



جمعية البنوك في الأردن  
ASSOCIATION OF BANKS IN JORDAN

كراسة رقم (2)

المجلد رقم (9)

سلسلة

كراسات الجمعية

# الآفاق المستقبلية للشباب من منظور اقتصادي

YOUTH



إعداد

د. عدلي قندح

مدير عام جمعية البنوك في الأردن

آذار ٢٠١٨

عمان - الأردن

# الآفاق المستقبلية للشباب من منظور اقتصادي

إعداد

د. عدلي قندح

مدير عام جمعية البنوك في الأردن

آذار ٢٠١٨

عمان - الأردن

© جميع الحقوق محفوظة لجمعية البنوك في الأردن، ولا يسمح بإعادة إصدار هذه الكراسة أو أي جزء منها أو تخزينها في نطاق استعادة المعلومات أو نقلها أو استنساخها أو ترجمتها بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي من الجمعية. ويجوز الاقتباس منها لأغراض البحث العلمي بعد الإشارة إلى المصدر.

تصميم وإشراف فني وطباعة

  
*Control*  
Design and Printing Services

Tel: 0788620228

E-mail: control1est@gmail.com

## المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٨	الجزء الأول: مدخل عام لمفهوم وأهمية الشباب في المنظور الاقتصادي
٩	(أ) مفهوم الشباب وأهميته من منظور اقتصادي
٩	(ب) الاهتمام بمستقبل الشباب على المستوى العالمي
١٠	(ج) مفهوم تمكين الشباب
١٢	الجزء الثاني: الشباب في الأردن بين التشغيل والبطالة
١٣	(أ) حجم الشباب في المجتمع الأردني
١٣	(ب) تطور نسبة البطالة في الأردن (2006-2016)
١٥	(ج) سمات سوق العمل الأردني
١٨	الجزء الثالث: استشراف مستقبل الشباب الأردني في ضوء الخطط والبرامج الوطنية
١٩	(أ) الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (٢٠١١-٢٠٢٠)
٢٠	(ب) خطة تحفيز النمو الاقتصادي الأردني (2018 - 2022)
٢٠	(ج) رؤية الأردن 2025
٢١	(د) استثمار الشباب من منظور الفرصة السكانية
٢٤	الجزء الرابع: أبرز المبادرات الوطنية لتحسين آفاق المستقبل الاقتصادي للشباب الأردني
٢٥	(أ) صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية
٢٦	(ب) صندوق التنمية والتشغيل
٢٦	(ج) صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
٢٧	(د) مركز تطوير الأعمال (Business Development Center)
٢٨	(هـ) أويسس 500 (OAISIS500)
٢٨	(و) المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (JEDCO)
٣٠	الجزء الخامس: التحديات والفرص والقطاعات الواعدة
٣٢	الخلاصة
٣٢	المصادر والمراجع



## تقديم

تعمل جمعية البنوك في الأردن ومنذ تأسيسها عام ١٩٧٨ على الارتقاء بالعمل المصرفي والنهوض به من خلال رعاية مصالح البنوك الأعضاء والتنسيق فيما بينهم تحقيقاً لمنفعتهم المشتركة، بالإضافة إلى سعيها لتطوير أساليب أداء الخدمات المصرفية وتحديثها، وترسيخ مفاهيم العمل المصرفي وأعرافه.

وانطلاقاً من الدور الكبير الذي تضطلع به الجمعية، وحرصاً منها على توفير المعلومات الدقيقة بموضوعية وشفافية، ارتأت الجمعية أن تقوم بإعداد دراسات مختصرة ومفيدة لتوضيح أي غموض يتعلق بالعمل المصرفي، وللإجابة عن الاستفسارات والآراء المطروحة حول مختلف القضايا المتعلقة بالجهاز المصرفي الأردني، بجانب دورها التعليمي والتثقيفي لزيادة الوعي المصرفي.

واننا نأمل مع إصدارنا لهذه الدراسات أن تحقق الفائدة المرجوة منها في توضيح حقائق الأمور، بالاعتماد على البيانات والمعلومات من مصادرها الأساسية.

والله الموفق،،

موسى شحادة

رئيس مجلس الإدارة



## المقدمة

يسر جمعية البنوك في الأردن أن تصدر العدد الثاني من المجلد التاسع لسلسلة كراسات الجمعية والذي يأتي تحت عنوان: الآفاق المستقبلية للشباب من منظور اقتصادي. ويأتي إصدار هذه الكراسة انطلاقاً من أهمية الشباب والذين يعتبروا من أهم محركات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والمورد البشري الرئيسي للإنتاج والإبداع والابتكار، والعمود الفقري للمجتمع.

وتهدف هذه الكراسة لاستشراف الآفاق المستقبلية للشباب الأردني من المنظور الاقتصادي، وذلك من خلال استقراء ومراجعة أهم الخطط والأهداف والسياسات الوطنية المتعلقة بالشباب في المستقبل، واستعراض أهم المبادرات والبرامج التي تستهدف تمكين الشباب اقتصادياً. وقد تم تقسيم الورقة إلى خمسة أجزاء، حيث يتضمن الجزء الأول على مدخل عام لمفهوم وأهمية الشباب من المنظور الاقتصادي، بينما يبحث الجزء الثاني موضوع التشغيل والبطالة للشباب الأردني وذلك من حيث حجم فئة الشباب في المجتمع الأردني، وتطور نسبة البطالة وخاصة بين الشباب، وأهم سمات سوق العمل الأردني. أما الجزء الثالث فيستشرف مستقبل الشباب الأردني في ضوء الخطط والبرامج الوطنية بما فيها خطة تحفيز النمو الاقتصادي (٢٠١٨-٢٠٢٢)، ورؤية الأردن ٢٠٢٥، والإستراتيجية الوطنية للتشغيل، والفرصة السكانية. ويبحث الجزء الرابع أبرز المبادرات الوطنية لتحسين آفاق المستقبل الاقتصادي للشباب الأردني. بينما يتناول الجزء الخامس التحديات والفرص والقطاعات الواعدة أمام الشباب الأردني.

وإننا إذ نصدر هذه الكراسة، لنأمل أن تساهم في تسليط المزيد من الضوء على الآفاق المستقبلية للشباب الأردني من المنظور الاقتصادي، وأن تحمل في طياتها الفائدة المرجوة لكل ذوي العلاقة والمهتمين.

الدكتور عدلي قندح

المدير العام



## الجزء الأول

مدخل عام لمفهوم وأهمية الشباب  
في المنظور الاقتصادي

## أ) مفهوم الشباب وأهميته من منظور اقتصادي

تتفاوت التعاريف التي تم اقتراحها لتحديد فئة الشباب، حيث يشير التعريف العام لمرحلة الشباب إلى المرحلة التي ينتقل فيها الشخص من مرحلة التبعية والطفولة إلى مرحلة الاستقلال والبلوغ. وقد عرفت الأمم المتحدة (United Nations) الشباب بأنهم الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً. وتعرفهم مبادرة شباب الشرق الأوسط (Middle East Youth Initiative) بأنهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٩ عاماً<sup>(١)</sup>.

وقد أشار (الأغوات، ٢٠١٧) إلى أن تمكين الشباب اقتصادياً يعد أولوية للبرامج التنموية في الأردن لخلق تنمية مستدامة تعزز الفرص الاقتصادية أمام الشباب الأردني، والمساهمة في معالجة الاختلالات التنموية وفي صياغة واقع اقتصادي مستقر وأكثر توازناً في جميع المحافظات، وبحيث يعول عليه الشباب في بناء مستقبلهم ضمن رؤيا تستند إلى آليات وطرق جادة في توفير مصادر التمويل اللازمة لإنجاح أهداف التمكين ومواجهة التحديات الاقتصادية التي تقف عائقاً أمام الشباب الأردني، وذلك من خلال تمكين الشباب من إقامة مشاريعهم الخاصة، وجلب المزيد من الاستثمارات ذات البعد التنموي، مما يلبي حاجات المجتمعات المحلية ويوفر فرص العمل لأبنائها<sup>(٢)</sup>.

## ب) الاهتمام بمستقبل الشباب على المستوى العالمي

يرتبط الاهتمام باستشراف المستقبل كميدان بحثي بفكرة التخطيط الاستراتيجي بعيد المدى، والتي انبثقت عن رغبة الانسان في ضمان مستقبل أفضل لأبنائه وأحفاده والأجيال اللاحقة، من خلال تحديد الأشكال والصور المختلفة التي يمكن للمستقبل أن يتخذها.

