**EU Funded Project**

**“Technical Assistance to the Skills for Employment and Social Inclusion Programme for Jordan”**

**المشروع الاوروبي " الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والاندماج الاجتماعي"**

**مراجعة السياسة والمفهوم لتدابير سوق العمل النشطة وخدمات سوق العمل التي تستهدف الفئات المحرومة**

**النشاط 1.4.3 & 1.4.7**

ديسمبر 2018

الإصدار 1.0

أعداد : تيبور بور، خبير غير رئيسي متقدم

تم المراجعة والموافقة من قبل: لوبا بافالوفا، الخبير الرئيسي 4 / المكون 4

ترجمة: فراس الحمران، مترجم فوري- مشروع "الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والأندماج الأجتماعي"

23/12/2018 ، عمان - بودابست

# جدول المحتويات

[جدول المحتويات 2](#_Toc19537820)

[الحيثيات 3](#_Toc19537821)

[سياسة سوق العمل 3](#_Toc19537822)

[تحليل التكلفة والعائد 4](#_Toc19537823)

[خدمات سوق العمل 5](#_Toc19537824)

[تدابير سوق العمل النشطة 5](#_Toc19537825)

[أقتراحات لصندوق المعونة الوطنية 6](#_Toc19537826)

[المراجع 8](#_Toc19537827)

# الحيثيات

الهدف من هذه الورقة هو وصف خدمات سوق العمل وتدابير سوق العمل النشطة كما هي مصنفة حسب اليوروستات ومقارنتها بالوضع الراهن في الأردن. أن المستفيد الرئيسي من النشاط هو صندوق المعونة الوطنية وأيضا دور مكاتب التشغيل التابعة وزارة العمل ، يعد ضروريًا في تنفيذ أي سياسة منظمة لسوق العملفي البلد. الأساس المنطقي لورقة المراجعة هذه هو دعم العمل اليومي لصندوق المعونة الوطنية فيما يتعلق بتنشيط المنتفعين الأصحاء الذين هم في سن العمل. لا تزال هذه المهمة جديدة نسبيًا بالنسبة لصندوق المعونة الوطنية في الأردن واستناداً إلى النتائج السابقة التي توصلنا إليها (انظر التقارير في إطار نشاط المشروع 1.4.1.) يعد بيان المهمة الرئيسية وإعادة هيكلة مخطط سير العمل ضروريًا لتحقيق نتائج أفضل.

# سياسة سوق العمل

بما أننا نناقش سياسات سوق العمل، فإن الهدف من هذه السياسات الوطنية وتعريفها هو ما يلي ؛ "تهدف التدخلات العامة في سوق العمل إلى الوصول إلى أدائها الفعال وتصحيح الاختلالات والتي يمكن تمييزها عن غيرها من تدخلات سياسة التشغيل العامة من حيث أنها تعمل بشكل انتقائي لصالح مجموعات معينة في سوق العمل." (يوروستات ، 2018).

سياسة سوق العمل لديها أيضا معيار عالمي. تم وصفها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122. وفقًا لمعايير منظمة العمل الدولية ، اتبعت سياسات التشغيل الوطنية ثلاثة أهداف وقيم رئيسية ؛

* (أ) يوجد عمل لكل من هو متاح للعمل والباحث عنه ؛
* (ب)أن يكون هذا العمل مثمراً قدر الإمكان ؛
* (ج) حرية اختيار العمل وفرص ممكنة كبيرة لكل عامل للتأهل ، وللاستفادة من مهاراته ومهوبته ، ووظيفة مناسبة له ، بصرف النظر عن العرق، اللون، الجنس، الدين ، الرأي السياسي، الأصل القومي، أو الأصل الاجتماعي.

.

هذه المبادئ الأساسية مفيدة أيضًا في تقييم سياسات العمل الوطنية أو تقييم فرص التطوير الإضافية للهياكل الوطنية.

تلعب سياسات سوق العمل أدوارًا مزدوجة تلعبها في كل بلد وهناك أيضاً تناقضات بين هذه الأهداف.

