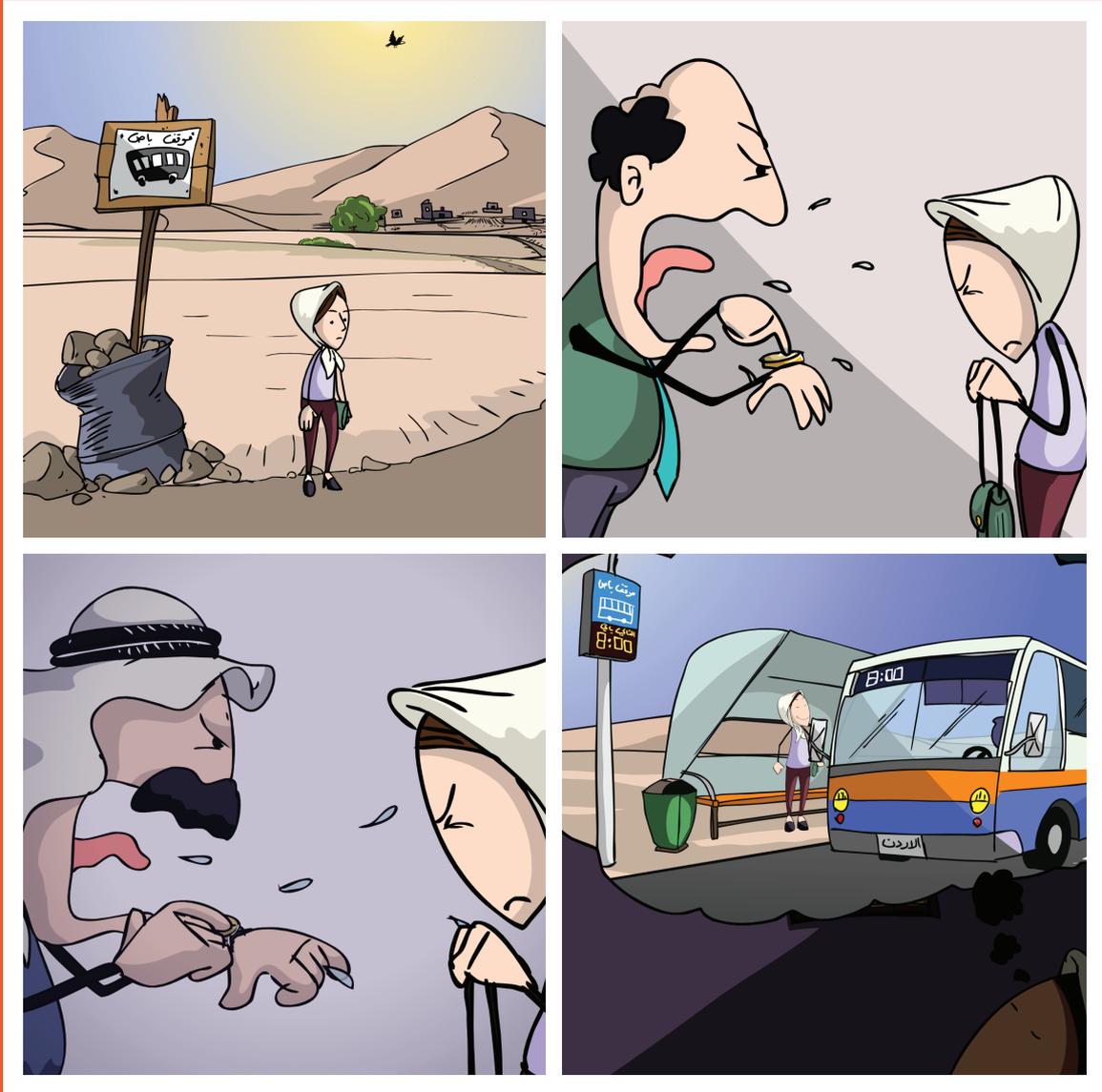


نشباب الأردن للمستقبل

معا لتمكين الشباب

دراسة لخدمات النقل وأثرها على تشغيل الشباب وختيارات تطويرها في الأردن



USAID
من الشعب الأمريكي

international
youth
foundation®



تم إعداد هذا الدليل بفضل دعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بموجب اتفاقية التعاون رقم (278-A-00-09-00306-00).



ملاحظة: إن المعلومات الواردة في هذه الوثيقة لا تعد معلومات رسمية صادرة عن حكومة الولايات المتحدة الأمريكية ولا تمثل وجهات نظر أو مواقف الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) أو حكومة الولايات المتحدة الأمريكية.

تعمل المنظمة الدولية للشباب على استثمار الطاقات الشبابية المميزة، حيث قامت ببناء شبكة عالمية من الشراكات مع القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني بهدف تمكين الشباب على القيام بدورهم المجتمعي بفاعلية وكفاءة عاليتين. www.iyfnet.org



تعمل وزارة التنمية الاجتماعية في الأردن على بناء مجتمع آمن عماده الأسرة ويتمتع بخدمات اجتماعية ذات نوعية وقيم مجتمعية تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي ومجتمع العدالة.



فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
3	ملخص تنفيذي
12	خلفية عامة عن برنامج شباب للمستقبل
14	خلفية عامة عن نظام النقل العام في الاردن
16	هيكل سوق العمل ومشاكل تشغيل الشباب في الأردن
17	منهجية الدراسة وأدواتها
21	إجراءات تنفيذ الدراسة
21	عرض بيانات المسح الميداني وخصائص عينة الدراسة
64	مقترحات دعم خدمات النقل لتشغيل الشباب
82	توصيات ورشة العمل الوطنية حول أثر مشكلات النقل على تشغيل الشباب (6 شباط 2014)
84	مراجعة عامة للواقع التشريعي
99	الملاحق

ملخص تنفيذي

يُعدّ النقل عصب الاقتصاد القومي، وركيزة هامة من ركائز الحركة الاقتصادية والتجارية والاجتماعية والثقافية والشرائية التي يتدفق بها ومن خلالها النشاط الحيوي في المجتمع وقد وُقر الاهتمام بقطاع النقل في الأردن البنية الأساسية لهذا القطاع، وخاصة في مجال الطرق. حيث تراوحت الأهمية النسبية لحجم استثمارات القطاع في الخطط الاقتصادية ما بين عام 1973 وعام 1996 ما بين (14.4%) إلى (20%) من حجم الاستثمارات الكلي في هذه الخطط. كما كانت مساهمة قطاع النقل والتخزين والاتصالات في الناتج المحلي الإجمالي للعام 2011 تقدر بحوالي (11.9%). هذا ويوفر قطاع النقل حوالي (36354) فرصة عمل مباشرة، بالإضافة إلى توفير آلاف من فرص العمل غير المباشرة. حيث يتم التعامل مع حوالي مليوني رحلة يوميا بوسائط النقل المتوافرة كافة.

وقد تطور قطاع النقل العام للركاب في الأردن خلال السنوات الاثنتي عشرة الماضية بشكل ملحوظ؛ حيث تم خصخصة القطاع بشكل كامل، وازدادت المساحة المخدومة، وأعداد وسائط النقل العام للركاب وأنواعها. وقدّر عدد الحافلات العاملة على خطوط النقل العام بحوالي (110) حافلات عام 1997، وارتفع إلى حوالي (2382) حافلة عام 2012 كما ازدادت أعداد خطوط نقل الركاب بشكل ملحوظ. وبالإضافة لذلك فقد تم انجاز عدد من التشريعات الناظمة لقطاع النقل البري؛ كان من نتائجها إيجاد إطار مؤسسي فعال ومستدام لخدمات النقل البري؛ حيث صدر في عام 2011 قانون هيئة تنظيم النقل البري كقانون دائم. وفي مجال الدراسات؛ أنجزت دراسة المخطط الشمولي للنقل العام للركاب، والتي تهدف إلى إيجاد نظام نقل عام للركاب فعّال، ومتكامل، وآمن، ويعتمد عليه، وصديق للبيئة، وقادر على مواكبة التطورات وتلبية احتياجات كافة أفراد المجتمع.

لقد ساهمت عملية التطور الاقتصادي والاجتماعي، والتوسع الأفقي في إعمار المدن الأردنية والنمو السكاني وازدياد المراكز الحضرية إلى زيادة الحاجة لانتقال الأشخاص إلى المناطق التي يقومون فيها بنشاطاتهم اليومية، حيث شكلت المساكن والجامعات والمدارس والمراكز التجارية، وأماكن العمل التي تقع على مسافات متباعدة، نقاط جذب وتوليد للرحلات اليومية، ونتيجة لزيادة أعداد الرحلات اللازمة للوصول إلى تلك الأنشطة وطولها في نفس الوقت. ومع انخفاض أسعار السيارات وتدني جاذبية النقل العام نتيجة تدني مستوى خدماته، فقد أصبح اختيار النقل الفردي (الاعتماد على السيارة الخاصة) هو الاختيار المفضل للمواطنين؛ بحيث أصبح النقل العام وسيلة انتقال للأشخاص الذين ليس لديهم خيار أو وسيلة أخرى.

وعلى الرغم من حرص الجهات الحكومية المختصة على وضع الخطط؛ لمواجهة الطلب المتزايد على خدمات النقل، ومحاولة الوصول إلى أداء أفضل، ومستويات أعلى من السلامة والأمان، ومحاولة إيجاد أنماط نقل جديدة، كالنقل السككي، والباص السريع، إلا انه ونظرا لخصوصية مشاريع النقل التي يتطلب الإعداد لها واسترداد العائد منها زمنا طويلا؛ فإن توفير التمويل اللازم، وفي الوقت المناسب؛ لإنجاز هذه المشروعات لا يزال يشكل تحديا كبيرا أمام تنفيذ هذه المشروعات كما هو مخطط لها.

وفي ظل هذه الظروف قام برنامج شباب للمستقبل ومن خلال عمله في عدد من مناطق المملكة شملت عمان، الزرقاء، الرصيفة، اربد، سحاب، المفرق ومناطق الشونة ووادي الأردن ومن خلال الجمعيات المحلية، بتحديد مشاكل النقل العام كإحدى العقبات الرئيسية التي تعيق عمل الشباب، وخصوصا الاناث منهم. حيث كان الوصول إلى مراكز التدريب و مراكز الشباب و مواقع العمل من خلال شبكة المواصلات العامة في اغلب الأحيان، مكلفا وغير متاح في كل المناطق و كافة الأوقات، إضافة إلى تدني مستوى الخدمة بشكل عام من حيث عدم الالتزام بمواعيد دقيقة في الوصول إلى أماكن تجمع الركاب، وتباعد فترات التردد في تقديم الخدمة، و تدني مستوى خدمات البنية التحتية المساندة لخدمات النقل العام، علاوة على وجود بعض المضايقات في الحافلات الكبيرة والمتوسطة تحديدا. الامر الذي جعل البرنامج يعمل على تأمين خدمات النقل للشباب المنتفعين من خدمات البرنامج من خلال المنظمة نفسها أو منظمات المجتمع المحلي/ الجمعيات وليس من خلال الشباب أنفسهم، وذلك من اجل زيادة مشاركة الشباب في أنشطة وبرامج المنظمة. هذا وقد أظهر التحليل المسبق الذي قام به برنامج شباب للمستقبل على عينة ضمن قاعدة بيانات نظام المتابعة والتقييم في البرنامج شملت 422 من الشباب المنتفعين من أنشطة برنامج شباب للمستقبل حول الاسباب الرئيسية التي تدفع الشباب الى ترك العمل او رفض فرص العمل التي تعرض عليهم ان مشاكل النقل تؤثر في قرار نسبة كبيرة من الشباب بعدم قبول فرص العمل التي تعرض عليهم من البداية او في اتخاذ قرار الانسحاب من العمل وقد تبين وجود تأثير اكبر لعامل المواصلات في حالة الاناث لما لذلك من اعتبارات اجتماعية، حيث ان 66% من الاسباب التي تمت مشاركتها كانت تتعلق بتدني المردود المالي الذي لا يغطي التكاليف ومنها بشكل رئيسي المواصلات بالإضافة الى بعد مناطق العمل عن أماكن السكن وصعوبة الوصول اليها. مما يؤكد ان مشاكل النقل تؤثر في قرار نسبة كبيرة من الشباب بعدم قبول فرص العمل.