فمع نهاية الألفية الثانية وبداية الألفية الثالثة، شهد العالم تطورات كبيرة وواسعة شملت مختلف المجالات، لعل أبرزها التحولات السياسية الدولية والإقليمية، والتغير في موازين القوى العالمية، والتطورات الصناعية والتجارية، والعولمة، والتطور التقني والمعلوماتي، وغيرها من العوامل. وقد أسهمت جميع العوامل السابقة في جعل المستقبل أكثر غموضاً، نظراً لضعف القدرة على التنبؤ وعدم اليقين<sup>(٣)</sup>.

وفي ضوء أن الشباب يعتبر أهم مورد بشري، وأنهم يمثلون العناصر الرئيسية في التنمية والتغيير الإيجابي في المجتمعات، فإن تحسين الأفاق المستقبلية للشباب من خلال توفير المناخ المناسب لتوظيفهم وتحفيزهم، ودفعهم نحو الإبداع والابتكار، سيساهم بدرجة كبيرة في تحقيق الأهداف التنموية للدول. كما أن توسيع الخيارات والفرص، وزيادة الاستثمار في رأس المال البشري سيساهم في المزيد من التقدم باتجاه مجتمع متنوع مبني على المعرفة.

ففي عام ١٩٨٥ احتلت الأمم المتحدة بالسنة الدولية الأولى للشباب. وفي الذكرى السنوية العاشرة للسنة الدولية للشباب، اعتمدت الجمعية العامة برنامج العمل العالمي للشباب اضعه بذلك إطاراً للسياسات ومبادئ توجيهية من أجل اتخاذ الإجراءات الوطنية وتوفير سبل الدعم الدولي لتحسين وضع الشباب. وقد تضمن برنامج العمل العالمي للشباب خمسة عشر مجالاً ذات أولوية منها التعليم، والتشغيل، والجوع والفقر، والصحة، وأنشطة شغل الفراغ، والمشاركة.

(1) Arab Human Development Report 2016. Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality. United Nations Development Programme (UNDP). Regional Bureau for Arab States.

(٢) الأغوات، فتحي، (٢٠١٧). التمكين الاقتصادي للشباب وفعالية البرامج المقدمة. مقال منشور في صحيفة الرأي الأردنية بتاريخ ٢٥ نيسان، ٢٠١٧.

(٣) ياسين، السيد، (٢٠٠٤). المعلوماتية وحضارة العولمة: رؤية نقدية عربية. دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.

والعولمة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. واليوم يؤدي برنامج العمل العالمي من أجل الشباب دوراً رئيسياً في تنمية الشباب حيث يركز على التدابير الرامية إلى تدعيم القدرات الوطنية في ميدان الشباب، ومن أجل زيادة نوعية وكمية الفرص المتاحة للشباب بحيث يتسنى لهم مشاركة كاملة وفعّالة وبناءة في مجتمعاتهم. كما يؤدي برنامج الأمم المتحدة المعني بالشباب مهمة مركز التنسيق فيما يتصل بقضايا الشباب على صعيد الأمم المتحدة، وهو يضطلع بنطاق من الأنشطة الرامية إلى تعزيز تنمية الشباب.

مما سبق يتضح أن الوقت الراهن يتطلب زيادة التركيز على تشجيع السياسات المستقبلية التي تحقق التشغيل الكامل لكي يكون التقدم قوياً ومستداماً. ومن الضروري تعميم مبدأ التشغيل الكامل على سوق العمل وبما يضمن حصول كل فرد على فرصة للعمل لقاء أجر لائق، وقد لا يكون الانخراط في العمل المدفوع الأجر خيار كل فرد ولكن مبدأ التعميم يفتح الباب أن يكون الخيار متاحاً لكل فرد<sup>(٤)</sup>.

### ج) مفهوم تمكين الشباب

تبنت مختلف المنظمات المحلية والدولية مصطلح "التمكين" بوصفه حلاً للقضايا العديدة التي تواجه البشر، ولا سيما تلك التي تحظى باهتمام القواعد الشعبية. ويرتبط وجود التمكين بمصطلحات مثل القوة الذاتية، والسيطرة، والاعتماد على الذات، والخيارات الذاتية، والحياة بكرامة وفقاً لقيم الفرد، والقدرة على الكفاح من أجل حقوق الفرد، والاستقلال، وامتلاك صنع القرار، والحرية، والصحة، والإمكانية<sup>(٥)</sup>.

وقد عرف برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية تمكين الشباب بأنه «الظروف والعوامل التي تعزز تنمية المواطنة والإنتاجية بين الشباب وهم ينتقلون إلى مرحلة البلوغ. وهو يهتم بتكليف الهياكل والمؤسسات الحكومية لحماية وإيصال حقوق الأطفال والشباب وحقوق الإنسان، بما في ذلك الحق في المشاركة (UNCHS-Habitat, 2005, p. 5).

ويستند مفهوم تمكين الشباب إلى الاعتقاد بأن الشباب هو أفضل مورد لتعزيز التنمية، وأنهم عوامل التغيير في تلبية تحدياتهم وحل مشاكلهم الخاصة. ولكي يتم تمكين الشباب، يجب مأسسة بعض العمليات والآليات. فوفقاً لدراسة (Narayan, 2002) فإن غياب قوة وصوت الشباب، يتبعه تهيمشهم واستبعادهم، وبالتالي فإن أفضل استراتيجية في عملية تمكينهم تتطلب إزالة العقبات المؤسسية الرسمية وغير الرسمية التي تلغي محاولاتهم لحل تحديات حياتهم اليومية<sup>(٦)</sup>.

(٤) تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤: المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر، مكتب الأمم المتحدة الإنمائي.

(5) Narayan, D. (Ed.), (2002). Empowerment and poverty reduction. A source book. Washington, DC: The World Bank. P. 13.

(٦) Narayan, (2002)، مرجع سابق.



**الجزء الثاني**  
**الشباب في الأردن بين**  
**التشغيل والبطالة**

## (أ) حجم الشباب في المجتمع الأردني:

يبين الجدول رقم (١) التوزيع النسبي لسكان الأردن حسب الجنس وفتة العمر، حيث يتضح من الجدول أن الفتة العمرية (من ٠ إلى ١٤ سنة) تشكل ٣٤,٣٪ من سكان المملكة، مما يعطي مؤشراً بأن فتة الشباب ستحقق نمواً عددياً كبيراً في المستقبل، وهو ما يشكل نواة الفرصة السكانية في الأردن والتي سيتم الحديث عنها لاحقاً. أما الفتة العمرية (من ١٥ - ٣٤ سنة) والتي تعكس فتة الشباب فشكلت ٣٦,٣٪ من إجمالي عدد سكان المملكة في عام ٢٠١٦، والتي تعتبر الفتة العمرية الأكبر. أما توزيع الشباب حسب الجنس، فقد شكلت الإناث ٤٦٪ من الفتة العمرية (١٥-٣٤ سنة)، بينما بلغت نسبة الذكور ٥٤٪، مما يتطلب توفير فرص عمل متكافئة لكلا الجنسين.

جدول رقم (١): السكان في الأردن حسب الجنس وفتة العمر (%)  
(٢٠١٠-٢٠١٦)