أ) دعم تنمية المهارات واكتساب مهارات لجعل أصحاب العمل والاقتصاد الوطني أكثر قدرة على المنافسة في السوق العالمية

ب) دعم الإدماج الاجتماعي والإنتاجي للأفراد نحو التعليم المهني / العالي وتجاه المهن والوظائف.

يوجد في كل بلد توازن ديناميكي ومتغير بين هذين الهدفين. لا يتأثر التوازن بالقيم والخيارات السياسية فقط ولكن أيضًا بالهيكل العام للاقتصاد وسوق العمل وعلى هذا النحو. على سبيل المثال الموقع الجغرافي للبلد ، والهيكل العمري والعديد من العوامل الأخرى التي تؤثر على هذا التوازن. من وجهة نظر صناع القرار ، يجب تحديد الأولويات القائمة على القيمة قبل أن يتم تعبئة أي برامج خاصة بسوق العمل.

في حالة الأردن ، تحدد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020 أهدافًا واضحة. لقد أوضحت الإستراتيجية بوضوح أن انخفاض مستوى خلق فرص العمل هو المشكلة رقم واحد في البلاد ، لكنها تسلط الضوء أيضًا على مشكلة أخرى ؛ "الشرط الثاني المستمد من **موارد الأردن المحدودة والطبيعة الملحة لمشكلة البطالة**. لذلك ، كان على خدمات التشغيل العامة التركيز على الحلول العملية مع مؤشرات الأداء القابلة للقياس الكمي بالإضافة إلى آليات التقييم والإجراءات التصحيحية عند الحاجة. لها ( خدمات التشغيل الوطنية)

يصف تقرير لمنظمة العمل الدولية نُشر مؤخرًا تحديات سوق العمل الأردني ؛

"لقد أدى دخول السوريين إلى سوق العمل الأردني إلى تفاقم الوضع ليصبح صعباً جداً. يتكون سوق العمل الآن من ثلاث مجموعات متميزة - الأردنيون والعمال المهاجرون واللاجئون - لكنها لم تكن هكذا على الدوام. حتى السبعينيات عمل الأردنيون في جميع المهن وفي جميع القطاعات. ابتداءً من السبعينيات ، غادر العديد من الأردنيين المتعلمين للعمل في الخليج. في الوقت نفسه ، سمحت الثروة الجديدة للأردن بجلب أعداد متزايدة من العمال المهاجرين. تضاعف عدد العمال المهاجرين ثلاثة أضعاف خلال الخمسة عشر عامًا الماضية ، مع وجود تأثيرات كبيرة مماثلة على العمال الأردنيين وعلى الاقتصاد ككل. اليوم ، يعمل الكثير من الأردنيين أو يطمحون للعمل في القطاع العام. داخل القطاع الخاص ، أصبحت العديد من المهن تسيطر عليها جنسيات محددة من العمال المهاجرين ، ويشكل القطاع غير الرسمي حصة كبيرة من الاقتصاد ". (منظمة العمل الدولية ، 2017)"

وهذا يعني أيضًا أن أي تدخل في سوق العمل الأردني يجب أن يعالج ما يلي ؛

أ) قد يحتاج المواطنون الأردنيون إلى قبول عروض العمل التي لم يتم قبولها منذ سبعينيات القرن الماضي ، وهذه الحقيقة لها تأثير خطير على مستويات المعيشة والمرتبطة بمستوى العمال المهاجرين في البلد

ب) لا توجد عروض عمل لجميع المسجلين للوظائف في ألأنظمة المختلفة (وزارة العمل أو صندوق المعونة الوطنية أو ديوان الخدمة المدنية) لذلك يجب مناقشة مسألة إيجاد فرص عمل بديلة

ج) يجب معالجة الإطار المؤسسي المجزأ المعني بتبادل العمالة ( صندوق المعونة الوطنية ووزارة العمل وغيرهم من الجهات المعنية)

د) يلزم اعتماد والموافقة على دليل شامل لتفعيل سوق العمل والمطابقة الوظيفية (انظر التقارير الواردة في النشاط 1.4.1.) من قبل جميع الجهات المعنية.

هـ) يلزم أيضًا تطوير كتالوج شامل لقياس سوق العمل النشط ونشره في المكاتب الفرعية لصندوق المعونة الوطنية ووزارة العمل

تتناول هذه الورقة بشكل أساسي التحدي الأخير.