وفي ظل هذه الظروف جاء تنفيذ هذه الدراسة منسجما ومتقفا مع الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في التأكيد على حقيقة أن تشغيل الشباب الأردني و خصوصا الأكثر عرضة للمخاطر في فرص عمل

تتحقق فيها شروط العمل اللائق وبيئة العمل المناسبة من أهم الأولويات في سوق العمل. وبان مشكلة المواصلات والنقل تعتبر من اهم التحديات التي تواجه الشباب في سوق العمل الأردني.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير خدمات النقل العام للشباب في الفئة العمرية 15-24 على خيارات وأنشطة الشباب فيما يخص التدريب والتشغيل وأهم المشكلات التي تواجه الشباب عند استخدام وسائل النقل المختلفة؛ للوصول إلى مقترحات عملية وقابلة للتطبيق من شأنها الحدّ من تلك المشكلات بأبعادها المختلفة.

حيث حصرت الدراسة أهم التحديات التي تواجه القطاع لتشمل:

- عدم انتظام الخدمة.
- تدني درجة الاعتمادية.
- ارتفاع تكلفة النقل مقارنة بالأجور
- محدودية تغطية شبكة النقل للمساحات المكانية، وفي الأوقات المطلوبة،
- تدني مستوى الخدمات المرافقة والمساعدة.

وقد استندت عملية تنفيذ الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام أسلوب المسح الميداني بالعينة، حيث تم استهداف كل من خريجي برنامج شباب للمستقبل من العاملين، وأولياء أمورهم، وأصحاب العمل في المؤسسات التي يعمل بها خريجو البرنامج، وعدد من الجهات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة.

تضمن الجزء التشخيصي من الدراسة عدد من المناطق والتي تم تحديدها بناء على عدد من الاعتبارات شملت المواقع الجغرافية ضمن مناطق عمل مشروع شباب للمستقبل ومستوى النشاط الاقتصادي ونسب استخدام النقل العام المختلفة ووجود شرائح واسعة من المواطنين وفي أوقات مختلفة من اليوم بالإضافة الى شمول بعض المناطق التي لها خصوصية مختلفة وقد لا تنطبق عليها حلول النقل العام في المناطق الأخرى.

حيث خلصت إلى تحديد أهم المشكلات والتحديات التي يعيشها أفراد عينة الدراسة في أربعة مناطق وهي: المفرق، سحاب، الرصيفة، ومناطق الشونة، عند استخدام وسائل النقل العام، وعرضت مقترحاتهم في إيجاد الحلول للتخفيف من هذه المشكلات كما استعرضت الدراسة ضمن الجزء الثاني احتياجات المناطق الأخرى مثل شرق عمان والزرقاء باعتبارها تضم عدد كبير من القطاعات الاقتصادية المتفرقة

وشمل مجتمع الجزء الأول من الدراسة على خريجي برنامج شباب للمستقبل العاملين من مناطق الدراسة الأربعة (المفرق، سحاب، الرصيفة، الشونة). و عددهم (460) ومن كلا الجنسين، حيث شكّل الذكور منهم ما نسبته (64%) بينما شكل الإناث ما نسبته (36%). وقد وُزعت استبانات الدراسة على عينة منهم شملت (212) شاب وشابة حيث استجاب لتعبئة الدراسة (163) منهم بعد استبعاد الاستبانات غير المستوفية للشروط ضمن مناطق الدراسة الأربع فقط؛ وبالتالي وصلت نسبة الاستجابة الى (77%) من إجمالي عينة خريجي البرنامج العاملين المستهدفين في مناطق الدراسة وقد شكلت نسبة المستجيبين من الإناث 37% فيما شكل الذكور 63% من المستجيبين. كما بلغ عدد أفراد العينة من فئة أولياء الأمور (73) شخصاً، في حين بلغ عدد أفراد العينة من فئة أصحاب العمل (61) شخصاً.

أما جانب الدراسة النوعي فقد اعتمد على اللقاءات، وجلسات العصف الذهني، ولقاء المؤسسات المعنية بقطاع النقل العام، وخبراء في هذا المجال. وقد شملت هذه الإجراءات (19) شخصاً شاركوا في اللقاءات وجلسات العصف الذهني يمثلون الشباب خريجي برنامج شباب للمستقبل العاملين ، والجمعيات العاملة مع البرنامج، وأولياء أمور الشباب المستفيدين من مناطق الدراسة الأربعة (المفرق، سحاب، الرصيفة، الشونة). وشملت المؤسسات الحكومية التي أجريت معها لقاءات هيئة تنظيم قطاع النقل، ولقاءات مع منظمات أصحاب العمل وهي: نقابة أصحاب المطاعم والحلويات، وجمعية اصحاب الفنادق السياحية، ولقاءات مع شركات القطاع الخاص وهي: شركة كارفور لتجارة التجزئة، والشركة المتكاملة للنقل البري.

ملخص لأهم نتائج الدراسة

تطرقت الدراسة الى عدد من العوامل التي تعتبر اساسية في التأثير على جودة خدمات المواصلات في المناطق، حيث تم تحليل هذه العوامل وربطها مع عدد من متغيرات الدراسة وذلك بغية الوصول الى التحليل النهائي والتوصيات العملية بهذا الخصوص. حيث كانت اهم النتائج على النحو التالي:

أولاً: عدد وسائل النقل المستخدمة

بينت نتائج الدراسة أن حوالي (46%) من الشباب العاملين يستخدمون أكثر من واسطتي نقل للوصول إلى مكان السكن من مكان العمل، وأن (39%) منهم يستخدمون أكثر من واسطتي نقل للوصول إلى مكان العمل.

ثانياً: كلفة النقل

بينت النتائج أن كلفة النقل التي يتحملها خريجو البرنامج العاملين في كافة مناطق الدراسة قد وصلت بالمعدل إلى (1.9) ديناراً بصورة يومية. عند مقارنة هذه الكلفة الى معدل الراتب الشهري وعدد ساعات العمل، نجد ان الراتب الشهري بلغ بالمتوسط (202) ديناراً، كما إن متوسط عدد ساعات العمل كان (9) ساعات يومياً، كما نجد ان نسبة كلفة النقل إلى الراتب الشهري في مناطق الدراسة بلغت (46%) في منطقة الشونة الجنوبية، اما في سحاب فقد سجلت النسبة الاقل (13%) أما المعدل العام للمناطق الأربع، فقد بلغ (23%) من قيمة الراتب الشهري. إضافة إلى أن (77%) من اصحاب العمل يرون أن كلفة التنقل باستخدام وسائل النقل العام عالية جدا على العاملين، كم ان النسبة نفسها من أصحاب العمل أبدوا استعدادهم لتقديم دعم مالي للعاملين خريجي البرنامج، إذا كانت هناك حوافز حكومية موازية.

ثالثاً: الزمن المستغرق

بينت الدراسة أن معدّل زمن الرحلة، ذهاباً وإياباً، وصل إلى (115) دقيقة، وأن المدة الزمنية المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان السكن تتراوح بين (13) و (22) دقيقة. أما المدة الزمنية المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان العمل، فنتراوح بين (12) إلى (22) دقيقة والتي تعتبر في المتوسط عالية خصوصاً عند اضافة عدد

ساعات العمل، فيصبح عدد الساعات المخصصة للعمل بشكل عام 12 ساعة في اليوم بالمتوسط.

رابعاً: أنواع وسائل النقل المستخدمة ومشاركة أصحاب العمل

توزعت وسائل النقل التي يستخدمها خريجو البرنامج العاملين في المناطق الأربع معاً، حيث تبين أن (6%) فقط منهم يستخدمون سيارة التاكسي (الأصفر)، و(5%) فقط يستخدمون سيارات السرفيس، وأن (86%) منهم يستخدمون الحافلة، أو الباص المتوسط. كما توضّح نتائج الدراسة بصورة جليّة أن (29%) من أصحاب العمل الذين استهدفتم الدراسة في قطاعات التجارة و المطاعم والفنادق و الصناعات التحويلية العاملين في كافة المناطق التي شملتها الدراسة يقومون بتأمين وسائل نقل للعاملين في منشآتهم، وأن (37%) من هؤلاء (مما نسبته 29%) يقومون بتقاضي بدل تأمين نقل من خريجي البرنامج العاملين لديهم.

خامساً: الوقت اللازم للوصول للعمل وتوافر وسائل النقل

نتيجة لعدم انتظام تردد وسائل النقل وطول المدة الزمنية للانتظار زادت مدة تأخير خريجي البرنامج العاملين الذين يستخدمون وسائل النقل العام عن عملهم في الصباح في المؤسسات التي يعملون فيها، فتبعاً لتقديرات أصحاب العمل من أفراد العينة في كل من المفرق والشونة الجنوبية وسحاب والرصيفة، فإن (48%) من أصحاب العمل يقدّرون أن العاملين خريجي البرنامج يصلون إلى أماكن العمل في كافة المناطق بتأخير ما بين (15) إلى (45) دقيقة، وأن (24%) من أصحاب العمل يذكرون أن خريجي البرنامج العاملين يصلون العمل بتأخر مدته أقل من (15) دقيقة.

وقد أفاد (69%) من أصحاب العمل أن المشكلات المتصلة بوسائل النقل العام هي سبب في تأخر العاملين لديهم عن العمل، مع ما يعنيه ذلك من مردود سلبي على انتظام العمل والإنتاجية. وكذلك، فإن (50%) من أصحاب العمل يرون أن وسائل النقل العام تُعدّ سبباً رئيسياً في ترك العاملين للعمل، بالإضافة إلى أن (69%) منهم يرون أن وسائل النقل العام غير جاذبة للركاب. وهذا ما أكده خريجو البرنامج من العاملين حول تأثير مشكلات النقل العام على تركهم العمل.

هذا وقد تبين أن (78%) من خريجي البرنامج العاملين يرون أن عدم توافر المواصلات يشكل عائقاً أمام الوصول إلى مراكز العمل. كما يرى (80%) من أولياء الأمور أن عدم توافر وسائل

النقل العام يشكل عائقًا أمام وصول أبنائهم إلى مراكز العمل، بالإضافة إلى أن (70%) منهم يرون أن كلفة استخدام وسائل النقل تشكل عائقًا أمام الوصول إلى العمل.

سادساً: جاذبية وسائل النقل

يتبين من نتائج الدراسة أيضا أن (30%) من أولياء الأمور في مناطق: الرصيفة، والمفرق، والشونة الجنوبية، لا يسمحون لأبنائهم باستخدام وسائل النقل العام، وهذه النتيجة دليل على تردي خدمات النقل العام المقدمة، إضافة لتعرض الركاب إلى مضايقات أثناء الرحلة وخاصة الإناث منهم. ووفقا لأولياء أمور الشباب في المناطق المذكورة آنفاً تبين النتائج أن ما معدله (40%) من مستخدمي وسائل النقل العام تعرضوا إلى مضايقات..

ملخص مقترحات الفئات المستهدفة بالدراسة:

قدم أفراد العينة من خريجي البرنامج العاملين ، وأصحاب العمل، وأولياء الأمور، مجموعة من المعايير لتلبية حاجات ورغبات مستخدمي وسائل النقل العام، أهمها:

1. توفير الخدمة لأكثر عدد من مستخدمي وسائل النقل العام، وجذب المزيد منهم، وذلك من خلال:

- أ. تغطية الشبكة لعدد أكبر من الأحياء داخل المناطق.
- ب. التقليل من المدة الزمنية اللازمة للوصول من أماكن التجمعات السكنية أو العمل إلى محطات ومواقف النقل العام.
- ج. استخدام واسطة نقل واحدة للوصول إلى مكان العمل والعودة.
- د. اختصار معدل زمن الرحلة ، ذهابا وإيابا والتقليل من فترات الانتظار.
- هـ. انتظام الخدمة وإيجاد برامج محددة للرحلات.
- و. تحديد خدمات النقل العام المساعدة وتطويرها: المحطات، المجمعات، المواقف،..
- ز. تحديث وسائل النقل العام.

2. الحاجة إلى أن تتميز وسائل النقل بمواصفات فنية مريحة ومقبولة للركاب، مع الاهتمام بالسلامة العامة، والنظافة، وسلوك السائقين، ومعاونيتهم.

3. توفير أكثر من اختيار أمام مستخدمي وسائل النقل العام، أي: حافلة، باص سريع، قطار خفيف، وشبكة سكك حديدية للمناطق البعيدة، بحيث تكون عملية تبديل وسيطة النقل سهلة، وأمنة.

4. أن تكون تكلفة الرحلة باستخدام وسائل النقل العام مناسبة، وهذه من أهم المشكلات التي ركز عليها أفراد العينة، وقد تم تقديم عدة حلول لذلك شملت: دعم أجور النقل، أو توفير وسائل نقل من أصحاب العمل، أو تقديمهم بدل مواصلات للعاملين لديهم؛ نظرا لأن أجور النقل تشكل نسبة مرتفعة من الراتب الشهري، كما بيّنا سابقا، إذ وصلت إلى معدل 23% من الراتب الشهري لخريجي البرنامج العاملين، الذين لا يملكون بدائل عن النقل العام؛ إلا في الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل وسائل نقل للعاملين لديهم، لكل الرحلة: من السكن إلى العمل، وبالعكس، أو لجزء من هذه الرحلة.