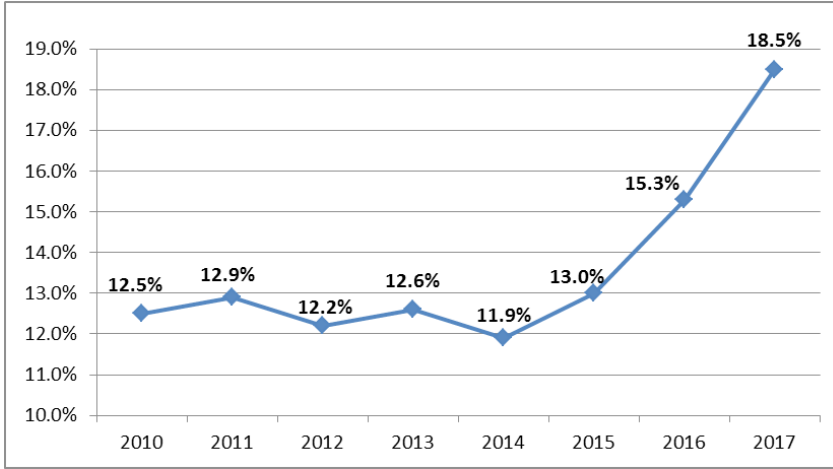
الفتة العمرية	الجنس	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦
سنة ١٤ - ٠	ذكور	١٧,١٪	١٧,٦٪	١٧,٦٪	١٧,٦٪	١٧,٦٪	١٧,٦٪	١٧,٦٪
	إناث	١٧,٢٪	١٦,٧٪	١٦,٧٪	١٦,٧٪	١٦,٧٪	١٦,٧٪	١٦,٧٪
	المجموع	٣٤,٣٪	٣٤,٣٪	٣٤,٣٪	٣٤,٣٪	٣٤,٣٪	٣٤,٣٪	٣٤,٣٪
سنة ٢٤ - ١٥	ذكور	١٠,٤٪	١٠,٧٪	١٠,٧٪	١٠,٧٪	١٠,٧٪	١٠,٧٪	١٠,٧٪
	إناث	٩,٥٪	٩,٢٪	٩,٢٪	٩,٢٪	٩,٢٪	٩,٢٪	٩,٢٪
	المجموع	١٩,٩٪	١٩,٩٪	١٩,٩٪	١٩,٩٪	١٩,٩٪	١٩,٩٪	١٩,٩٪
سنة ٣٤ - ٢٥	ذكور	٨,٧٪	٩,٠٪	٩,٠٪	٩,٠٪	٩,٠٪	٩,٠٪	٩,٠٪
	إناث	٧,٧٪	٧,٤٪	٧,٤٪	٧,٤٪	٧,٤٪	٧,٤٪	٧,٤٪
	المجموع	١٦,٤٪	١٦,٤٪	١٦,٤٪	١٦,٤٪	١٦,٤٪	١٦,٤٪	١٦,٤٪
سنة ٤٤ - ٣٥	ذكور	٦,٧٪	٦,٩٪	٦,٩٪	٦,٩٪	٦,٩٪	٦,٩٪	٦,٩٪
	إناث	٦,٠٪	٥,٨٪	٥,٨٪	٥,٨٪	٥,٨٪	٥,٨٪	٥,٨٪
	المجموع	١٢,٧٪	١٢,٧٪	١٢,٧٪	١٢,٧٪	١٢,٧٪	١٢,٧٪	١٢,٧٪
فوق ٤٥ سنة	ذكور	٨,٥٪	٨,٨٪	٨,٨٪	٨,٨٪	٨,٨٪	٨,٨٪	٨,٨٪
	إناث	٨,١٪	٧,٩٪	٧,٩٪	٧,٩٪	٧,٩٪	٧,٩٪	٧,٩٪
	المجموع	١٦,٦٪	١٦,٦٪	١٦,٦٪	١٦,٦٪	١٦,٦٪	١٦,٦٪	١٦,٦٪

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

## (ب) تطور نسبة البطالة في الأردن (٢٠١٦-٢٠٠٦)

يبين الشكل رقم (١) تطور نسبة البطالة خلال الثماني سنوات الأخيرة. حيث بلغ متوسط نسبة البطالة في الأردن خلال الفترة من ٢٠١٠ وحتى النصف الأول من عام ٢٠١٧ حوالي ١٣,٦٪. مع ملاحظة ارتفاع النسبة بشكل واضح في عام ٢٠١٦ لتصل إلى ١٥,٣٪، ثم ارتفاعها في الربع الرابع من عام ٢٠١٧ لتصل إلى ١٨,٥٪ والتي تعتبر من أعلى النسب المحققة. وتظهر الإحصائيات السابقة تزايد مشكلة البطالة وضرورة العمل على إيجاد حلول واضحة من شأنها تخفيض معدلات البطالة.

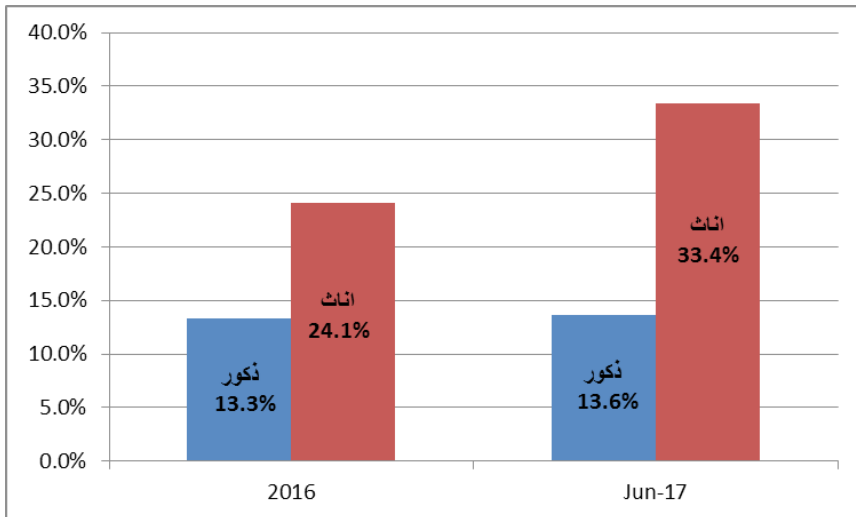
شكل رقم (١)  
تطور نسبة البطالة في الأردن (٢٠١٠-٢٠١٧)



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

وفيما يتعلق بتوزيع نسبة البطالة حسب الجنس، فيلاحظ أن نسبة بطالة الذكور ارتفعت من ١٣,٣٪ في عام ٢٠١٦ إلى ١٣,٦٪ في النصف الأول من عام ٢٠١٧، أما نسبة البطالة للإناث فقد ارتفعت من ٢٤,١٪ إلى ٢٣,٤٪ في النصف الأول من عام ٢٠١٧. وقد يعود تزايد نسبة البطالة في النصف الأول من عام ٢٠١٧ لتزايد معدل بطالة الإناث. كما أن هذا يعكس وجود مشكلة هيكلية وضعف تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث.

شكل رقم (٢)  
معدل البطالة حسب الجنس خلال النصف الأول من عام ٢٠١٧ مقارنة مع عام ٢٠١٦



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

وفيما يتعلق بنسب البطالة بين الشباب في الأردن، فبيّن الجدول (٢) بأن نسبة البطالة بين الشباب (الفئة العمرية من ١٥ إلى ٣٩ سنة) تشكل أكثر من ٩٠٪ من إجمالي عدد المتعطلين في المملكة. وقد شكل الشباب ٨٩٪ من إجمالي عدد المتعطلين الذكور، فيما شكلت الشابات ٩٧,٥٪ من إجمالي عدد المتعطلات الإناث. وبالتالي يمكن القول أن نسبة البطالة الكلية تعكس في معظمها (بنسبة ٩٠٪) مستوى البطالة بين الشباب الأردني.

### جدول رقم (٢)

#### المتعطلون الأردنيون حسب الجنس وفتات العمر الرئيسية (%) - ٢٠١٦

الفئة العمرية	المجموع	ذكور	إناث
من ١٥-٢٤ سنة	٥١,٢	٥٣,١	٤٦,٤
من ٢٥-٣٩ سنة	٤٠,٢	٣٥,٨	٥١,١
٤٠ سنة فما فوق	٨,٦	١١,١	٢,٥
النسبة (%)	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

ويبين الجدول رقم (٣) توزيع المتعطلين الأردنيين من حيث المستوى التعليمي، حيث يتضح أن المستوى التعليمي لنسبة ٥٢٪ من المتعطلين هو ثانوي أو أقل من ثانوي، بينما كان ٤٧٪ من المتعطلين من حملة دبلوم متوسط أو بكالوريوس أو أعلى من ذلك. وهذا قد يعكس أن أسباب التعلل لا ترتبط بالمؤهل العملي بالضرورة، وإنما هناك مسببات أخرى يجب البحث عنها.

### جدول رقم (٣)

#### المتعطلون الأردنيون حسب الجنس والمستوى التعليمي (%) - ٢٠١٦

المستوى التعليمي	المجموع	ذكر	أنثى
أولي	٠,٤	٠,٦	٠,٠
أقل من ثانوي	٤٦,١	٦٢,٥	٥,٧
ثانوي	٦,٢	٧,٥	٢,٩
دبلوم متوسط	٨,١	٥,٢	١٥,٤
بكالوريوس فأعلى	٣٩,١	٢٤,٣	٧٦,٠
(%) النسبة	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة.

### ج) سمات سوق العمل الأردني<sup>(٧)</sup>

شهد الاقتصاد الأردني خلال الفترة الماضية جملة من المتغيرات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، أحدثت العديد من الاختلالات الهيكلية في قطاعاته ولعبت دوراً هاماً في إعادة صياغة سياساته ورسم خطته وبرامجه المستقبلية.

(٧) وزارة العمل، التقرير السنوي، ٢٠١٦.



وباعتبار سوق العمل الأردني أحد أركان هذا الاقتصاد فقد واجه العديد من التحديات، ومن أبرزها استيعاب التدفق السنوي المتنامي للقوى العاملة الاردنية، وتتنوع احتياجات سوق العمل من التخصصات الحديثة، واستمرار تدفق العمالة الوافدة إلى سوق العمل الأردني، حيث وصلت نسبة العمالة الوافدة المسجلة الى إجمالي العمالة في سوق العمل الأردني (أردنية ووافدة) في عام ٢٠١٦ إلى ١٨,٥٪.