## تحليل التكلفة والعائد

مع الموارد المحدودة والخيارات المحدودة أيضا. تنطبق هذه القاعدة على كل دولة ، لكن لها أهمية أساسية في الأردن حيث لا يتمكن سوق العمل من توفير وظائف جديدة كافية ونوعية الوظائف الشاغرة ضعيفة ولكن مؤسسات التبادل في سوق العمل مقسمة إلى حد كبير. هناك العديد من المؤسسات التي لا تتمتع بخدمات سوق العمل ، ولا يوجد لديها مسارات واضحة للباحثين عن عمل بالإضافة إلى الدعم الواضح لاحتياجات أصحاب العمل.

تحليل التكلفة والفائدة هي عملية تستخدمها الشركات لتحليل القرارات. يلخص العمل أو المحلل فوائد الموقف أو الإجراء ثم يطرح التكاليف المرتبطة باتخاذ هذا الإجراء. فيما يتعلق بتدخلات سوق العمل ، يتعين على مؤسسات الدولة والدولة اتخاذ خيارات واضحة بين خدمات سوق العمل المختلفة والتدابير الفعالة. مثلا التدريب الإضافي هو أكثر فائدة لتفعيل المواطن الخامل النشط في السن أو أن إعانة الأجور تعمل بشكل أفضل؟ لا نعرف سوى الإجابات عن هذه الأسئلة إذا كانت هناك متابعة مفصلة لخدمات وتدابير سوق العمل ، وبالتالي يتم حساب تكلفة التنشيط مقابل الفوائد.

ماذا يعني ذلك في الممارسة اليومية؟ هذا يعني أن كل عمل حكومي له ثمن. وبالتالي ، لا يكون الأمر واضحًا دائمًا ، حيث يتقاضى الموظف راتباً شهريًا على أي حال أو الحاجة إلى سيارة مكتبية. ولكن على سبيل المثال التدريب في سوق العمل لديه عناصر مختلفة من التكلفة مثل ؛

تكلفة التدخلات

* 1. أولاً وقبل الكل - تكاليف التدريب. رسوم التدريب
	2. ولكن أيضًا تكاليف التنقل للباحثين عن عمل ، على سبيل المثال تذاكر الحافلة،
	3. دعم يومي قد تدفعه الحكومة
	4. الدخل المفقود للذي لا يوجد لديه عمل- الدخل المفقود منخفض أو يمكن أن يكون صفراً في حالة عدم توفر وظائف أو أن يعمل الفرد بأقل أجر

فائدة التدخلات

* **النتيجة الحقيقية للتدخل في سوق العمل هو إذا كان الفرد قادرًا على العثور على وظيفة وكانت هذه الوظيفة في مستوى أجور أعلى مما كان عليه من قبل**
* **من جانب أصحاب العمل ، تكون الفائدة إذا تمت تعبئة القدرات بنسبة 100٪ في مصنع أو في متجر ، لذلك لا يحتاجون إلى إلغاء الشحنات بسبب نقص الموظفين.**
* **بالطبع هناك فوائد شخصية ومجتمعية واجتماعية أخرى للتدخل في سوق العمل مثل القوى العاملة الأكثر تعليماً أو مجتمع عمل أفضل وما إلى ذلك.**

من وجهة نظر خدمة التشغيل العامة ، فهذا يعني أننا نرسل الأشخاص نحو تدابير سوق العمل النشطة أو الخدمات فقط إذا كانت الوظائف المناسبة غير متوفرة في السوق يمكننا أن نتوقع أنه بناءً على التدخل ، سيجد العميل عملاً أو يبدأ في العمل الحر.

## خدمات سوق العمل

من خلال تدخلات سوق العمل نميز بين خدمة سوق العمل والتدابير الفعالة. تشير الخدمات إلى تدخلات سوق العمل حيث يكون النشاط الرئيسي للمشاركين متعلقًا بالبحث عن وظيفة وحيث لا تؤدي المشاركة عادةً إلى تغيير وضع سوق العمل (يوروستات ، 2018).