كما قدم أفراد العينة من خريجي البرنامج العاملين، وأصحاب العمل، وأولياء الأمور، عددا من الحلول والمقترحات للتخفيف من مشكلات النقل على المدى القصير والمتوسط والبعيد بناء على سهولة وقابلية التطبيق المباشر لها، شملت:

مقترحات قصيرة المدى وقابلة للتطبيق

- أ. دعم الأجور أو تخفيضها
- ب. أن يقوم أصحاب العمل بدفع بدل مواصلات أو تأمين واسطة نقل.
- ج. الإعفاء الجمركي لوسائل النقل الخاصة بنقل العاملين، والمملوكة للشركات الخاصة.
- د. زيادة الرقابة على وسائل النقل العام للالتزام بالأجور المقررة و الوصول إلى نهاية الخط
- هـ. زيادة عدد وسائل النقل، وخصوصا في المناطق النائية.

مقترحات متوسطة المدى

- أ. إعادة النظر في تصميم خطوط شبكة النقل العام في مناطق الدراسة الأربع، من خلال:
 - فتح خطوط نقل عام جديدة لربط مناطق العمل وأماكن السكن.
 - تحديد مواعيد منتظمة لانطلاق وسائل النقل ووصولها، وتحسين مستوى الخدمة.
 - تحديث وسائل النقل العام على هذه الخطوط.
 - زيادة مستوى السلامة العامة والأمان داخل الوسائل و المجمعات بالإضافة إلى واسطة النقل نفسها

- تخصيص وسائل نقل عام للذكور وأخرى للإناث في حالات خاصة ومحددة.

مقترحات طويلة المدى

- أ. إيجاد أنماط نقل جديدة على الطرق (مثل الباص السريع , والترام، الخ)، والسكك الحديدية الكهربائية داخل المدن.
- ب. إنشاء شبكة سكك حديدية للمناطق البعيدة

ملخص الآليات المقترحة

وبناءً على الخيارات والحلول التي استخلصتها الدراسة من المؤسسات المعنية بقطاع النقل العام في الأردن، وبمشاركة بعض الخبراء في هذا المجال، عرضت الدراسة مجموعة من الآليات و تفاصيل تطبيقها والتي يمكن إجمالها بالآتي:

1. التوسع في توفير خدمة النقل الوظيفي.
2. اشتراك الشركات المتوسطة والصغيرة بخدمات نقل وظيفي موحد.
3. تجميع النقل الفردي (Car Pooling).
4. التوسع في تقديم خدمات النقل العام.
5. تطبيق قسيمة النقل (Transport Voucher).
6. تطبيق كوبون النقل (Transport Coupon).
7. تأسيس وإنشاء الشركة الوطنية للنقل الوظيفي. هذا وقد حددت الدراسة آليات تنفيذ لكل من هذه الخيارات بشكل تفصيلي.

خلفية عامة عن برنامج شباب للمستقبل

يأتي هذا المشروع الممول من الوكالة الامريكية للإنماء الدولي وبتنفيذ من المنظمة الدولية للشباب ليعمل على حشد وتمكين الجهات الفاعلة الرئيسية على المستويين المحلي والوطني للتعاون من أجل دعم وتوجيه طاقات الشباب الأردني الأقل حظاً والأكثر عرضة للخطر وذلك تحفيزاً لزيادة إنتاجيتهم ولاندماجهم في المجتمعات المدنية.

أهداف البرنامج

- بناء قدرات وإمكانات المجتمعات المحلية من أجل تنظيم وتقديم برامج وخدمات نوعية للشباب والحفاظ على ديمومتها
- تمكين الحكومة الأردنية وقطاع الأعمال والمجتمع المدني من تعزيز وتوسيع نطاق نماذج التجارب الناجحة دولياً ومحلياً لتنمية الشباب وتعزيز المجتمع المدني المحلي
- توسيع نطاق نماذج الممارسات الناجحة من خلال الشراكات المحلية والوطنية مع القطاعين العام والخاص
- وضع مناهج نوعية للوصول إلى أعداد كبيرة من الشباب من خلال تعزيز دور الحكومة والمجتمع المدني.

محاور برنامج شباب للمستقبل

يعمل البرنامج على عدد من الأنشطة النوعية والتي تم تصنيفها ضمن محاور رئيسية من شأنها تعزيز نتائج العمل على كافة المستويات.

أولاً: الانتقال الناجح للعمل ، من خلال تهيئة الشباب المعرضين للخطر للمهارات الحياتية التحويلية والتطوير الوظيفي على النحو التالي:

- تطوير مهارات حياتية نوعية ومناهج وظيفية للشباب لتمكين الشباب من اكتساب مرونة ونظرة استباقية حول مستقبلهم.
- مواعاة مناهج جواز سفر للنجاح المعتمد عالمياً، وخلق شبكة من 62 مدرباً لإعطاء الكفايات الأساسية في المهارات الحياتية.

- تهيئة مرشدي الشباب لتقديم توجيه وظيفي نوعي يلبي الطلب في سوق العمل ومعلومات عن الوظائف المطلوبة.
- تطوير نماذج للتخطيط الوظيفي والحياتي من خلال إشراك أرباب العمل، والتدريبات الفنية في مكان العمل، وإدارة الحالات المنظمة.

ثانياً: المراكز المجتمعية المستدامة والخادمة للشباب ، وذلك من خلال تمكين منظمات المجتمع المحلي والقطاع العام على بناء شبكة خدمات الشباب النوعية والمحافظة على استدامتها عبر كادر مؤهل من العاملين مع الشباب ومدربي المجتمع المحلي على النحو التالي:

- بناء القدرات المؤسسية للمؤسسات ذات العلاقة في القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع لإدارة الخدمات المقدمة للشباب والحفاظ على ديمومتها.
- بناء كادر مؤهل من العاملين مع الشباب وفق معايير صارمة من أجل تعزيز الكفاءة والاحترافية في مجال العمل مع الشباب.
- تعزيز القدرات الفنية للشركاء من خلال بناء القدرات المنظمة ومشاطرة المناهج التدريبية والأدلة والأدوات التعليمية: (المهارات الحياتية (جواز سفر للنجاح)، التعلم من خلال الخدمة (الخدمة المجتمعية)، المعايير الدنيا للخدمات النوعية المقدمة للشباب (الخدمات الصديقة للشباب)، برنامج التدريب المهني للعاملين مع الشباب، التوجيه الوظيفي، إشراك الأهالي، إرشاد الشباب وإدارة الحالات)

ركز البرنامج في عمله على ستة مناطق في المملكة : عمان، الرصيفة، اردب، سحاب ، المفرق ومناطق الشونة ووادي الأردن. واستطاع البرنامج ومن خلال عمله في المناطق المذكورة ومن خلال الجمعيات المحلية ، تحديد مشاكل النقل العام كإحدى العقبات الرئيسية التي تعيق عمل الشباب، وخصوصا الاناث منهم . حيث كان الوصول إلى مراكز التدريب ومراكز الشباب ومواقع العمل من خلال شبكة المواصلات العامة في أغلب الأحيان، مكلفاً وغير متاح في كل المناطق وكافة الأوقات، إضافة إلى تدني مستوى الخدمة بشكل عام من حيث عدم الالتزام بمواعيد دقيقة في الوصول إلى أماكن تجمع الركاب، وتباعد فترات التردد في تقديم الخدمة، و تدني مستوى خدمات البنية التحتية المساندة لخدمات النقل العام، علاوة على وجود بعض المضايقات في الحافلات الكبيرة والمتوسطة تحديداً. الامر الذي جعل البرنامج يعمل على تأمين خدمات النقل للشباب المنتفعين من خدمات البرنامج من خلال المنظمة نفسها أو منظمات المجتمع المحلي / الجمعيات وليس من خلال الشباب أنفسهم، وذلك من اجل

زيادة مشاركة الشباب في أنشطة وبرامج المنظمة، حيث كانت تتم عمليات النقل في البرنامج على النحو التالي:

- تجميع النقل؛ من أجل التغلب على نقص وسائل النقل وزيادة التزام الشباب بالحضور طول فترة التدريب وضمان سلامة الشباب القادمين من المجتمعات البعيدة مثل وادي الأردن ومعان .
- وضع شروط / معايير في العقود الموقعة مع مزودي خدمات التدريب الفني للشباب لتأمين المواصلات
- التنقل من خلال وسائل النقل المملوكة لمنظمات المجتمع المحلي
- استئجار حافلات صغيرة ، سيارات وذلك لحالات محددة (أعداد الشباب قليلة)

كما تأتي هذه الدراسة ضمن جهود برنامج شباب للمستقبل والهادفة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه الشباب عند استخدام وسائل النقل المختلفة ولتبحث أثر صعوبات استخدام وسائل النقل العام في إقبال الشباب والشابات على العمل وفرص التدريب؛ من حيث الكلفة والزمن، وجداول الرحلات، ومستويات الراحة والأمان. وبيان هذه المشكلات، بصورة علمية، مبنية على التحليل المستند إلى البيانات الدقيقة حول طبيعتها، من أجل الوصول إلى مقترحات عملية وقابلة للتطبيق من شأنها الحد من تلك المشكلات بأبعادها المختلفة وزيادة مستوى انخراطهم في سوق العمل

خلفية عامة عن نظام النقل العام في الاردن

يبلغ عدد وسائل النقل العام في الأردن، بما في ذلك خدمة التاكسي، (35252) واسطة نقل، حتى نهاية عام 2011. من هذه الوسائل، (7222) واسطة نقل تعمل على الخطوط الداخلية (داخل المدن)، وتشكّل نسبة 20,49% من عدد وسائل النقل العام العاملة في الأردن. وهناك (2630) واسطة تعمل على الخطوط الرئيسية بين المدن، مشكلة ما نسبته 7,46%. كما أن هناك (16086) واسطة تعمل على خدمة التاكسي، تشكّل ما نسبته 47% من أعداد وسائل النقل العام. ويتضح من البيانات التي يقدمها الجدول (1)، أن أعداد سيارات الركوب الصغيرة بلغت (28342) واسطة نقل كما هو موضح في الجدول نفسه. وهذا يعني أن جلّ الاعتماد قائم على السيارات الصغيرة، ذات الحمولة المتدنية، مع كل ما يسببه ذلك من ارتفاع في كُلف النقل، إضافة إلى الازدحامات المرورية. كما يُلاحظ تدني أعداد وسائل النقل الجماعي، ذات الحمولة الأكبر (الحافلات) التي بلغ عددها (2382) حافلة فقط من

المجموع العام، كما هو مبين في الجدول (1). وفي الملحق (6) خرائط شبكة خطوط النقل العام في المناطق التي استهدفتها هذه الدراسة والتي تشمل (الشونة الجنوبية، وسحاب، والرصيفة، والمفرق).

الجدول (1). توزيع وسائل وخطوط النقل العام في الأردن حسب المحافظة ونوع المركبة ، حتى نهاية عام 2011

المحافظة	عدد الخطوط	حافلة	متوسطة	صغيرة	عدد الخطوط
عمّان	298	524	342	3264	298
إربد	335	27	836	268	335
البلقاء	190	19	259	10	190
الكرك	133	0	244	1	133
معان	49	16	53	2	49
الزرقاء	221	23	558	92	221
المفرق	125	6	205	16	125
الطفيلة	65	0	82	0	65
مادبا	54	0	95	61	54
جرش	41	0	76	14	41
عجلون	35	1	58	0	35
العقبة	21	14	56	0	21

*المصدر: التقرير السنوي لهيئة تنظيم النقل البرّي - 2011

حيث يُلاحظ من الجدول أن النقل الجماعي بالحافلات، يتركز أساساً في محافظة العاصمة، ثم، ويفارق كبير جداً، تأتي محافظة إربد، ثم محافظة الزرقاء. في حين أن محافظات مثل الطفيلة ومادبا وجرش والكرك تفتقر إلى النقل العام بالحافلات. ويبين الجدول (2) توزع وسائل النقل العام في محافظة العاصمة، وإربد، والزرقاء، وباقي محافظات المملكة.