## جدول رقم (٤)

## أهم سمات سوق العمل الأردني

القيمة					المؤشر
2016	2015	2014	2013	2012	
1,660,256	1,607,599	1,460,817	1,444,699	1,443,563	حجم قوة العمل الأردنية
1,406,640	1,398,030	1,286,688	1,262,636	1,268,093	المشتغلون
1,177,245	1,173,730	1,088,865	1,065,318	1,056,003	المشتغلون/ ذكور
229,395	224,300	197,823	197,318	212,090	المشتغلون/ اناث
30.5%	31.9%	32.1%	32.4%	33.4%	نسبة التشغيل
253,616	209,569	173,649	182,063	175,470	المتطلون
180,703	144,337	121,967	125,922	122,872	المتطلون/ ذكور
72,913	65,232	51,683	56,141	52,598	المتطلون/ اناث
15.3%	13.0%	11.9%	12.6%	12.2%	معدل البطالة
13.3%	11.0%	10.1%	10.6%	10.4%	معدل البطالة للذكور
24.1%	22.5%	20.7%	22.2%	19.9%	معدل البطالة للإناث
52.7%	50.4%	51.5%	50.2%	53.5%	نسبة العاطلين عن عمل ثانوي فما دون (ثانوي، أقل من ثانوي، أمي)
36.0%	36.7%	36.4%	37.1%	38.0%	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة
58.7%	60.0%	59.7%	60.4%	61.3%	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ ذكور
13.2%	13.3%	12.6%	13.2%	14.1%	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ اناث
—	48,309	49,935	48,571	48,068	فرص العمل المستحدثة
318,883	315,045	324,410	286,197	279,798	حجم العمالة الوافدة المسجلة
19.2%	19.6%	22.2%	19.8%	19.4%	نسبة العمالة الوافدة المسجلة الى قوة العمل الأردنية
220	190	190	190	190	الحد الأدنى للأجور
57,728	47,155	51,812	46,786	39,279	عدد العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة
79.9%	78.8%	75.5%	76.4%	78.1%	نسبة الوافدين في المناطق الصناعية المؤهلة إلى إجمالي العمالين فيها.
20.1%	21.2%	24.5%	23.6%	21.9%	نسبة الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة الى إجمالي العمالين فيها.



## الجزء الثالث

استشراف مستقبل الشباب الأردني في ضوء  
الخطط والبرامج الوطنية

إن الآفاق المستقبلية للشباب الأردني تتحدد في ضوء وجود خطط وسياسات وبرامج وإجراءات تمكن سوق العمل الأردني من استيعاب الأعداد المتزايدة للشباب، وبالتالي تحقيق التشغيل الكامل للشباب في المستقبل. وفي هذا السياق تلقي الضوء على أهم تلك الخطط ذات العلاقة المباشرة بالشباب.

### (أ) الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (٢٠١١-٢٠٢٠)

جاء إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل لمعالجة حزمة من التحديات التي تلقي بظلالها الاقتصادية والاجتماعية على المواطن الأردني. وقد تضمنت الاستراتيجية ثلاثة محاور رئيسية وهي محور الرؤية بالمقارنة مع واقع سوق العمل، ومحور التشخيص الشامل والمنهجي لسوق العمل، ومحور النظرة المستقبلية.

وتتمثل رؤية الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في تحسين مستوى المعيشة للأردنيين من خلال زيادة التشغيل والأجور والمنافع والإنتاجية. ويتطلب تحقيق هذه الرؤية تضافر مجموعة من الأهداف المتعلقة بثلاثة جوانب رئيسية هي جانب العرض، وجانب الطلب، والهيكل المؤسسي.

حيث يتمثل الهدف الاستراتيجي لجانب الطلب في تمكين القطاع الخاص من التقدم وتعظيم الفائدة المضافة وتحسين الانتاجية وتوسيع قدرته على تصدير المنتجات والخدمات. أما الهدف الاستراتيجي لجانب العرض فيتمثل في إعداد قوى عاملة أردنية مؤهلة متحفزة للانخراط في سوق العمل وتلبية متطلباته. وبالنسبة للهيكل المؤسسي فإنه يهدف لتعزيز التخطيط الشمولي والتنفيذ الفعال والمتابعة والتقييم لسياسات التشغيل من خلال تحسين مستوى التنسيق والتكاملية بين الجهات المعنية.

ولتحقيق الأهداف وتنفيذ سياسات الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، تم وضع حزمة من الاجراءات تتضمن ٦٩ إجراءً يتراوح ما بين قصير الأجل ومتوسط وطويل الأجل. وقد تم تحديد أهم عشرة إجراءات لتتضمن ما يلي:

١- على المدى القصير: البدء باستيعاب العاطلين عن العمل من خلال الالتزام بسياسة وإدارة واضحة للعمالة الاجنبية، والتوسع في إتاحة الائتمان للشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وتقييم برامج سوق العمل الجارية وتعزيز الناجح منها.

٢- على المدى المتوسط: تحسين التوافق في المهارات والنمو في الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة من خلال التوسع في برامج الانتقال من الدراسة إلى العمل، واصلاح قطاعات التشغيل والتدريب التقني والمهني، وإدخال منافع التأمين الصحي والتوسع في تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

٣- على المدى الطويل: زيادة الانتاجية من خلال إعادة هيكلة رأس المال البشري والاقتصادي من خلال الاستثمار في المستقبل من خلال التعليم المبكر للأطفال، وتطبيق سياسات مالية ونقدية مستدامة للنمو الاقتصادي المقترن مع استحداث فرص عمل، وتطوير سياسات صناعية واستثمارية للنمو الاقتصادي المقترن مع استحداث فرص عمل.

وعلى الرغم من الأهداف والسياسات والإجراءات القوية والجيدة التي استندت إليها الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠)، إلا أن التقييم العام لها بعد مرور حوالي ٧ سنوات على إطلاقها يعطينا مؤشراً على ضعف التقدم الحاصل في تنفيذ تلك الاستراتيجية، وخاصة في ظل التطور الحاصل في معدلات البطالة. كما أن وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ذكرت بأنه سيتم تحديث الاستراتيجية كل ثلاث سنوات لتأخذ بعين الاعتبار التطورات

الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما لم يتم فعلياً على أرض الواقع، والمطلوب حالياً هو العودة الى تلك الوثيقة الهامة ومراجعتها وتحديثها والمضي بتنفيذها على أرض الواقع.

### (ب) خطة تحفيز النمو الاقتصادي الأردني (٢٠١٨ - ٢٠٢٢)

يهدف برنامج النمو الاقتصادي الأردني الذي تم وضعه من قبل مجلس السياسات الاقتصادية إلى استعادة زخم النمو الاقتصادي واستغلال الإمكانيات الواعدة والكامنة للتنمية في الأردن، ووفقاً لتصريحات الدكتور جعفر حسان نائب رئيس الوزراء على التويتر بتاريخ ٢٨/٢/٢٠١٨، فإن هذه الخطة ستكون خارطة الطريق للفرق الاقتصادي للحكومة.

ويشتمل البرنامج على استراتيجيات اقتصادية ومالية موزعة قطاعياً تعمل على تأطير ملامح الرؤية والسياسات المتعلقة بكل قطاع لمجالات النمو. ويوضح البرنامج أيضاً التدخلات الإضافية إن كانت على شكل سياسات أو مشاريع لازمة سواء حكومية أو استثمارات بالشراكة مع القطاع الخاص والتي يجب تنفيذها لتحفيز نمو القطاعات المختلفة.

ويتناول برنامج النمو الاقتصادي الأردني ١٩ مجالاً إصلاحياً وبيئة تمكينية من خلال تحديد ٩٥ إجراءً مرتبطاً بالإصلاحات الاقتصادية، و ٨٥ مشروعاً حكومياً، و ٢٧ فرصة استثمارية للقطاع الخاص. وقد تضمنت خطة تحفيز النمو الاقتصادي على مجموعة من المحاور، نذكر منها محور البنية التحتية والقطاعات الاقتصادية، ومحور التنمية الاجتماعية.

ففي محور البنية التحتية والقطاعات الاقتصادية، تم التركيز على قطاع المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (MSME) وذلك من خلال تعزيز ايجاد فرص العمل والدخل من خلال دعم المشاريع الناشئة والتوسع في المشاريع القائمة، ونشر وتشجيع ثقافة ريادة الأعمال والابداع والابتكار في مختلف القطاعات الاقتصادية ولمختلف الفئات العمرية، وتخفيف الأعباء القانونية والتنظيمية لتسريع النمو والتوسع في هذا النوع من المشاريع، وتوفير الخدمات الاستشارية الداعمة لزيادة قدراتها الانتاجية والتنافسية، وتوفير سبل التمويل الميسر والمستدام، لرفع المساهمة الواعدة والقيمة المضافة لهذا القطاع في الاقتصاد الوطني.

