن غير المنطقي أن تكون صلاحية مزود للتعليم (حتى وإن كان جامعة) الإشراف على مزود آخر، بل إن المنطق يقتضي أن تكون مرجعيتهما واحدة. ومثال ذلك جامعة البلقاء التطبيقية وإشرافها على كليات المجتمع والكليات الجامعية التقنية.
- تقديم حوافز ضريبية وغير ضريبية لتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التدريب والتعليم المهني والتقني. وتفعيل مشاركة القطاع الخاص في رسم سياسات القطاع وبرامجه التنفيذية.
- الاستفادة من جهود المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية من خلال دراساته في تحديد احتياجات القطاعات الاقتصادية من الموارد البشرية المتخصصة. وضرورة إبراز الفجوة النوعية والكمية بين التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل في ضوء نتائج دراسات الفجوة بين جانبي العرض والطلب في القطاعات الاقتصادية التي أجراها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية خلال الفترة (2019-2020)، وربط الفجوة في اختلالات بنية القوى العاملة في الأردن.

- ضرورة إنشاء نظام وطني للتوجيه والإرشاد المهني.
- تسليط الضوء على القوى العاملة في سوق العمل غير الرسمي / غير المنظم.
- تطوير قاعدة بيانات شاملة لسوق العمل،
- تطوير نظام متابعة وتقييم لدى مؤسسة التدريب المهني للوقوف على المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني.
- ضرورة إيلاء خدمات تدريب المهارات الحياتية أهمية كبيرة ضمن البرامج التدريبية، لما لها من أثر كبير في صقل شخصية العاملين وغرس الممارسات الأخلاقية في نفوسهم. إذ تندرج هذه المهمة ضمن مهام ومسؤوليات هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
- التنسيق مع مؤسسات التعليم العالي كافة لإدراج العديد من المواد التطبيقية في المواد الدراسية، وكذلك التنسيق بينها وبين مؤسسات القطاعات المختلفة لتزويد الطلاب والطالبات الذين هم على مقاعد الدراسة بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، سواء المهارات الفنية أو مهارات التواصل والمهارات الحياتية.
- من المهم إعادة النظر بمحتوى مادة التربية المهنية لتعمل على تكوين رؤية للطالب حول التدريب والعمل المهني والعوائد التي من الممكن أن يحققها، وذلك بهدف إعلاء شأن أنشطة القطاع ووظائفه بما يسهم في تعزيز توجيه الطلبة لهذا المسار التعليمي.
- ضرورة تنسيق وتوجيه المشاريع الممولة دولياً في هذا القطاع. وتجدر الإشارة إلى أن هناك تبعثراً وتكراراً في المنح المقدمة من الجهات المانحة، كما أن هناك ضعفاً في التنسيق والتكامل بين هذه الجهات، وذلك نظراً لعدم وجود مظلة واحدة تعمل على تحقيق الأهداف ضمن خطة مدروسة، ما أدى إلى أن عدة جهات مانحة تعمل مع جهات أردنية مباشرة بشكل مستقل.
- إدراج برامج تدريبية في القطاع الزراعي لدى مؤسسة التدريب المهني، بالتزامن مع حصر قطع الأراضي الصالحة للزراعة وطرحها للشباب الراغبين في إنشاء مشاريع زراعية مع تقديم المساعدة الفنية والمالية لهم.

## قائمة المراجع

- الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل (2017-2019).
- الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020).
- استطلاع منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020).
- استطلاع مركز الدراسات الاستراتيجية (2020).
- تقرير حالة البلاد لعام 2019، المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- تقرير وزارة العمل (2018).
- تقرير منظمة العمل الدولية (حزيران 2020).
- تقرير نتائج أعمال الحكومة للربعين الأول والثاني من عام 2019.
- مسح العمالة والبطالة - الجولة الثانية (2020).
- وثيقة "على خطى النهضة" (2018).