الجدول (2). الخطوط الداخلية للنقل العام حسب نوع الخدمة ونوع المركبة

نوع الخدمة	ركوب صغيرة	النسبة من المجموع	حافلة متوسطة	النسبة من المجموع	حافلة	النسبة من المجموع	النسبة من المجموع العام
داخلي (داخل المدن)	3728	%52	2864	%40	630	%9	7222
رئيسي (بين المدن)	586	%22	1277	%49	767	%29	2630
نقل دولي	0	%0	0	%0	123	%100	123
تأجير حافلات	0	%0	191	%40	286	%60	477
تأجير سيارات سياحية	6815	%100	0	%0	0	%0	6815
نقل سياحي	0	%0	196	%25	576	%75	772
سفرات خارجية	1103	%100	0	%0	0	%0	1103
خدمة التاكسي	16086	%100	0	%0	0	%0	16086
الليموزين	24	%100	0	%0	0	%0	24
المجموع العام	28342	-	4528	-	2382	-	35252

المصدر: التقرير السنوي لهيئة تنظيم النقل البري - 2011

هيكل سوق العمل ومشاكل تشغيل الشباب في الأردن

ركزت الإستراتيجية الوطنية للتشغيل على أهمية تحديات تشغيل الشباب المتمثلة في جانب الطلب على العمل ، والتي يندرج تحتها ظروف وبيئة العمل اللائق والتي تشمل بالضرورة توفير خدمات النقل العام والخاص بشكل مناسب وخصوصا للعاملين الشباب من ذوي الدخل المتدنية. ويمكن تلخيص أبرز التحديات التي تواجه الطلب على تشغيل الشباب في سوق العمل على النحو التالي:

- منافسة العمالة الأجنبية للعمالة المحلية لدى منشآت القطاع الخاص.
- عدم توفر ظروف و بيئة عمل مناسبة في العديد من المنشآت.

- نقص خدمات التأمينات الاجتماعية والصحية وخدمات المواصلات و النقل المناسبة من وإلى مكان العمل.
- نقص الخدمات الداعمة لعمل المرأة كتوفير النقل الوظيفي ضمن امتيازات العمل وتوفير دور حضانة قريبة من مواقع العمل بنوعية جيدة للمرأة العاملة.
- انخفاض مستويات أجور المشتغلين، حيث أشارت الإستراتيجية إلى أن 27.1 % من المشتغلين المشمولين بالضمان الاجتماعي تقل رواتبهم الشهرية عن 200 دينار، و55.6% يتقاضون أقل من 300 دينار في الشهر، حسب بيانات 2009.
- شكّل الشباب السواد الأعظم من المتعطلين، حيث وصلت نسبة المتعطلين الشباب (أقل من 25 سنة) إلى 49% ، وارتفعت نسبة البطالة بين الشباب حيث وصلت إلى 23% بين الذكور و46% بين الإناث، وكان 75% من الذكور العاطلين عن العمل من مستوى ثانوي فما دون.
- تشكّل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم غالبية الشركات العاملة في سوق العمل الأردني (1-9 عمال) أكثر من 90% من مجموع الشركات المسجلة، حيث تعتبر هذه الشركات حجر الأساس للاقتصاد الأردني من حيث التشغيل، إذ توظف 47% من مجموع العاملين في القطاع الخاص، ولا توظف الشركات الكبيرة (50-90 عامل) سوى 8% من مجموع العاملين في القطاع الخاص.

كما وتؤكد الإستراتيجية الوطنية للتشغيل على أن توفير فرص العمل في الاقتصاد الأردني خلال السنوات القادمة سوف يعتمد بشكل كبير على القطاع الخاص بكافة قطاعاته ومنشآته، مما يتطلب بذل المزيد من العناية في مواجهة تحديات و مشاكل تشغيل الأردنيين الشباب و خصوصا ضمن المستويات التعليمية و المهارات المتدنية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع.

منهجية الدراسة

جاء تنفيذ هذه الدراسة منسجما ومنقفا مع الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في التأكيد على حقيقة أن تشغيل الشباب الأردني و خصوصا الأكثر عرضة للمخاطر في فرص عمل تتحقق فيها شروط العمل اللائق وبيئة العمل المناسبة من أهم الأولويات في سوق العمل. إذ تم تحديد الأطراف الرئيسية المعنية بالدراسة على النحو التالي:

- الشباب الذين أنهموا التدريب مع البرنامج وحصلوا على وظائف

- أولياء الامور
- نقابات وجمعيات أصحاب العمل.
- أصحاب العمل ومراكز ومعاهد التدريب.
- شركات النقل العام والشركات الخاصة.
- هيئة تنظيم قطاع النقل البري.
- وزارة العمل.
- صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
- مشروع شباب للمستقبل.

وسعت الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

- ما أثر مشاكل النقل العام على تشغيل الشباب وخصوصا العاملين في المهن الأولية؟
- ما هي القطاعات الاقتصادية الأكثر تشغيلا وتوفر فرص عمل أكثر لهذه الفئة من الشباب؟
- كيف تتعامل الجهات ذات العلاقة مع هذه المشاكل؟
- ما هي السياسات و البرامج المقترحة لمعالجة هذه المشكلات أو التخفيف من حدتها؟

وفيما يلي وصف سريع لأهم عناصر منهجية العمل، في هذه الدراسة والتي استندت إلى المنهج

الوصفي-التحليلي حيث تلخصت منهجية العمل في النقاط التالية:

- معرفة خلفية التدريب والتأهيل المقدم لكافة شرائح الشباب
- تحديد كافة الشرائح المنوي دراستها
- معرفة طبيعة خدمات النقل العام المقدم في مناطق سكن وعمل الشباب
- تصميم وتطوير استبانات تحديد طبيعة خدمات ومشاكل النقل
- جمع المعلومات عن طريق الاستبانات لكافة الشرائح تحت الدراسة وتنفيذ عدد من المقابلات وجلسات العصف الذهني
- تحليل المعلومات والخروج بتوصيات عملية
- مناقشة مخرجات الدراسة والتوصيات الأولية مع عدد من الجهات ذات العلاقة من الحكومة وغير الربحية والقطاع الخاص

أدوات الدراسة

أولاً: الاستبيانات

تمثلت أدوات الدراسة أساساً، في ثلاث استبيانات، استبانته تم توجيهها إلى الشباب خريجي برنامج شباب للمستقبل العاملين شملت أربعة مناطق وهي: المفرق، وسحاب، والشونة الجنوبية، والرصيفة، واستبانته أخرى تم توجيهها إلى الأهالي، في: المفرق، والشونة الجنوبية، والرصيفة. كما تم توجيه استبانته إلى أصحاب العمل، في كل من: المفرق، والشونة الجنوبية، وسحاب. وفيما يأتي وصف مقتضب لكل من تلك الاستبيانات، والتي توجد نسخ مفصلة منها، في الملاحق (1: المتدربون العاملون وغير العاملين، 2: الأهالي، 3: أصحاب العمل).

تم إرسال الاستبيانات إلى أربع شرائح رئيسية:

- الشباب خريجي البرنامج العاملين، واحتوت (42) حقلاً مغلق الإجابة، وحقول اقتراحات.
- أصحاب العمل، واحتوت (12) حقلاً مغلق الإجابة، وحقول اقتراحات.
- أرباب الأسر، واحتوت (29) حقلاً مغلق الإجابة، وحقول اقتراحات.

ثانياً: المقابلات وجلسات العصف الذهني

تم تنفيذ جلسات للعصف الذهني و إجراء مقابلات معمقة مع الأطراف ذات العلاقة بخدمات النقل العام وعلاقتها بتشغيل الشباب، وذلك بهدف البناء على ما هو موجود من معلومات و قدرات وخبرات وتجارب في بناء وتطوير حلول بديلة على المدى القصير للتعامل مع التحديات والآثار السلبية لخدمات النقل العام على تشغيل الشباب. حيث اهتمت الدراسة بتحقيق مشاركة واسعة للجهات والأشخاص ذوي العلاقة بموضوعها ، وذلك بهدف الوصول إلى مقترحات و توصيات واقعية وعملية، وكذلك الاستفادة من التجارب الناجحة لبعض المؤسسات والشركات في التعامل مع مشاكل التنقل بالنسبة لموظفيها، وربما الأهم من ذلك أن تتبنى هذه الجهات الحلول المقترحة في هذه الدراسة وتسعى لتنفيذها في المستقبل. غطى الجانب النوعي من الدراسة التالي:

1. جلسات عصف ذهني مع الجهات المشاركة في مشروع شباب للمستقبل (شباب البرنامج، مزودو خدمات تدريب و أولياء الأمور وممثلي الجمعيات).

2. لقاءات مع عدد من الهيئات والخبراء والجمعيات ومنظمات أصحاب العمل والقطاع الخاص شملت:

- هيئة تنظيم قطاع النقل البري (ممثل الحكومة).
- جمعية أصحاب المطاعم (ممثل أصحاب العمل).
- جمعية أصحاب الفنادق (ممثل أصحاب العمل).
- الدكتور محمد حامد (كخبير متخصص في قطاع النقل، وزير الطاقة والثروة المعدنية حالياً).
- شركة كارفور لتجارة التجزئة (صاحب عمل).
- الشركة المتكاملة للنقل البري (مزود خدمة النقل).

تحليل القطاعات الاقتصادية

تم اختيار مجموعة من القطاعات الاقتصادية لتركيز الضوء عليها عند نقاش آثار مشاكل النقل على تشغيل الشباب وتقديم مقترحات لحلها ، وذلك وفق المعايير التالية:

- أن مشروع "شباب للمستقبل" يهتم بالشباب ضمن الفئة العمرية (15-24) سنة، و خصوصا فئة المتسربين من المدارس أو الموجودين خارج النظام التعليمي، أي أن المشروع يركز على فئة الشباب من ذوي المستويات التعليمية و المهارات المتدنية.
- تحليل للقطاعات الاقتصادية ضمن الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتي تشمل قطاعات التجارة و المطاعم والفنادق والصناعات التحويلية و التي تتطلب مهارات منخفضة لدى المشتغلين فيها، والتي تتميز أيضا بارتفاع قدرتها على التشغيل واستيعاب أعداد كبيرة من العاملين (قطاعات كثيفة العمالة).
- أن 90% من الشركات المسجلة في الاقتصاد الأردني هي من الشركات الصغيرة والتي توظف من 1-9 موظفين، وأن 85% من هذه الشركات يعمل في قطاع التجارة والخدمات؛ بمعنى آخر فإن هذه الشركات منتشرة في كافة مناطق المملكة، مما يجعلها قادرة على توفير فرص عمل لأبناء هذه المناطق قريبة من مناطق سكنهم.

بناء على الأسباب المذكورة أعلاه فقد تم اختيار قطاعات التجارة و المطاعم والفنادق و الصناعات التحويلية للتركيز عليها في هذه الدراسة ، واستخدامها كمشروع تجريبي (Pilot Project) لدراسة آثار مشاكل النقل على تشغيل الشباب واقتراح حلول عملية لها.

مناطق الدراسة

أما بالنسبة للمناطق التي شملتها الدراسة فقد تم تحديدها بناء على الاعتبارات التالية:

- اختيار المواقع الجغرافية ضمن مناطق عمل مشروع شباب للمستقبل والتي تغطي كل من : شرق عمان ، سحاب ، الزرقاء ، الرصيفة، أريد، وادي الأردن، المفرق، معان.
- مراعاة أن تكون المناطق المختارة حافلة بالنشاط الاقتصادي مع نسب تشغيل عالية للشباب، وتستخدم خدمات النقل العام المختلفة وفيها شرائح واسعة من المواطنين وفي أوقات مختلفة من اليوم ، كمناطق عمان ، الزرقاء، سحاب، الرصيفة، و كذلك تم اختيار مناطق المفرق والأغوار كونها ذات طبيعة خاصة، وقد لا تنطبق عليها حلول النقل العام في المناطق الأخرى.

إجراءات تنفيذ الدراسة

1. عقد سلسلة من الاجتماعات مع شرائح الدراسة الثلاث لشرح منهجية العمل لتعبئة الاستبانات، وآليات العمل ذات العلاقة.
2. استلام الاستبانات وتحديد الإحصائية المناسبة، وإعدادها لتكون جاهزة للقيام بالعمليات الإحصائية؛ الوصفية، والتحليلية. حيث تم استخدام برمجيات إكسل، و حزمة SPSS، وبعض التدخّلات البرمجية باستخدام نظم إدارة قواعد البيانات، من أجل أتمتة تحديد الفئات، وما إليها.
3. استخراج النتائج النهائية للدراسة، وشرحها، وتقديم عدد من المقترحات والتوصيات استنادا إلى ذلك.
4. تحديد الجهات ذات العلاقة بالتوصيات والحلول في القطاع الخاص والحكومي والقطاع غير الربحي من خلال مصفوفة توضح ادوار العمل المختلفة لهذه الجهات.
5. عقد جلسات عصف ذهني و إجراء مقابلات معمقة مع الأطراف ذات العلاقة بخدمات النقل العام وعلاقتها بتشغيل الشباب ، وذلك بهدف عرض النتائج الاولية للدراسة، والتوصيات

المقترحة، والتشاور مع هذه الجهات لتحديد افضل الحلول، والخروج بافضل سيناريوهات العمل لحل مشاكل خدمات النقل العام واثرها على تشغيل الشباب.
6. تضمين وعكس نتائج جلسات العصف الذهني والمقابلات على تقرير الدراسة النهائي.