أما محور التنمية الاجتماعية، فتضمن على العديد من النواحي المتعلقة بالشباب وخاصة ضمن قطاع العمل، حيث تستهدف سياسات قطاع العمل اعتماد مبدأ التشغيل وليس التوظيف لمعالجة مشكلتي الفقر والبطالة، من خلال سياسات وطنية مرنة تركز على تطوير مجالات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني، ومن ثم التشغيل للأردنيين بعد تمكينهم فنياً أو تعليمياً أو مهنياً، وتحفيز روح المبادرة للعمل الحر الريادي مع توفير التمويل اللازم والميسر لذلك.

وترتكز السياسة العامة لقطاع العمل على ما يلي:

- ١- إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والفني والتقني.
- ٢- التوسع بإنشاء مراكز التميز للتدريب المهني للموائمة بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل بالمشاركة مع القطاع الخاص.
- ٣- نشر ثقافة العمل الحر والريادي والاعتماد على الذات من خلال برامج التشغيل الذاتي.
- ٤- إعادة تنظيم سوق العمل للحد من استخدام العمالة الوافدة.

## ج) رؤية الأردن ٢٠٢٥

جاء وضع رؤية الأردن ٢٠٢٥ بتكليف من جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين للحكومة الأردنية، لتكون هذه الرؤية استراتيجية وطنية ترسم طريقاً للمستقبل وتحدد الإطار العام المتكامل الذي سيحكم السياسات الاقتصادية والاجتماعية القائمة على اتاحة الفرص للجميع. وتسعى رؤية الأردن ٢٠٢٥ لتحقيق رفاه المواطن وتحسين الخدمات الأساسية المقدمة وصولاً لمجتمع متوازن تتاح فيه الفرص للجميع.

وقد أشارت الرؤية إلى أن نسب التشغيل المتدنية تعتبر مقلقة نظراً لتداعياتها الاجتماعية والسياسية، وبالتالي تم التركيز على هذا الموضوع واستعراض أهم التحديات التي تواجه قطاع التشغيل في الأردن، وخاصة ضعف المشاركة الاقتصادية وخصوصاً للنساء، وانخفاض قوة العمل الأردنية بالنسبة للسكان في سن العمل، وارتفاع البطالة خصوصاً في الفئة العمرية ١٥ - ٢٤ سنة، وارتفاع تدفق العمالة الوافدة.

وبينت وثيقة الرؤية أن تمكين المواطنين يتطلب التوسع في التدريب المهني، وجعل سوق الوظائف الشاغرة أكثر شفافية، وتوسيع خدمات الإرشاد المهني في الجامعات والمدارس ومديريات العمل، ومواصلة إقامة المعارض وأيام التوظيف، إضافة لمأسسة الشراكة مع المؤسسات الممثلة للقطاعات لتباشر مسؤولياتها في المساهمة في الحد من البطالة.

ومن الأهداف التي ركزت عليها رؤية الأردن ٢٠٢٥ فيما يتعلق بالشباب من المنظور الاقتصادي، الريادة في الأعمال والشركات الصغيرة والمتوسطة، والتشغيل، والمشاركة في القوى العاملة.

## د) استثمار الشباب من منظور الفرصة السكانية<sup>(٨)</sup>

قام المجلس الأعلى للسكان في الأردن في عام ٢٠١٧ بإطلاق وثيقة سياسات الفرصة السكانية المحدثة لعام ٢٠١٧، والتي تعتبر وثيقة وطنية شاملة واسترشادية مكاملة ومساندة للبرنامج التنفيذي التنموي "رؤية الأردن ٢٠٢٥" والاستراتيجيات الوطنية والقطاعية الأخرى.

وتعكس هذه الوثيقة المنافع التي يمكن أن يجنيها الأردن من التخطيط السليم والاستثمار والاستعداد اللازم للاستجابة المناسبة لحدوث التغير الديموغرافي المنتظر في التركيب العمري للسكان والفرصة السكانية المرافقة لهذا التغير، كما تبين التأثيرات الإيجابية التي تصاحب الفرصة السكانية، والانعكاسات السلبية في حال عدم الاستعداد المناسب للتغيرات المصاحبة للفرصة السكانية، إضافة إلى تأثيرات هذه الفرصة وانعكاساتها على حجم السكان ومعدلات نموهم، وعلى تركيبهم العمري وعبء الإعالة، وحجم السكان في سن التعليم والشباب، وعلى سوق العمل ممثلاً بحجم قوة العمل المستقبلية.

وتتحدد الفرصة السكانية عندما تبلغ نسبة السكان في أعمار القوى البشرية (١٥-٦٤ سنة) أعلى قيمة لها، وتبلغ نسبة الإعالة العمرية أدنى قيمة لها. وبناءً على الإسقاطات السكانية التي تم تنفيذها، فقد تبين أن الفرصة السكانية في الأردن ستبلغ ذروتها بحلول عام (٢٠٤٠). حيث ستصل نسبة السكان في الفئة العمرية (١٥-٦٤ سنة) إلى (٧٠,٧٪)

(٨) المجلس الأعلى للسكان، الفرصة السكانية في الأردن، ٢٠١٧، متوفر على الرابط: [www.hpc.org.jo/ar/publications](http://www.hpc.org.jo/ar/publications)

في عام ٢٠٤٠، وستبلغ نسبة الإعالة ٤٨٪ (٤٨ فرد لكل ١٠٠ فرد).

ولعرض التأثيرات الاقتصادية للفرصة السكانية نتيجةً للتغير المتوقع في التركيب العمري للسكان في الأردن خلال الفترة الزمنية (٢٠١٥-٢٠٥٠) فقد تم استخدام نسب المشتغلين من مجموع السكان الذين أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب السيناريو الذي يفترض نمواً اقتصادياً معتدلاً، والوارد في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام (٢٠١١-٢٠٢٠) والذي يستند إلى نسب المشتغلين من مجموع السكان الذين أعمارهم ١٥ سنة فأكثر.

وسيرتفع حجم قوة العمل حسب هذا الأسلوب من حوالي ١,٦٥ مليون فرد في عام ٢٠١٥ إلى ٤,١٠ مليون فرد في عام ٢٠٤٠. أما في عام ٢٠٥٠، فسيصل عدد قوة العمل الأردنية المتوقع ٤,٦٠ مليون فرد حسب السيناريو المرتفع. وتبين نتائج الإسقاطات السكانية أن حجم قوة العمل سيتضاعف بين عامي (٢٠١٥ و ٢٠٥٠) بمقدار ٢,٨ مرة.

وقد حددت وثيقة الفرصة السكانية العديد من العوائد الايجابية لاستثمار الفرصة السكانية في الأردن بما فيها ارتفاع في حجم قوة العمل، وارتفاع متوسط دخل الأسرة، وارتفاع مستويات المعيشة. أما الانعكاسات السلبية لضياع فرصة استثمار الفرصة السكانية فتتمثل في ارتفاع نسب الفقر والبطالة، وتراخي المستويات المعيشية، وازدياد الضغوط على كافة الموارد، وتراجع الظروف الصحية للأفراد، وانتشار الأمراض الاجتماعية، وتراجع نوعية الحياة ورفاه المواطنين.

لقد استطاعت الفرصة السكانية أن تستشرف في مضمونها الآفاق المستقبلية المحتملة للشباب الأردني، وأن تبني مجموعة من الأهداف والسياسات الرامية لتحسين تلك الآفاق، وخاصة تلك المتعلقة باستثمار الفرصة السكانية مثل:

- دعم الإقبال على التعليم المهني والتقني.

- تعزيز وجود بيئة أعمال محفزة للعمل والادخار والاستثمار.

- زيادة الإقبال على العمل الريادي والتشغيل الذاتي.

- رفع نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة.





## **الجزء الرابع**

**أبرز المبادرات الوطنية لتحسين آفاق المستقبل  
الاقتصادي للشباب الأردني**

شهد الأردن خلال العقد الأخير زيادة ملحوظة في عدد ونوعية المبادرات والبرامج وحاضنات الأعمال التي تستهدف الشباب الأردني، حيث تسعى هذه البرامج لتحسين قدرات ومهارات الشباب وتطوير معارفهم وإكسابهم الخبرات اللازمة للدخول إلى سوق العمل، إضافة لأن حاضنات الأعمال تلعب دوراً مهماً في احتضان المشاريع الريادية لفترات معينة تستطيع خلالها أن تعد تلك المشاريع إعداداً جيداً وأن تطورها وأن تساعد في الحصول على التمويل اللازم للتوسع والنمو. وفيما يلي خلاصة لأهم وأبرز المبادرات والبرامج الوطنية:

### (أ) صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية<sup>(٩)</sup>

تأسس صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية بتوجيه من جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين بموجب قانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٠١ (والذي أصبح فيما بعد قانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٤)، وذلك بهدف تعزيز التنمية المستدامة للبلاد. ويسعى الصندوق، بالشراكة مع القطاعين العام والخاص، إلى تنفيذ مشاريع وبؤر تنمية خصوصاً في المناطق التي تعاني من الفقر والبطالة.