## تدابير سوق العمل النشطة

تشير التدابير إلى تدخلات سوق العمل حيث يكون النشاط الرئيسي للمشاركين وليس فقط البحث عن وظيفة وحيث تؤدي المشاركة عادة إلى تغيير في وضع سوق العمل ، باختصار ، نتيجة تدابير سوق العمل النشطة هي أن العاطلين عن العمل يصبحون مستخدمين أو يصبحوا متدربين في شركة (مثل التدريب المهني).

وتأتي الفئة الثالثة من التكاليف إلى جانب الحكومة من الدعم. يشير الدعم إلى التدخلات التي تقدم المساعدة المالية ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، للأفراد لأسباب تتعلق بسوق العمل أو التي تعوض الأفراد عن الحرمان الذي تسببه ظروف سوق العمل.

يمكن تصنيف تدابير سوق العمل النشطة حسب فئات اليوروستات (2018) على النحو التالي ؛

خدمات برامج سوق العمل

خدمات سوق العمل

تدابير برامج سوق العمل

التدريب

حوافز التشغيل

التشغيل المحمي والتأهيل

أستحداث المباشر للوظائف

حوافز بدء العمل

دعم برامج سوق العمل

دعم الدخل من خارج العمل والدعم

التقاعد المبكر

## أقتراحات لصندوق المعونة الوطنية

استنادًا إلى كتالوج اليوروستات ، نقترح إجراء رسم خرائط على مستوى المكاتب المحلية لتطوير كتالوج خدمات سوق العمل وتدابير سوق العمل للمكاتب الفرعية وتحديثه في قاعدة منتظمة حتى بعد إغلاق مشروع الدعم الفني. سوف يتطلب الأمر تحليلًا تفصيليًا لرسم الخرائط على مستوى المكاتب الفرعية في صندوق المعونة الوطني وكذلك في مكاتب التشغيل. بالنسبة للعاملين الاجتماعيين في صندوق المعونة الوطنية أو مديري الحالات بمكاتب التشغيل ، بما في ذلك فروع منظمة العمل الدولية ، هناك قائمة محددة ومحدثة ومحدّثة من مقدمي / برامج مفيدة. لا يمكنهم العمل مع نتائج تعيين الجهات المانحة العامة عند إحالة عملائهم إلى خدمات سوق العمل والتدابير الفعالة.

الهيكل المقترح لكتالوج صندوق المعونة الوطنية لتقديم خدمات سوق العمل وتدابير سوق العمل النشطة

(خلال الفترة التجريبية الأولى للزرقاء وشرق عمان واربد)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| نوع الخدمات / التدبير | المزود (مستوى المكتب الفرعي) | رقم الاتصال (مستوى مكتب الفرع) البريد الإلكتروني / الموقع / صفحة الفيسبوك | الموقع في المدينة / المحافظة (مستوى مكتب الفرع) | القدرات / الأنشطة المخطط لها لعام 2019 |
| خدمات سوق العمل |  |  |  |  |
| التشغيل |  |  |  |  |
| الأرشاد المهني |  |  |  |  |
| تدابير سوق العمل  |  |  |  |  |
| التدريب المؤسسي |  |  |  |  |
| التدريب في مكان العمل |  |  |  |  |
| فترة التدريب في المهنة |  |  |  |  |
| حوافز التشغيل / دعم الأجور ، الإعفاءات الضريبية |  |  |  |  |
| التشغيل المحمي |  |  |  |  |
| إعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة |  |  |  |  |
| أستحداث المباشر للوظائف / العمل العام |  |  |  |  |
| حوافز البدء / التمويل الأصغر |  |  |  |  |

# المراجع

EUROSTAT (2018) إحصاءات سياسة سوق العمل: المنهجية ، لوكسمبورغ

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 حول اتفاقية سياسة التشغيل ، 1964 (رقم 122)

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267>

منظمة العمل الدولية / سوزان رزاز. (2017) سوق العمل الصعب سيصبح أكثر تحديا العمال الأردنيين والعمال المهاجرين واللاجئين في سوق العمل الأردني

استراتيجية التشغيل الحكومية الأردنية - 2011-2020