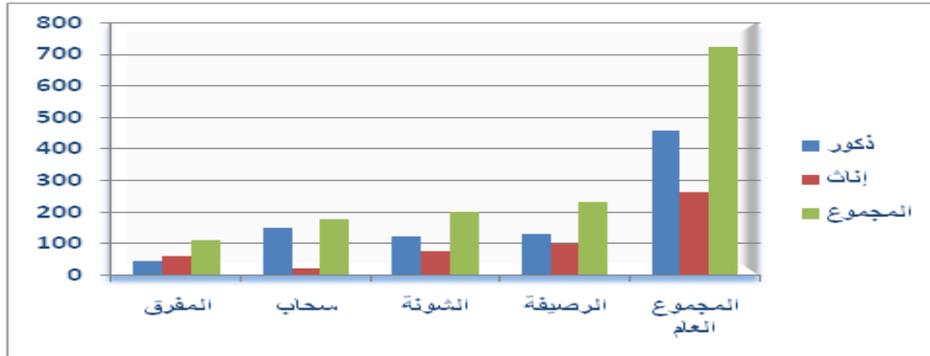
عرض بيانات المسح الميداني وخصائص عينة الدراسة

- شملت عينة الدراسة أربع مناطق من المملكة هي: المفرق، وسحاب، والشونة الجنوبية، والرصيفة. وتألف مجتمع الدراسة من الشباب من الفئة العمرية (15 - 24 سنة) ومن كلا الجنسين ممن أنهوا التدريب مع برنامج شباب للمستقبل وأرباب الأسر (أولياء الأمور)، وأصحاب العمل.
- بلغ إجمالي عدد الشباب ممن أنهوا التدريب (عاملين وغير عاملين) في مناطق الدراسة (723) شاب وشابة، شكّل العاملون منهم (460) شاب وشابة؛ أي ما نسبته (63.5%) - الجدول رقم (3).
- بلغت عدد الاستبانات الموزعة على فئات مجتمع الدراسة (346) استبانة، الجدول رقم (4)، وقد ورّع منها لفئة خريجي البرنامج العاملين في المناطق الأربع (212) استبانة وقد تم تعبئة (163) استبانة منها بنسبة استجابة بلغت (77%) - جدول رقم (5).
- شكّل الذكور من مجتمع خريجي البرنامج العاملين في مناطق الدراسة ما نسبته (64%) والإناث (36%)، وهذا التوزيع يعتبر ممثلاً للتوزيع على مستوى المملكة فيما يتعلق بمشاركة الجنسين في سوق العمل - الجدول رقم (11).

الجدول (3). أعداد من أنهوا التّدريب مع برنامج شباب للمستقبل (ذكوراً وإناثاً)، وأعداد العاملين منهم في المناطق الأربع (*)

المنطقة	مجموع من أنهوا التّدريب ذكورا وإناثا (عاملين وغير عاملين)	مجموع العاملين ممن أنهوا التّدريب (ذكورا وإناثا)	عدد الإناث ممن أنهوا التّدريب	عدد الإناث العاملات ممن أنهوا التّدريب	عدد الذكور الذين أنهوا التّدريب	عدد الذكور العاملين ممن الذين أنهوا التّدريب
المفرق	111	64	63	29	48	35
سحاب	177	50	25	16	152	34
الشونة الجنوبية	201	167	77	60	124	107
الرصيفة	234	179	101	61	133	118
المجموع	723	460	266	166	457	294

(*) المصدر: برنامج شباب للمستقبل - تشرين الاول 2012 "



الشكل (1). أعداد من أنهوا التّدريب مع البرنامج في المناطق الأربع، حسب الجنس

الجدول (4). توزيع الاستبانات حسب الفئة والمنطقة

المجموع الكلي	رب الأسرة	أصحاب العمل	خريجي البرنامج العاملين	المنطقة
122	29	33	60	المفرق
58	0	16	42	سحاب
81	19	12	50	الشونة الجنوبية
85	25	0	60	الرصيفة
346	73	61	212	المجموع

الجدول (5) عدد المجيبين على فقرات الاستبانة ونسبتهم إلى عدد خريجي البرنامج العاملين ممن أدخلت إجاباتهم للتحليل

النسبة المئوية للمجيبين إلى خريجي البرنامج العاملين	عدد المجيبين عن الاستبانة	عدد خريجي البرنامج العاملين	المنطقة
33%	21	64	المفرق
84%	42	50	سحاب
26%	43	167	الشونة الجنوبية
32%	57	179	الرصيفة
35%	163	460	المجموع

العمليات الإحصائية؛ الوصفية، والتحليلية التي تم إجراؤها

من حيث المبدأ، جرت عمليات الوصف والتحليل في عدد من المستويات، وعلى النحو التالي:

1. على مستوى كل واحدة من المناطق المستهدفة (المفرق، سحاب، الشونة الجنوبية، الرصيفة: (خريجي البرنامج العاملين)
2. على مستوى مجمل المناطق المستهدفة معاً.

3. ولكلّ من المستويين السابقين (1 و2)، التقاطعات في العمليات الوصفية والتحليلية (مثلاً: علاقات منطقتين أو أكثر، علاقات منطقة أو أكثر بالمناطق المستهدفة مجتمعة، أي نتائج ذات دلالة خاصة تستدعي مزيداً من البحث والتحليل في كلّ المستويات،...).

استناداً إلى هذا الإطار العام تم إجراء العمليات التحليلية التالية:

أ. دراسة عناصر التشابه والتباين في العوائق المتصلة بخدمات النقل بين المناطق المختلفة؛ من حيث:

- الزمن: زمن الوصول إلى مركز الانطلاق للعمل، الزمن اللازم للوصول إلى العمل والعودة منه
- الكلفة من لحظة الانطلاق من مكان السكن، حتّى العودة إليه.
- الأمان: أمان الحافلة فنياً وعلى الطريق، التقيد بمتطلبات السلامة العامة،..
- الراحة: وجود مضايقات، ومدى جاذبية واسطة النقل،..
- مستويات الأجور.
- أي متغيرات مرتبطة بخصائص نظام النقل.

ب. أي علاقات بين أي من هذه الحقول -منفردة أو في مجموعات- وبين تيسير الإقبال على العمل والانتظام فيه.

ج. العلاقات الجندرية (ذكر، أنثى) وأثرها في تقويم مستويات الراحة، والأمان، والأجور، وزمن الرحلة، وقرار الأهل بالسماح باستخدام وسائل النقل العموميّة.

د. وصف العلاقة بين تكاليف النقل والأجور على مستوى كل منطقة، وعلى مستوى مجموع أفراد العينات.

هـ. وصف العلاقة بين الزمن وعدد وسائل النقل المستخدمة، في كل منطقة، وعلى مستوى مجموع أفراد العينات.

و. وصف العلاقة بين أعداد وسائل النقل المستخدمة والكلفة، في كل منطقة، وعلى مستوى مجموع أفراد العينات.

ز. العلاقة بين توفير أصحاب العمل وسائط نقل أو بدل مواصلات وبين تكلفة الرحلة.

ح. العلاقة بين توفير أصحاب العمل وسائط نقل أو بدل مواصلات وبين زمن الرحلة.

عمليات وصفية وعلاقات خاصة بأرباب الأسر:

أ. السماح للأبناء والبنات باستخدام وسائط النقل العام.

ب. وصف الحقوق المشتركة مع استبانات الشباب خريجي البرنامج العاملين.

عمليات وصفية وعلاقات خاصة بأرباب العمل:

أ. العلاقة بين استخدام وسائط النقل العام وتأخر العاملين عن الوصول إلى مكان العمل.

ب. وصف بعض الحقوق ذات الآثار العملية المباشرة، مثل استعداد أصحاب العمل للإسهام في منح

دعم مالي للعاملين كبديل تنقل، ومدى توفيرهم لوسائط نقل للعاملين لديهم.

ج. تقويم أرباب العمل لأثر استخدام موظفيهم لوسائط النقل العام في ترك عملهم.

د. تقييم أرباب العمل لنسبة ما تشكله كلفة النقل على العاملين لديهم من أجور أولئك العاملين.

توزع أفراد العينة في المناطق الأربع المشمولة بالدراسة حسب طبيعة العمل وتوزعهم في كل منطقة:

في الجدول (6) بيانات توزيع الشباب خريجي البرنامج العاملين تبعا لطبيعة العمل:

الجدول (6). توزع أفراد العينة من الشباب خريجي البرنامج العاملين في المناطق الأربع حسب طبيعة العمل

النسبة من المجموع	عدد الأفراد	طبيعة العمل
18%	30	عامل
8%	13	عامل مصنع، ميكانيكي، حرفي
15%	25	عامل خدمات (فندق، مطعم،...)
8%	13	موظف خدمات (فندق، سكرتاريا، استقبال،...)
6%	10	عاملات في صالون تجميل
6%	10	بائع
8%	13	خياطة
12%	20	خدمات أو مهن أخرى
2%	3	عاطل عن العمل - بدون راتب
7%	11	غير محدد العمل وله راتب
5%	8	غير محدد العمل وغير محدد الراتب
4%	7	دون إجابة - غير محدد
100%	163	المجموع

يوضح الجدول (6) أعلاه طبيعة عمل الشباب خريجي البرنامج العاملين المشمولين في العينة، كما يبيّن الجدول أنواع المهن التي يعملون فيها. ويتضح من هذا الجدول أن (18%) يعملون عمالاً في مجالات مختلفة، و(15%) يعملون عمالاً في قطاع الخدمات (فندق، مطعم، كوفي شوب، الخ)، كما أن مهن الخياطة وموظفي الخدمات الأخرى حصلت على نسبة مقدارها (16%)، وأن مهنة عاملات في صالونات التجميل حصلت على نسبة (6%). إن هذه الخدمات تؤثر بشكل مباشر على نوع خدمات النقل العام المطلوبة، حيث إن زمن بداية العمل ونهايته تختلف من حيث نوع المهنة؛ وبالتالي لا بد من توفير وسائل نقل تغطي كافة أوقات الدوام. ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن لكل منطقة خصوصيتها من حيث نوع المهنة المتوافرة.

الجدول (7). توزع أفراد العينة من الشباب خريجي البرنامج العاملين في منطقة الرصيفة حسب طبيعة العمل

النسبة من المجموع	عدد الأفراد	طبيعة العمل
26%	15	عامل
11%	6	عامل مصنع، ميكانيكي، حرفي
2%	1	عامل خدمات (فندق، مطعم،...)
5%	3	موظف خدمات (فندق، سكرتاريا، استقبال،...)
2%	1	عاملات في صالون تجميل
14%	8	بائع
7%	4	خياطة
16%	9	خدمات أو مهن أخرى
2%	1	عاطل عن العمل - بدون راتب
12%	7	غير محدد العمل وله راتب
4%	2	غير محدد العمل وغير محدد الراتب
0%	0	دون إجابة - غير محدد
100%	57	المجموع

بلغت نسبة العمال في منطقة الرصيفة (26%) بينما (2%) فقط يعملون في مجال خدمات الفنادق والمطاعم (الجدول 7)، وسبب هذه النسبة عدم توافر الفنادق والمطاعم والمنتجعات في هذه المنطقة.

الجدول (8). توزع أفراد العينة من خريجي البرنامج العاملين في منطقة المفرق حسب طبيعة العمل

النسبة من المجموع	عدد الأفراد	طبيعة العمل
5%	1	عامل
0%	0	عامل مصنع، ميكانيكي، حرفي
5%	1	عامل خدمات (فندق، مطعم،...)
14%	3	موظف خدمات (فندق، سكرتاريا، استقبال،...)
0%	0	عاملات في صالون تجميل
0%	0	بائع
0%	0	خياطة
19%	4	خدمات أو مهن أخرى
0%	0	عاطل عن العمل - بدون راتب
0%	0	غير محدد العمل وله راتب
24%	5	غير محدد العمل وغير محدد الراتب
33%	7	دون إجابة - غير محدد
100%	21	المجموع

وفي منطقة سحاب (الجدول 9)، المتميزة بوجود المنطقة الصناعية، فإن نسبة العمال تصل إلى (31%) من خريجي البرنامج العاملين، ونسبة عمال الخدمات (فنادق، مطاعم) تصل إلى (7%). أما بالنسبة لمنطقة المفرق (الجدول 8)، فإن نسبة العمال تصل إلى (5%) فقط، وأعلى نسبة تبلغ (14%)، وهي لموظفي الخدمات؛ لوجود الجامعة، ووجود منطقة المفرق التنموية.