ويوفر الصندوق فرص التدريب والدعم المهني للشباب الأردني ترجمة لتوجيهات جلالة الملك نحو تفعيل أسس المواطنة بحيث يتشارك أبناء الوطن في تعزيز أهداف التنمية المستدامة الشاملة في المملكة. وفي محاولة لتحويل التحديات إلى فرص، يسعى الصندوق إلى استقطاب الطاقات الشبابية من المبدعين وتنمية مواهبهم وتشجيعهم على الريادة والابتكار لإعدادهم لسوق العمل وتحمل المسؤولية الاجتماعية. ومن هذا المنطلق، جاء شعار الصندوق ليحمل في مضامينه محاور عمله الرئيسة وهي: مواطنون فاعلون، قادرين على الابتكار، مؤهلون للعمل.

ومن أهم برامج الصندوق ما يلي:

- ١- البرامج الهادفة لرفع قابلية التشغيل: وتتضمن على برنامج التدريب الصيفي الجامعي (درب)، وبرنامج فرص (نقطة وصل)، ومكاتب الإرشاد الوظيفي ومتابعة الخريجين.
- ٢- برامج الريادة: ومنها برنامج الموهبة في خدمة المجتمع، ونافذة التمكين الشبابي، ومشروع دعم البحث والإبداع لطلبة الجامعات، وجائزة الملك عبدالله الثاني للإنجاز والإبداع الشبابي، ومشروع التعلم من خلال السفر.
- ٣- برامج التواصل والتوعية المجتمعية: ومنها أندية الحوار والتطوع المدرسية، ومبادرة جذور.
- ٤- برامج بناء القدرات: ومنها مختبر الألعاب الأردني، ومسابقة تحدي التطبيقات الإلكترونية، وتطوير موظفي القطاع العام، وهيئة شباب كلنا الأردن

كما أطلق الصندوق مجموعة من المشاريع التنموية المتميزة وأهمها البنك الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة، والشركة الأردنية لإحياء التراث، والشركة الأردنية لترويج المنتجات التراثية، وشركة تطوير معان، والشركة الأردنية لترويج المنتجات الزراعية (JAPPCO)، والأكاديمية الملكية لفنون الطهي، وشركة البحر الميت للاستثمارات السياحية والعقارية.

(٩) الموقع الإلكتروني لصندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية: [www.kafd.jo](http://www.kafd.jo).

**(ب) صندوق التنمية والتشغيل<sup>(١٠)</sup>**

تأسس صندوق التنمية والتشغيل عام ١٩٨٩، وبأشهر عملياته الإقراضية عام ١٩٩١ كمؤسسة حكومية ذات استقلال مالي وإداري يُعنى بتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر (الميكروية) من خلال إيراداته الذاتية.

ويهدف الصندوق إلى تمكين الأفراد والأسر والجماعات الفقيرة أو المتدنية الدخل أو تلك العاطلة عن العمل من ممارسة العمل والإنتاج وذلك من أجل الإسهام في محاربة الفقر والبطالة، ويتولى الصندوق لتحقيق أهدافه المساهمة بما يلي:

١- توفير التمويل اللازم بصورة مباشرة أو غير مباشرة للأفراد والأسر والجماعات من الفئات المنتفعة بشروط ميسرة.

٢- التأهيل وإعادة التأهيل لاحتراق مهن لم يسبق الإعداد لها أو صقل المهارات وتحسين الأداء في المهن التي ينتسب المنتفع إليها.

٣- مساعدة الأفراد والجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية المحلية على تطوير قدرتها لتحديد وتحضير المشاريع الصغيرة الموجهة للفئات المنتفعة من الصندوق.

٤- إجراء البحوث العلمية والدراسات الميدانية للتعرف على المشاريع التي تمكن المنتفع من تحقيق الأهداف المتعلقة بالصندوق وأوجه نشاطه.

٥- تنسيق الجهود مع المؤسسات العاملة في ميادين العمل الاجتماعي الإنتاجي بما يؤدي إلى منع الازدواجية في التمويل وإقامة المشاريع.

وقد بلغ إجمالي المبالغ المقرضة من الصندوق خلال الفترة (١٩٩١-٢٠١٦) حوالي ١، ٣٠٧ مليون دينار، استفاد منها حوالي ١٠٧ ألف مشروع، والتي ساهمت في توفير أكثر من ١٣٣ ألف فرصة عمل، مع ملاحظة أن قيمة القروض المقدمة من الصندوق قد شهدت زيادة سنوية ملفتة خلال السنوات المذكورة لتصل إلى حوالي ٤٢ مليون دينار في عام ٢٠١٦.

**(ج) صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني<sup>(١١)</sup>**

تأسس صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بموجب المادة رقم (٧) من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (٤٦) لسنة ٢٠٠٨ (صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني سابقاً والذي تأسس بموجب المادة رقم (٦) من قانون مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني رقم (٥٨) لسنة ٢٠٠١)، وذلك لدعم (تمويل) وتعزيز التدريب والتشغيل في القطاع المهني والتقني في الأردن والذي يعاني من قلة الإمكانات المادية والتي تحد من تدميته وتقدمه.

(١٠) الموقع الإلكتروني لصندوق التنمية والتشغيل: [www.def.gov.jo](http://www.def.gov.jo).

(١١) الموقع الإلكتروني لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني: [www.etvetfund.gov.jo](http://www.etvetfund.gov.jo).

ويعمل الصندوق على تطوير أساليب التدريب المتبعة في المؤسسات والشركات المهنية في القطاعين العام والخاص لتواكب النمو والتطورات العالمية لتلبية متطلبات القطاع الخاص من العمالة المهنية الفنية المؤهلة. ويهدف الصندوق إلى دعم أنشطة التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتطوير عمليات التدريب المختلفة في مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص، وتعزيز مشاركة هذين القطاعين في التعليم والتدريب وتوفير متطلباتها، وذلك بما يتأتى له من موارد مالية وفقاً لأحكام القانون

هذا ويقوم الصندوق بالتعاون مع المؤسسات في القطاعين العام والخاص في مواجهة ظاهرتي الفقر والبطالة والحد منها والتي تعتبر من أكبر التحديات التي تعيق مسيرة التنمية الشاملة المستدامة في كافة مجالاتها، ويتم ذلك من خلال عمليات التدريب والتأهيل المهني المقرونة بالجودة والإتقان المبنية على أحدث الطرق والوسائل العالمية، مع توفير فرص العمل في الأسواق المحلية والإقليمية للمتدربين.

وقد شملت المشاريع التي قام المشروع بتنفيذها حوالي ٩٠ مشروعاً موزعة على تسعة قطاعات رئيسية هي القطاع الصحي، والصناعي، والسياحي، والانشاءات، والاتصالات، والزراعي، والمجتمع المحلي، والدراسات والمسوحات، وقطاعات أخرى. وقد بلغ إجمالي عدد المتدربين ١٠٤٨٣ متدرب، وبتكلفة إجمالية بلغت ٧,٥٤ مليون دينار<sup>(١٢)</sup>.

#### (د) مركز تطوير الأعمال (Business Development Center)<sup>(١٣)</sup>

تأسس مركز تطوير الأعمال عام ٢٠٠٤ كمنظمة غير ربحية ملتزمة بتعزيز التنمية الاقتصادية والإصلاح العام في الأردن والشرق الأوسط. وباعتبارها مورداً وطنياً وإقليمياً، فقد كان المركز في طليعة المشاريع الناجحة الذي يعمل مع العديد من المساهمين والمشاركين المحتملين مثل: مقدمي خدمات الأعمال، والهيئات الحكومية، والجامعات، والشركاء الدوليين لمواصلة مهمته بتقديم برامج إنمائية فعالة.

وفي إطار سعيه لتسهيل النمو الاقتصادي والتغلب على تحديات التنمية، يلتزم مركز تطوير الأعمال بتعزيز روح المبادرة والابتكار، وخلق فرص العمل وبناء القدرات الفردية للشباب والنساء والمهنيين، وإدارة وتعزيز وتحفيز إقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص، وتعزيز القدرة التنافسية والاستدامة وقدرات التصدير للشركات الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز الروابط المالية بين المشاريع الصغيرة والمتوسطة والموارد المالية، وتصميم وإدارة برامج التنمية والوكالات المانحة، وتطوير علاقات متبادلة مع الجامعات الدولية، وتشجيع المسؤولية الاجتماعية ومشاركة المجتمع المحلي.

وفي هذا الإطار، فقد أطلق المركز مجموعة من البرامج والتي تستهدف الشباب، ورواد الأعمال، والشركات الصغيرة والمتوسطة، وتمكين المرأة، والتنمية الاقتصادية المحلية، وتدريب المدربين. وفيما يلي نستعرض هذه البرامج بشكل موجز:

١- برامج الشباب: يسعى مركز تطوير الأعمال إلى تصميم وتطوير وتنفيذ مبادرات التنمية التي توفر التدريب وفرص العمل من أجل إنتاج كادر من العمال المنتجين، والمستهلكين، وأصحاب المشاريع، وقوى إيجابية للتغيير والنمو.

(١٢) صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، التقرير السنوي، ٢٠١٥.

(١٣) الموقع الإلكتروني لمركز تطوير الأعمال: [www.bdc.orj.jo](http://www.bdc.orj.jo)

ومن أهم برامج الشباب برنامج مهارات للتدريب المهني والتوظيف، وبرنامج مهارات لرواد الأعمال، وبرنامج مهارات الجامعي، وبرنامج مهارات لقادة المستقبل، وبرنامج الأردن الآن، وبرنامج تدريب الخريجين، وبرنامج تنمية الشباب.

٢- برامج ريادة الأعمال: دعماً لمباشرة الأعمال الريادية، قام مركز تطوير الأعمال بإنشاء و/ أو إدارة مبادرات مختلفة أهمها مبادرة (Empretec)، وبرنامج مهارات لريادة الأعمال، ومبادرة سند (SANAD)، ومبادرة (BidNetwork).

٣- دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة: وضع مركز تطوير الاعمال العديد من البرامج والمبادرات التدريبية لتحسين المعرفة والمهارات والكفاءات للشركات الصغيرة والمتوسطة، والتي تشمل برنامج (تطوير) لتنمية الأعمال والصادرات للمؤسسات الأردنية، وبرنامج خط التصدير لتنمية الصادرات إلى الأسواق الأوروبية، وبرنامج مستشاري النجاح، وبرنامج الوصول إلى التمويل.

### (هـ) أويسس ٥٠٠ (OASIS 500)<sup>(١٤)</sup>

تهدف أويسس ٥٠٠ لتمكين رواد الأعمال الطموحين من تحويل أفكارهم أو مواهبهم إلى أعمال مربحة. وهذا يشمل تأهيل هؤلاء الرواد والاستثمار بشركاتهم الناشئة وإرشادهم ومساعدتهم في المستقبل للحصول على التمويل اللاحق. وتبدأ آلية عمل أويسس ٥٠٠ من تشجيع الأشخاص الطموحين لريادة الأعمال على التقدم للالتحاق ببرنامج أويسس ٥٠٠، ويتم دعوة المتقدمين التي تتناسب أفكارهم مع معايير الاستثمار لحضور ورشة عمل أويسس ٥٠٠ التفاعلية والتي تهدف إلى بناء قدراتهم في مجال ريادة الأعمال وتحسين فرصهم للحصول على الاستثمار. أما الرياديون القادرون على تحضير عروض تقديمية يمكن تقديمها للمستثمر بشكل مبدئي، يمكنهم التقدم لمرحلة الاستثمار مباشرة عن طريق ارسال العرض التقديمي عن طريق الموقع الإلكتروني. ويتم تسريع عمل الشركات الناشئة التي نجحت في الحصول على استثمار من أويسس ٥٠٠ في مكاتب أويسس لمدة ١٨٠ يوم، يكون التركيز خلالها على دعم وتسريع نمو الشركة، ويتم إتاحة المجال لدى الشركات الناشئة للوصول إلى المعرفة والخبرة الطويلة لدى فريق عمل أويسس ٥٠٠ وشبكة من المرشدين. وبعد أن تصبح الشركات جاهزة للاستثمار يتم تقديمها إلى شبكة من المستثمرين لمساعدتهم في الحصول على الاستثمار الإضافي عند وصول الشركة الناشئة لمرحلة التمويل اللاحق. وقد استطاعت أويسس ٥٠٠ تدريب أكثر من ٢٥٠٠ ريادي، ومساعدة أكثر من ١٣٠ مؤسسة ناشئة، وتوفير أكثر من ٨ ملايين دولار من الاستثمارات من أكثر من ١٠٠ مستثمر.

### (و) المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية (JEDCO)<sup>(١٥)</sup>

المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية هي مؤسسة حكومية تُعنى بتطوير المشاريع الاقتصادية الناشئة والصغيرة والمتوسطة في المملكة. وتتمتع المؤسسة بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري بحسب قانونها رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨)، ويتولى إدارتها مجلس إدارة يرأسه وزير الصناعة والتجارة والتموين، ويضم في عضويته أعداداً

(١٤) الموقع الإلكتروني لأويسس ٥٠٠: <http://oasis500.com>.

(١٥) الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية: [www.jedco.gov.jo](http://www.jedco.gov.jo).

متساوية من الممثلين عن الجهات ذات العلاقة من القطاعين العام والخاص.

وتهدف المؤسسة إلى تطوير المشاريع الاقتصادية المنتجة ضمن القطاعات الصناعية والخدماتية والصناعات الزراعية في المملكة من خلال رعايتها ودعمها فنياً ومالياً بحسب الموارد المتاحة لتمكينها من المنافسة والتطور والنمو محلياً وعالمياً من خلال الخدمات الرئيسية التالية:

- المشورة وتوفير المعلومات والبيانات اللازمة للمشاريع الاقتصادية الناشئة والصغيرة والمتوسطة.
- تقديم الاستشارات البحثية والإحصائية والمعلوماتية للمشاريع الاقتصادية بهدف تطوير أعمالها في السوق المحلي والعالمي.
- الدعم الفني والمالي المتاح اللازم للمشاريع الاقتصادية في ضوء إمكانيات المؤسسة لغايات تطويرها وتمكينها من المنافسة، وتعزيز مهاراتها وقدراتها الإدارية والفنية والتصديرية.
- تنسيق السياسات الخاصة بقطاع المشاريع الناشئة والصغيرة والمتوسطة.
- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال.
- تسهيل حصول المشاريع الناشئة والصغيرة والمتوسطة على التمويل.

## الجزء الخامس

### التحديات والفرص والقطاعات الواعدة

يواجه الشباب في الأردن مجموعة من التحديات الاقتصادية وأهمها ارتفاع معدل البطالة لمستويات قياسية، وانخفاض مؤشرات سوق العمل. وهذه التحديات ترتبط بالعديد من العوامل منها أوضاع الاقتصاد الكلي وتباطؤ النمو الاقتصادي، وتأثر الاقتصاد الأردني بتداعيات الأزمة السورية، ووجود ما يربو على ٦٥٥ ألف لاجئ سوري على أرض المملكة. وبالتالي يتمثل التحدي الرئيسي أمام الأردن في تحفيز نمو قادر على توفير فرص العمل.

وما زال الاقتصاد الأردني يعاني من حالة ركود، إذ تراجع معدل النمو في ٢٠١٦ للعام الثاني على التوالي، إلى نحو ٢٪ من ٤٪، في ٢٠١٥، مبتعداً أكثر فأكثر عن إمكانياته وطاقاته الكامنة. ويُعزى هذا إلى حد كبير إلى ضعف بعض القطاعات الاقتصادية وتأثير تداعيات الأزمة السورية، لاسيما إغلاق طرق التصدير إلى العراق وسوريا وتراجع أنشطة السياحة.

ومن المتوقع أن يتعافى معدل النمو الاقتصادي في الأردن بشكل بسيط إلى ٣٪، في ٢٠١٧، ومن المنتظر أن يُسجل تحسناً طفيفاً في الأمد المتوسط ليصل إلى نحو ٦٪، في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٩، وذلك مع ظهور آثار الإصلاحات المتصلة بتحسين استثمارات القطاع الخاص (مثل تحسن وضوح القوانين التنظيمية وإمكانية توقعها إضافةً إلى تحسن سبل الحصول على التمويل لمؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة وتسهيل التجارة) وزيادة الصادرات نتيجة لتخفيف الاتحاد الأوروبي لقواعد المنشأ، ومع تحسّن قطاعات مثل السياحة والبناء<sup>(١٦)</sup>.

ومن المهم في هذه المرحلة أن يكون الشباب الأردني مبدعاً في مواجهة التحديات الماثلة أمامه، وأن يستطيع تحويل هذه التحديات إلى فرص.