وعلى سبيل المثال، فإن عمال الخدمات في الفنادق، والمطاعم، والمنتجعات في منطقة الشونة الجنوبية يشغلون ما نسبته (47%) من عدد أفراد العينة. كما هو مبين في الجدول (10)؛ الأمر الذي يعكس الارتباط بين طبيعة النشاط الاقتصادي والمهن التي يعمل بها الشباب ضمن المناطق الجغرافية نظراً لوجود كثافة في أعداد المطاعم والفنادق والمنتجعات في منطقة البحر الميت

الجدول (9). توزع أفراد العينة من الشباب خريجي البرنامج العاملين في منطقة سحاب حسب طبيعة العمل

النسبة من المجموع	عدد الأفراد	طبيعة العمل
31%	13	عامل
10%	4	عامل مصنع، ميكانيكي، حرفي
7%	3	عامل خدمات (فندق، مطعم،...)
12%	5	موظف خدمات (فندق، سكرتاريا، استقبال،...)
17%	7	عاملات في صالون تجميل
5%	2	بائع
10%	4	خياطة
7%	3	خدمات أو مهن أخرى
0%	0	عاطل عن العمل - بدون راتب
0%	0	غير محدد العمل وله راتب
2%	1	غير محدد العمل وغير محدد الراتب
0%	0	دون إجابة - غير محدد
100%	42	المجموع

الجدول (10). توزع أفراد العينة من خريجي البرنامج العاملين في منطقة الشونة الجنوبية حسب طبيعة العمل

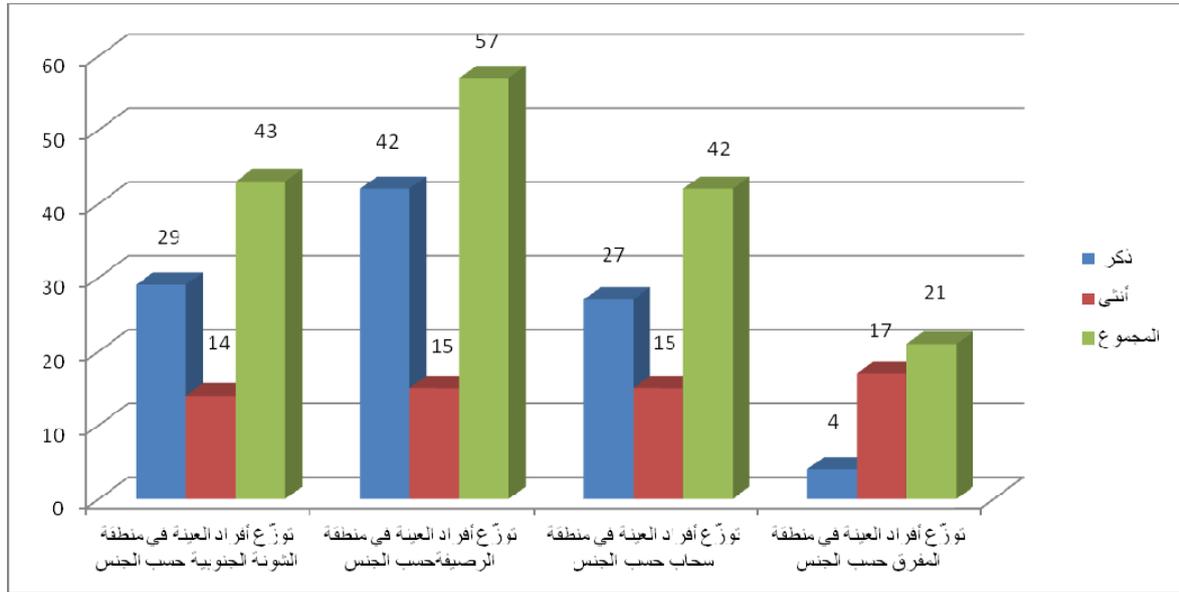
النسبة من المجموع	عدد الأفراد	طبيعة العمل
2%	1	عامل
7%	3	عامل مصنع، ميكانيكي، حرفي
47%	20	عامل خدمات (فندق، مطعم،...)
5%	2	موظف خدمات (فندق، سكرتاريا، استقبال،...)
5%	2	عاملات في صالون تجميل
0%	0	بائع
12%	5	خياطة
9%	4	خدمات أو مهن أخرى
5%	2	عاطل عن العمل - بدون راتب
9%	4	غير محدد العمل وله راتب
0%	0	غير محدد العمل وغير محدد الراتب
0%	0	دون إجابة - غير محدد
100%	43	المجموع

توزيع أفراد العينة في المناطق الأربع المشمولة بالدراسة حسب الجنس وتوزيعهم في كل منطقة: يبين الجدول (11) والشكل (2) توزيع أفراد العينة في المناطق الأربع المشمولة بالدراسة حسب الجنس وتوزيعهم في كل منطقة. كما يتضمن الملحق (5) الأشكال (3، 4، 5، 6، 7) التي تبين توزيع أفراد العينة في كل منطقة، حسب الجنس.

الجدول (11). توزع أفراد العينة في المناطق الأربع حسب الجنس (ذكر، أنثى)

المجموعة	نسبة الإناث	أنثى	نسبة الذكور	ذكر	المنطقة
43	33%	14	67%	29	الشونة الجنوبية
57	26%	15	74%	42	الرصيفة
42	36%	15	64%	27	سحاب
21	81%	17	19%	4	المفرق
163	37%	61	63%	102	المجموع

الشكل (2). توزع أفراد العينة في المناطق الأربع حسب الجنس (ذكر، أنثى)



التوزيع العمري لأفراد عينة شباب الدراسة

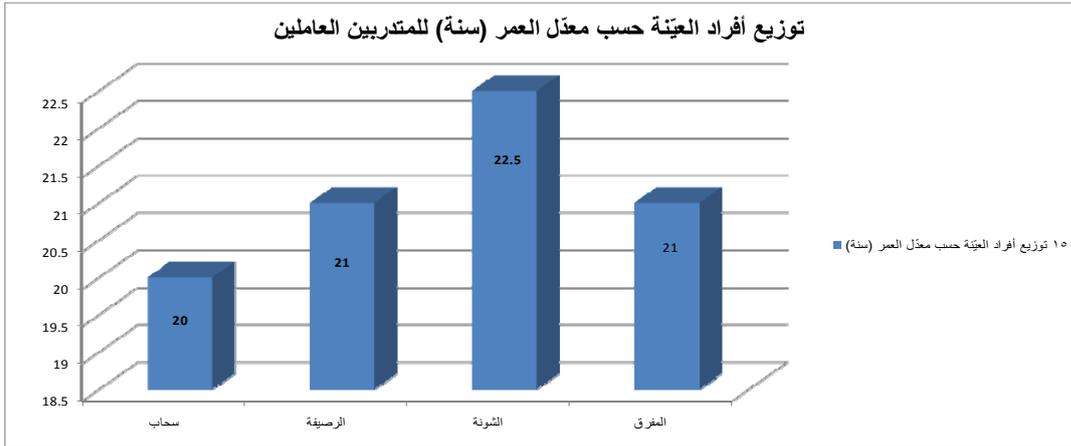
يوضّح الجدول (12) والشكل (8) أن معدل أعمار خريجي البرنامج العاملين في كافة المناطق كان 21 عاماً، بينما كان أقل معدل في منطقة سحاب (20 عاماً)، وأعلى معدل في منطقة الشونة الجنوبية (22.5 عاماً).

الجدول (12). توزّع أفراد العيّنة

حسب معدّل العمر (سنة) للمتدرّبين العاملين في المناطق المستهدفة

معدّل العمر (سنة)	المنطقة
22.5	الشونة الجنوبية
21	الرصيفة
20	سحاب
21	المفرق
21	المعدل العام في المناطق الأربع

الشكل (8). توزّع أفراد العيّنة من الشباب خريجي البرنامج العاملين حسب معدّل العمر (سنة) في المناطق الأربع



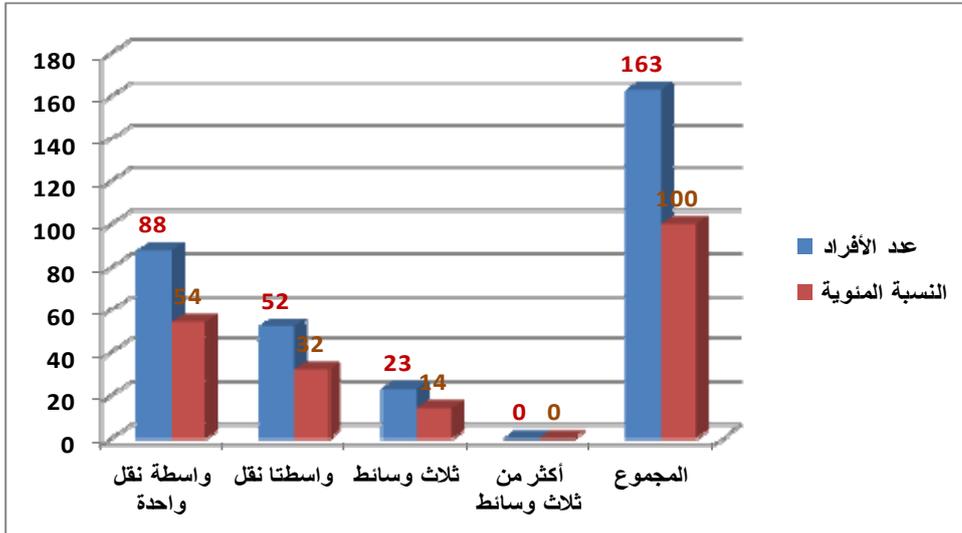
عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون

يتفاوت عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون للوصول من مكان العمل، إلى مكان السكن، من منطقة إلى أخرى. والجدول (13)، والشكل (9) يبينان بصورة إجمالية، عدد الوسائل المستخدمة في المناطق الأربع معا لهذه الغاية.

الجدول (13). عدد وسائل النقل التي يستخدمها خريجو البرنامج العاملون في المناطق الأربع للوصول من مكان العمل إلى مكان السكن

النسبة المئوية %	عدد الأفراد	عدد وسائل النقل المستخدمة للوصول من مكان العمل إلى مكان السكن
54	88	واسطة نقل واحدة
32	52	واسطتا نقل
14	23	ثلاث وسائل
0	0	أكثر من ثلاث وسائل
100	163	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه والشكل (9) أن حوالي (46%) من العاملين يستخدمون أكثر من واسطتي نقل للوصول إلى مكان السكن. وهذه النسبة عالية جدا، وتؤثر بدون شك على رغبة العامل في الذهاب إلى مكان العمل. إضافة إلى أن استخدام أكثر من واسطتي نقل، يزيد الكلفة اليومية المخصصة للوصول إلى العمل والعودة منه إضافة إلى طول الفترة الزمنية. والجدول (14) والشكل (10) أدناه يظهران، بشكل عام، تقريبا مع بيانات الجدول السابق من حيث أن (39%) من العاملين يستخدمون أكثر من واسطتي نقل للوصول إلى مكان العمل.



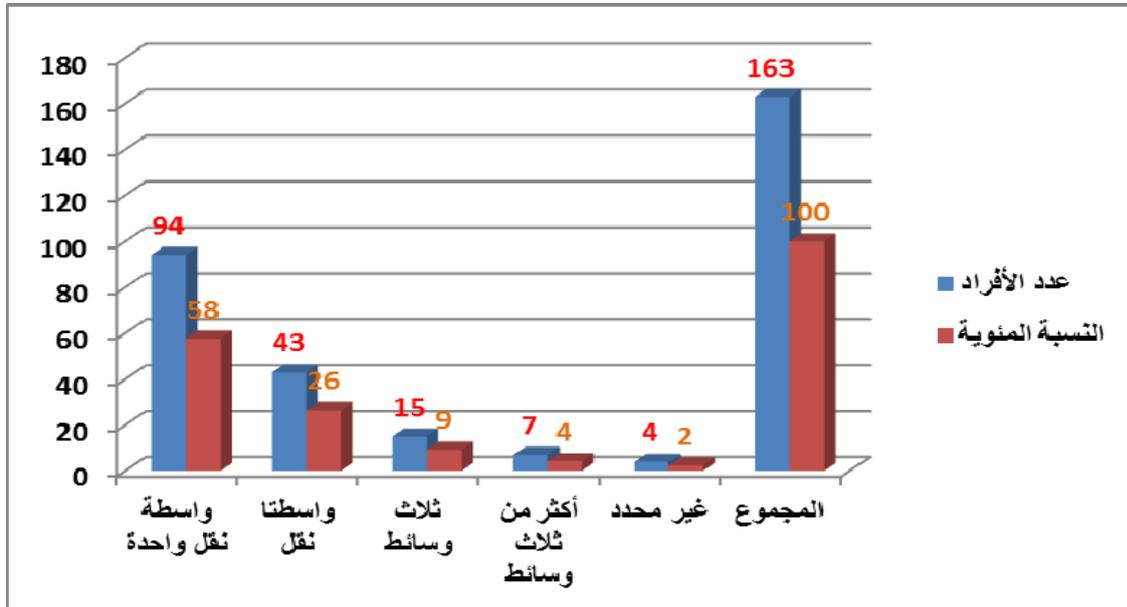
الشكل (9). عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في المناطق الأربع للوصول من مكان العمل إلى مكان السكن

الجدول (14). عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في المناطق الأربع للوصول من مكان السكن إلى مكان العمل

النسبة المئوية	عدد الأفراد	عدد وسائل النقل المستخدمة للوصول من مكان السكن إلى مكان العمل
58	94	واسطة نقل واحدة
26	43	واسطة نقل
9	15	ثلاث وسائل
4	7	أكثر من ثلاث وسائل
2	4	غير محدد
100	163	المجموع

ويتضح من هذا الجدول (الجدول 14) أن 39% من الشباب خريجي البرنامج العاملين في المناطق الأربع، يستخدمون أكثر من وسيلة للوصول إلى مكان العمل، بكل ما يتطلبه ذلك من زيادة في الكُلف، و إطالة زمن الرحلة. وهناك تفصيل لذلك لكل منطقة من مناطق الدراسة في الجداول (15، 16، 17، 18) والمدرجة في الملحق (5) من الدراسة.

الشكل (10). عدد وسائل النقل التي يستخدمها خريجو البرنامج العاملون في المناطق الأربع للوصول من مكان السكن إلى مكان العمل



أجور النقل

يبين الجدول (19) متوسط إجمالي أجور النقل المدفوعة يوميا في رحلتي الذهاب والعودة للمتدربين العاملين في المناطق الأربع، والبيانات الإحصائية المكتملة، كما تبين الجداول (20، 21، 22، 23) المدرجة في الملحق (5) هذه البيانات لكل منطقة على حدة.

الجدول (19). متوسط إجمالي أجور النقل المدفوعة يوميا في رحلتي الذهاب والعودة للعاملين

خريجي البرنامج في المناطق الأربع، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط إجمالي الأجور اليومية (بالدينار)	البيانات الإحصائية
1.9	المتوسط الحسابي
1	الوسيط
1	المنوال
1.00	الانحراف المعياري
4.45	التباين
0.2	القيمة الأدنى
10	القيمة الأعلى
450	المدى

ويبين الجدول (19) أعلاه أن كلفة النقل التي يتحملها المتدربون العاملون في كافة مناطق الدراسة وصلت بالمعدل إلى (1.9) ديناراً في اليوم للذهاب من البيت إلى مركز العمل، ومن ثم العودة إلى البيت.

ولا بد من الأخذ في عين الاعتبار، الراتب الشهري المتدني، والبالغ في المعدل (202) ديناراً، كما هو مبين في الجدول (24) أدناه. كما إن متوسط عدد ساعات العمل بلغ (9) ساعات يوميا. وتبين الجداول (25، 26، 27، 28) الواردة في الملحق (5) هذه البيانات، في كل منطقة من المناطق الأربع.

الجدول (24). متوسط العمر والراتب الشهري وعدد ساعات العمل اليومي للعاملين من خريجي البرنامج في المناطق الأربع، والبيانات الإحصائية

البيانات الإحصائية	متوسط العمر	متوسط الراتب الشهري	متوسط عدد ساعات العمل في اليوم
المتوسط الحسابي	21	202	9
الوسيط	21	200	8
المنوال	22	190	8
الانحراف المعياري	1.96	48.62	2
التباين	3.85	2363.75	3
القيمة الأدنى	15	50	4
القيمة الأعلى	24	300	15
المدى	9	250	11

الجدول (29). متوسط إجمالي أجور النقل المدفوعة شهرياً^(*) في رحلتي الذهاب والعودة للعاملين من خريجي البرنامج في المناطق الأربع، نسبة إلى متوسط الراتب الشهري

المنطقة	متوسط إجمالي الأجور الشهرية (بالدينار)	متوسط الراتب الشهري (بالدينار)	نسبة تكاليف النقل الشهري إلى الراتب الشهري
الرصيفة	33.6	210	16%
المفرق	45.6	191	24%
سحاب	24	190	13%
الشونة الجنوبية	96	207	46%
المناطق الأربع معاً	45.6	202	23%

(*) على أساس (24) يوم عمل شهرياً

إن هذه النتيجة تمثل دعوة لصانعي القرار في هذا المجال لاتخاذ إجراءات مناسبة لزيادة عدد وسائل النقل العام، وزيادة مساحة الخدمة، ولساعات متأخرة. وكذلك، لا بد من تقليل عدد وسائل النقل التي يجب أن يستخدمها الراكب للوصول إلى مكان العمل.

يوضح الجدول (29) نسبة تكلفة النقل إلى الراتب الشهري في مناطق الدراسة، حيث يبين الجدول بأن هذه النسبة عالية جداً حيث بلغت (46%) في منطقة الشونة الجنوبية، في حين سجلت أقل نسبة (13%) في منطقة سحاب.

وهذه النتائج متوقعة ومنطقية؛ حيث إن مناطق العمل في الشونة الجنوبية تفتقر إلى وسائل النقل العام، وبعيده عن الكثافة السكانية، أما في منطقة سحاب، فمناطق العمل مجمعة في المدينة الصناعية وما حولها، وهناك العديد من خطوط النقل العام التي تستخدم فيها. وفي الإجمالي، فإن هذه النسبة عالية بالمقياس العالمي، حيث تتراوح ما بين (5%) إلى (10%) في أوروبا وأميركا.

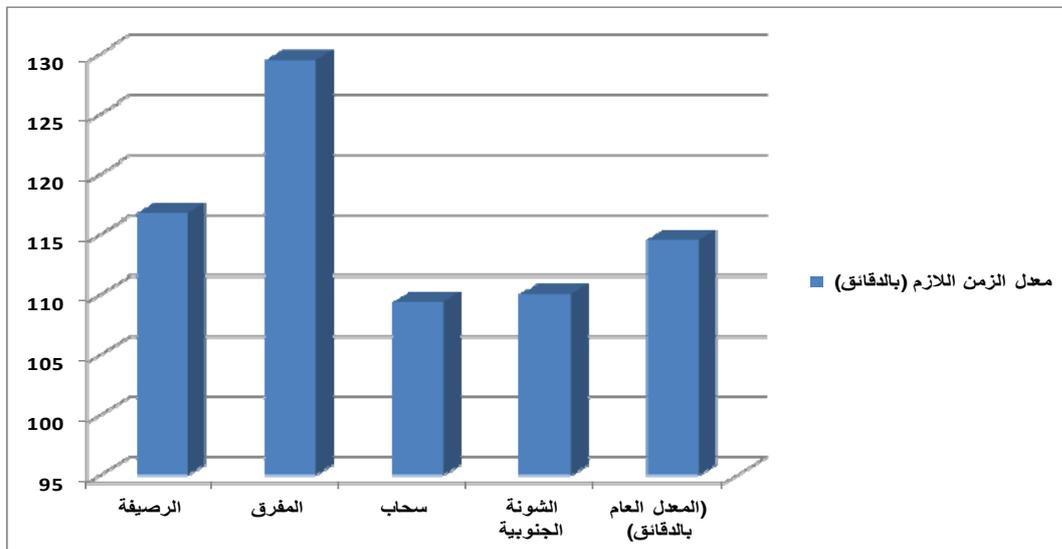
المُدَد الزمنية للوصول إلى مكان العمل والعودة منه:

بالإضافة إلى تكلفة النقل، يُعدّ زمن الرحلة وفترات الانتظار من أهم المحددات للعاملين خريجي البرنامج في اتخاذ القرار برفض العمل أو قبوله. وقد بينت الدراسة أن معدّل زمن الرحلة، ذهاباً وإياباً، وصل إلى (115) دقيقة، كما هو مبين في الجدول (30) والشكل (11).

الجدول (30). المعدل العام للمدة اللازمة في رحلة الذهاب والإياب من العمل وإليه (بالدقائق)

المنطقة	معدل الزمن اللازم (بالدقائق)
الرصيفة	117
المفرق	129
سحاب	109
الشونة الجنوبية	110
المعدل العام بالدقائق	115

الشكل (11). المعدل العام للمدة اللازمة في رحلة الذهاب والإياب من العمل وإليه (بالدقائق)

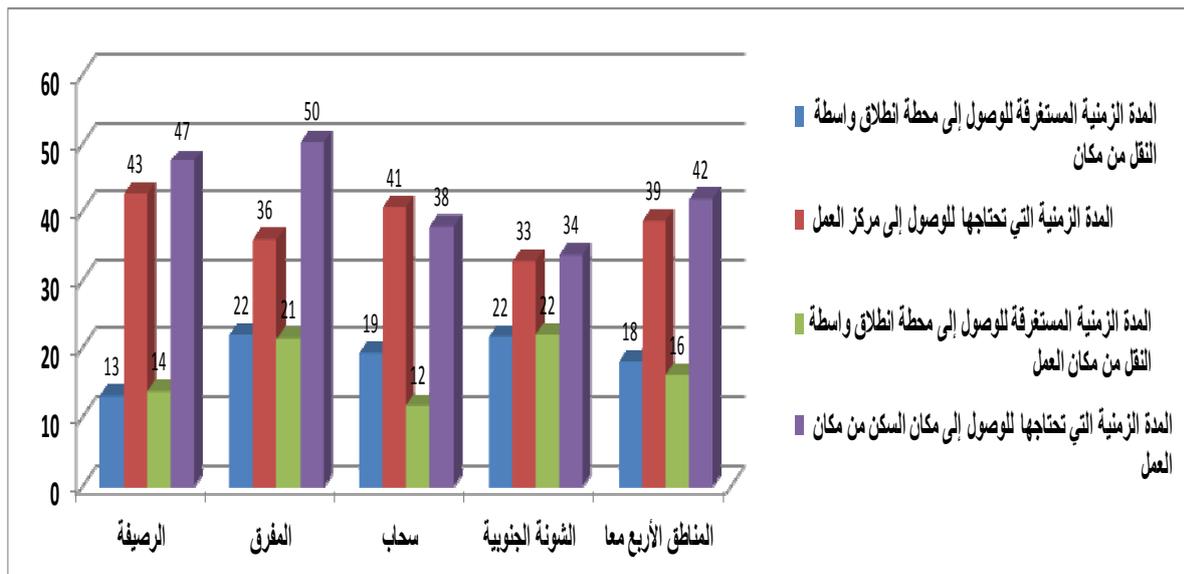


ويبيّن الجدول (31) والشكل (12) معدّل المُدّد الزمنيّة اللازمة لوصول خريجي البرنامج العاملين إلى مكان العمل والعودة منه في كل منطقة، وفي المناطق الأربع (بالدقيقة). فالمدة الزمنيّة المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان السكن تتراوح بين (13) و (22) دقيقة. أما المدة الزمنيّة المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان العمل، فتتراوح بين (12) إلى (22) دقيقة، وهذه مُدّد طويلة.