فمع التحسن المتوقع في الاقتصاد الأردني خلال السنوات القادمة، وتحسن بيئة الأعمال الأردنية، يجب أن يكون للشباب دور مهم وكبير في زيادة مكاسب النمو الاقتصادي وبما ينعكس في تحسين نوعية حياتهم.

وفي هذا الصدد، لا بد من الإشارة إلى مجموعة من القطاعات الواعدة والتي يمكن أن تشكل خيارات العمل للشباب الأردني. وتتضمن هذه القطاعات على ما يلي:

قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT): وخاصة في مجال التطبيقات الذكية والبرمجيات المتنوعة.

قطاع السياحة: حيث لا يزال القطاع السياحي في الأردن يحتاج للمزيد من الاستثمار وهناك فرص كبيرة للدخول في مشاريع سياحية.

القطاع الزراعي: حيث أن الطلب المحلي والدولي على المنتجات الزراعية الأردنية في ارتفاع مستمر، وهو ما يشكل فرصة مهمة للمشاريع الزراعية.

قطاع الطاقة: بما في ذلك قطاع الطاقة المتجددة والبديلة والطاقة النووية، والتي ستشهد تنامياً ملحوظاً في السنوات القادمة خاصة مع التوجه القوي للأردن للاعتماد على تلك المصادر.

المشاريع الريادية: هناك دائماً فرصة كبيرة للمشاريع الريادية والخلاقة والتي تنشأ من فكرة مبدعة يتم ترجمتها إلى مشروع ريادي. وهذه الفرص تتعزز في ظل وجود العديد من حاضنات الأعمال والمؤسسات الداعمة في هذا المجال.

المشاريع الصغيرة والمتوسطة: ولها دائماً فرص كبيرة للنمو والتطور خاصة إذا كانت المشاريع ليست نمطية وتقليدية.

(16) The World Bank. Jordan's Economic Outlook. April 2017.



## الخلاصة

تسعى هذه الدراسة لإلقاء الضوء على الوضع الحالي للشباب الأردني من حيث التشغيل والبطالة، واستشراف الأفاق المستقبلية للشباب الأردني من المنظور الاقتصادي، وذلك من خلال استقراء ومراجعة أهم الخطط والأهداف والسياسات الوطنية المتعلقة بالشباب في المستقبل، واستعراض أهم المبادرات والبرامج التي تستهدف تمكين الشباب اقتصادياً.

ويمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة على النحو التالي:

- شكلت نسبة الشباب في الأردن في الفئة العمرية (١٥-٣٤ سنة) حوالي ٣٦,٣% من إجمالي عدد سكان المملكة في عام ٢٠١٦، والتي تعتبر من أكبر الفئات العمرية. وقد شكلت الإناث حوالي ٤٦% من الشباب، بينما شكل الذكور نسبة ٥٤%، وهو ما يستدعي توفير فرص عمل متكافئة لكلا الجنسين.
- كان هناك ارتفاع في نسبة البطالة في عام ٢٠١٦ لتصل إلى ١٥,٣%، ثم في النصف الأول من عام ٢٠١٧ لتصل إلى ١٨,١%. وقد شكل الشباب في الفئة العمرية (١٥-٣٩ سنة) النسبة الأكبر من المتعطلين الأردنيين حيث يشكلون أكثر من ٩٠% من إجمالي عدد المتعطلين في المملكة، وشكل المتعطلين الذكور الشباب حوالي ٨٩% من المتعطلين الشباب، فيما شكلت الإناث الشباب نسبة ٩٧,٥% من عدد المتعطلات الإناث في الأردن. وبالتالي يمكن القول أن نسبة البطالة الكلية تعكس في معظمها (بنسبة ٩٠%) مستوى البطالة بين الشباب الأردني.
- وقد كان المستوى التعليمي لما نسبته ٥٢% من المتعطلين هو ثانوي أو أقل من ثانوي، بينما كان المستوى التعليمي لحوالي ٤٧% من المتعطلين هو دبلوم متوسط أو بكالوريوس أو أعلى من ذلك. مما يشير إلى أن أسباب التعطل لا ترتبط بالمؤهل العملي بالضرورة، وإنما هناك مسببات أخرى يجب البحث عنها.
- شهد الاقتصاد الأردني خلال الفترة الماضية جملة من المتغيرات والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، أحدثت العديد من الاختلالات الهيكلية في قطاعاته ولعبت دوراً هاماً في إعادة صياغة سياساته ورسم خطته وبرامجه المستقبلية. ومن هنا فقد شهد سوق العمل الأردني العديد من التحديات، من أبرزها استيعاب التدفق السنوي المتنامي للقوى العاملة الأردنية، وتنوع احتياجات سوق العمل من التخصصات الحديثة، واستمرار تدفق العمالة الوافدة إلى سوق العمل الأردني، حيث وصلت نسبة العمالة الوافدة المسجلة إلى إجمالي العمالة في سوق العمل الأردني (أردنية ووافدة) في عام ٢٠١٦ إلى ١٨,٥%.
- إن الأفاق المستقبلية للشباب الأردني تحدد في ضوء عاملين رئيسيين:
- العامل الأول: وجود خطط وسياسات وبرامج وإجراءات تمكن سوق العمل الأردني من استيعاب الأعداد المتزايدة للشباب، وبالتالي تحقيق التشغيل الكامل للشباب في المستقبل. وفي هذا الصدد تناولت الدراسة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (٢٠١١-٢٠٢٠)، والفرصة السكانية في الأردن.
- العامل الثاني: وجود المبادرات والبرامج وحاضنات الأعمال التي تستهدف الشباب الأردني، حيث تسعى هذه البرامج لتحسين قدرات ومهارات الشباب وتطوير معارفهم واكسابهم الخبرات اللازمة للدخول إلى سوق العمل، إضافة لأن حاضنات الأعمال تلعب دوراً مهماً في حضان المشاريع الريادية لفترات معينة تستطيع خلالها أن تعد تلك المشاريع أعداداً جيداً وأن تطورها وأن تساعد في الحصول

على التمويل اللازم للتوسع والنمو. وقد أُلقت الدراسة الضوء على مجموعة من أهم المبادرات الوطنية الهادفة لتحسين آفاق المستقبل الاقتصادي للشباب الأردني، وهي صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية، وصندوق التنمية والتشغيل، وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، ومركز تطوير الأعمال، وأويسس ٥٠٠، والمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية.

- مع التحسن المتوقع في الاقتصاد الأردني خلال السنوات القادمة، وتحسن بيئة الأعمال الأردنية، من المهم أن يكون الشباب الأردني مبدعاً في مواجهة التحديات الماثلة أمامه، وأن يستطيع تحويل هذه التحديات إلى فرص. حيث أن هناك مجموعة من القطاعات الواعدة والتي يمكن أن تشكل خيارات العمل للشباب الأردني، مثل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقطاع السياحة، وقطاع الزراعة، وقطاع الطاقة، والمشاريع الريادية والصغيرة والمتوسطة.

## المصادر والمراجع

- الأغوات، فتحى، (٢٠١٧). التمكين الاقتصادي للشباب وفاعلية البرامج المقدمة. مقال منشور في صحيفة الرأي الأردنية بتاريخ ٢٥ نيسان، ٢٠١٧.
- تقرير التنمية البشرية، (٢٠١٤). المضي في التقدم: بناء المنعة لدرء المخاطر، مكتب الأمم المتحدة الإنمائي.
- وزارة العمل، التقرير السنوي، ٢٠١٦.
- ياسين، السيد، (٢٠٠٤). المعلوماتية وحضارة العولمة: رؤية نقدية عربية. دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
- المجلس الأعلى للسكان، الفرصة السكانية في الأردن، ٢٠١٧، متوفر على الرابط: [www.hpc.org.jo/ar/publications](http://www.hpc.org.jo/ar/publications).
- الموقع الإلكتروني لصندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية: [www.etvetfund.gov.jo](http://www.etvetfund.gov.jo).
- الموقع الإلكتروني لصندوق التنمية والتشغيل: [www.def.gov.jo](http://www.def.gov.jo).
- الموقع الإلكتروني لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني: [www.etvetfund.gov.jo](http://www.etvetfund.gov.jo).
- صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، التقرير السنوي، ٢٠١٥.
- الموقع الإلكتروني لمركز تطوير الأعمال: [www.bdc.orj.jo](http://www.bdc.orj.jo).
- الموقع الإلكتروني لأويسس ٥٠٠: <http://oasis500.com>.
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية: [www.jedco.gov.jo](http://www.jedco.gov.jo).
- Arab Human Development Report 2016. Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality. United Nations Development Programme (UNDP), Regional Bureau for Arab States.
- Narayan, D. (Ed.). (2002). Empowerment and poverty reduction: A source book. Washington, DC: The World Bank.
- The World Bank. Jordan's Economic Outlook.