الجدول (31). معدّل المُدّد الزمنيّة اللازمة لوصول خريجي البرنامج العاملين إلى مكان العمل والعودة منه في كل منطقة، وفي المناطق الأربع (بالدقيقة)

المنطقة	المدة الزمنيّة المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان العمل (بالدقيقة)	المدة الزمنيّة التي تحتاجها للوصول إلى مركز العمل (بالدقيقة)	المدة الزمنيّة المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان السكن (بالدقيقة)	المدة الزمنيّة التي تحتاجها للوصول إلى مكان السكن (بالدقيقة)
الرصيفة	14	43	13	47
المفرق	21	36	22	50
سحاب	12	41	19	38
الشونة الجنوبية	22	33	22	34
المناطق الأربع معا	16	39	18	42

الشكل (12). معدّل المُدّد الزمنيّة اللازمة لوصول خريجي البرنامج العاملين إلى مكان العمل والعودة منه في المناطق الأربع (بالدقيقة)



الجدول (32). فترة انتظار خريجي البرنامج العاملين في المناطق الأربع بين كل واسطة نقل وأخرى أثناء الرحلة

المنطقة	دقائق أقل من (5) (عدد الأفراد)	النسبة	10-5 دقائق (عدد الأفراد)	النسبة	أكثر من 10 دقائق (عدد لأفراد)	النسبة	غير محدد (عدد الأفراد)	النسبة	مجموع عدد الأفراد	النسبة
الرصيفة	14	25%	21	37%	19	33%	3	5%	57	100%
المفرق	0	0%	14	67%	7	33%	0	0%	21	100%
سحاب	4	10%	16	38%	3	7%	19	45%	42	100%
الثونة الجنوبية	17	40%	15	35%	7	16%	4	9%	43	100%
المناطق الأربع	35	21%	66	40%	36	22%	26	16%	163	100%

يبين الجدول (33) توزيع نوع واسطة النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في المناطق الأربع معا. ويتضح من الجدول، أن (6%) فقط منهم يستخدمون سيارة التاكسي (الأصفر)، و (5%) فقط يستخدمون سيارات السرفيس، وأن (86%) منهم يستخدمون الحافلة، أو الباص المتوسط. وتؤكد هذه النتائج ضرورة تقديم خدمات النقل للعاملين ذوي الدخل المتدنية، بأجور نقل مناسبة.

الجدول (33). واسطة النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في المناطق الأربع معا

وسيلة التنقل	العدد	النسبة
حافلة	67	41%
باسص متوسط	74	45%
سرفيس	8	5%
تكسي	10	6%
أكثر من واسطة	2	1%
غير محدد	2	1%
المجموع	163	100%

تأمين أصحاب العمل لوسائل النقل أو دفع بدل مواصلات للمتدربين العاملين لديهم

توضّح نتائج الدراسة بصورة جليّة أن (29%) من أصحاب العمل في كافة المناطق التي شملتها الدراسة يقومون بتأمين وسائل نقل للعاملين في منشآتهم، وأن (37%) من هؤلاء (مما نسبته 29%) يقومون بتقاضي بدل تأمين نقل من خريجي البرنامج العاملين لديهم، كما بيّن ذلك الجدول (34).

الجدول (34). تأمين أصحاب العمل وسائل نقل أو بدل مواصلات للمتدربين العاملين

تأمين أصحاب العمل وسائل نقل أو بدل مواصلات للعاملين	نعم (عدد الأفراد)	%	لا (عدد الأفراد)	%	غير محدد (عدد الأفراد)	%
هل يؤمّن صاحب العمل وسائل نقل للعاملين؟	47	29%	109	67%	7	4%
هل يتقاضى صاحب العمل بدل مواصلات في حال تأمين وسائل نقل؟	61	37%	85	52%	17	10%

إن تدني نسبة أصحاب العمل الذين يقومون بتأمين العاملين لديهم بوسائل نقل يؤدي إلى زيادة معاناة العاملين، وتطلّعهم إلى البحث إما عن وسائل نقل عام (ربما تكون في معظم الأحيان غير متاحة)، أو عن فرص عمل قريب من موقع سكنهم، أو يؤمّن لهم فيه خدمات نقل بشروط أفضل، ببغض النظر عن مدى ملائمة هذه الفرص لهم، من وجوه أخرى.

أمّا فيما يخصّ مدة تأخر خريجي البرنامج العاملين الذين يستخدمون وسائل النقل العام عن عملهم في الصباح في المؤسسات التي يعملون فيها، فتبعاً لتقديرات أصحاب العمل من أفراد العينة في كل من المفرق والشونة الجنوبية وسحاب، فإن (48%) من أصحاب العمل يقدّرون أن العاملين خريجي البرنامج يصلون إلى أماكن العمل في كافة المناطق بتأخير ما بين (15) إلى (45) دقيقة، وأن (24%) من أصحاب العمل يذكرون أن خريجي البرنامج العاملين يصلون العمل بتأخر مدته أقل من (15) دقيقة، كما يتبيّن من الجدول (54) والشكل (13) في الملحق (5).

والجدول (45) بيّن المعطيات الخاصّة بكون استخدام وسائل النقل العام سبباً في تأخر العاملين عن عملهم في الصباح، إذ يرى (69%) من أصحاب العمل أن المشكلات المتصلة بوسائل النقل العام سبب في تأخر العاملين لديهم عن العمل، مع ما يعنيه ذلك من مردود سلبي على انتظام العمل والإنتاجية.

وتزداد أهمية هذه المسألة، بالنظر إلى حجم المؤسسات التي شملتها العينة، والجدول (35) يبين عدد العاملين في هذه المؤسسات

الجدول (35). عدد المؤسسات التي يعمل فيها أفراد العينة من خريجي البرنامج العاملين في المفرق والشونة الجنوبية وسحاب تبعا لعدد العاملين في تلك المؤسسات

عدد المؤسسات	عدد العاملين في المؤسسات (حسب فئات عددهم) ^(*)
36	من (5) إلى (50) عامل/موظف
8	أكثر من (50) إلى (100) عامل/موظف
13	أكثر من (100) إلى (500) عامل/موظف
2	أكثر من (500) عامل/موظف
3	غير محدد
62	مجموع عدد المؤسسات
7445	مجموع عدد العاملين في هذه المؤسسات
3942	مجموع عدد العاملين الذين يستخدمون وسائل النقل العام في هذه المؤسسات
%53	نسبة عدد العاملين الذين يستخدمون وسائل النقل العام إلى مجموع عدد العاملين في هذه المؤسسات

(*) بلغ المتوسط الحسابي لعدد العاملين في هذه المؤسسات (126) عاملا

مشكلات النقل

يبين الجدول (36) الخاص بمشكلات النقل، كما يراها المتدربون الذين حصلوا على عمل لاحقا ، أهم المشكلات التي يعيشها العاملون في كافة المناطق التي شملتها الدراسة. ويبين الجدول أن (78%) من العاملين يرون أن عدم توافر المواصلات يشكل عائقا أمام الوصول إلى مراكز العمل.

والمتدربون العاملون هنا، هم أولئك الذين لا يملكون سيارات خاصة، وليس لهم بديل عن استخدام وسائل النقل العام. إن هذه النسبة (78%) عالية جدا. وما يؤكد هذه النقطة هو أن (85%) من خريجي البرنامج العاملين يعتقدون أن توافر المواصلات العامة يشكل تحديا لاختيار فرص العمل أو رفضها. ويتطابق ذلك مع رأي أولياء الأمور (الجدول 41) حيث إن (80%) من أولياء الأمور يرون أن عدم توافر وسائل النقل العام يشكل عائقا أمام وصول أبنائهم إلى مراكز العمل، بالإضافة إلى أن (70%)

منهم يرون أن كلفة استخدام وسائط النقل تشكّل عائقًا أمام الوصول إلى العمل. ولمزيد من التفاصيل حسب كل منطقة من مناطق الدراسة يمكن الاطلاع على الجداول (37، 38، 39، 40، 42، 43، 44) في الملحق (5) من الدراسة.

الجدول (36). مشكلات النقل العام في المناطق الأربع معًا للمتدربين العاملين

مشكلات النقل العام	النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)
هل يشكل عدم توافر وسائط للنقل العام عائقًا أمام وصولك للعمل؟	22%	36	78%	127
هل تشكل المواصلات تحد لاختيار/رفض فرص العمل المقدمة إليك؟	15%	24	85%	139
هل تشكل كلفة استخدام وسائط النقل العام عائقًا أمام وصولك للعمل؟	31%	51	69%	112
هل يسمح لك أهلك باستخدام وسائط النقل العمومية؟ إذا كان الجواب لا هل من الممكن تزويدنا بالأسباب/ الملاحظات؟	10%	17	90%	146
هل تشكل وسائط النقل عائقًا أمام ذهابك إلى مراكز التدريب؟	34%	55	66%	108
هل يتوافر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائط النقل العام؟	82%	134	18%	29
هل وسائط النقل العام مريحة للراكب؟	75%	123	25%	40
هل وسائط النقل العام جاذبة للراكب؟	82%	133	18%	30
هل تتفقد وسائط النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟	77%	125	23%	38
هل وسائط النقل العام نظيفة؟	67%	110	33%	53
من خلال استخدامك لوسائط النقل العام هل تعرضت أو شاهدت غيرك من الركاب يتعرض لمضايقات أثناء الرحلة؟	29%	47	71%	116
هل يشكل عدم توافر وسائط للنقل العام عائقًا أمام قبولك بعمل ما؟	18%	29	82%	134
هل تشكل كلفة استخدام وسائط النقل العام عائقًا أمام قبولك بعمل ما؟	17%	27	83%	136

جدول (41) مشكلات النقل العام في المناطق الاربع كما يراها أولياء الأمور

النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
20%	14	80%	56	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام وصولك إلى مقصدك؟
30%	21	70%	49	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام وصولك إلى مقصدك؟
21%	15	79%	55	هل تسمح لابنك/ابنتك باستخدام وسائل النقل العمومية؟
34%	24	66%	46	هل تشكل وسائل النقل العام عائقا أمام ذهاب ابنك/ابنتك إلى مراكز التدريب؟
94%	66	6%	4	هل تتوفر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
81%	57	19%	13	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
86%	60	14%	10	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
77%	54	23%	16	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
64%	45	36%	25	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
40%	28	60%	42	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرض ابنك/ابنتك لمضايقات أثناء الرحلة؟
11%	8	89%	62	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام القبول بعمل ما؟
13%	9	87%	61	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام القبول بعمل ما؟

يتبين من نتائج الدراسة أن (30%) من أولياء الأمور في مناطق: الرصيفة، والمفرق، والشونة الجنوبية، لا يسمحون لأبنائهم باستخدام وسائل النقل العام، وهذه النتيجة دليل على تردي خدمات النقل العام المقدمة، وربما أيضا لتعرض الركاب إلى مضايقات أثناء الرحلة وخاصة النساء منهم. وتبين النتائج أن ما معدله (40%) من مستخدمي وسائل النقل العام تعرضوا إلى مضايقات، حسب ما أفاد به أولياء الأمور في المناطق المذكورة أعلاه.

مشكلات النقل العام من وجهة نظر أصحاب العمل

يؤكد الجدول (45)، وبكل وضوح، تأثير نوعية خدمات النقل العام على الإنتاجية، وفرص توافر العمل، وأسباب تركه. والنسب تؤكد أن (69%) من أصحاب العمل يرون أن استخدام وسائل النقل يُعد سببا رئيسيا في التأخر عن الوصول إلى مراكز العمل. وكذلك، فإن (50%) من أصحاب العمل يرون أن وسائل النقل العام تُعد سببا رئيسيا في ترك العاملين للعمل، إضافة إلى أن (77%) منهم يرون أن كلفة التنقل باستخدام وسائل النقل العام عالية جدا على العاملين، وأن هذه النسبة نفسها تمثل نسبة أصحاب العمل الذين أبدوا استعدادهم لتقديم دعم مالي للعاملين خريجي البرنامج، إذا كانت هناك حوافز حكومية موازية، وأن (69%) من أصحاب العمل يرون أن وسائل النقل العام غير جاذبة للركاب. وتدعم هذه النتائج، الآراء المتعلقة بخريجي البرنامج العاملين حول مشكلات النقل العام.

الجدول (45). مشكلات النقل العام من وجهة نظر أصحاب العمل

مجموع عدد المؤسسات	%	غير محدد (عدد المؤسسات)	%	لا (عدد المؤسسات)	%	نعم (عدد المؤسسات)	مشاكل النقل العام
62	0%	0	44%	27	56%	35	هل توفر المؤسسة وسائل نقل للعاملين لديها؟
62	0%	0	31%	19	69%	43	هل يعتبر استخدام وسائل النقل العام سببا في تأخر العاملين عن عملهم في الصباح؟
62	2%	1	77%	48	21%	13	هل تقدم المؤسسة بدل تنقلات للعاملين لديها؟
62	16%	10	34%	21	50%	31	هل تشكل وسائل النقل العام سببا في ترك العاملين لعملهم؟
62	2%	1	21%	13	77%	48	هل تشكل كلفة التنقل نسبة عالية من الدخل الشهري للعاملين؟
62	2%	1	21%	13	77%	48	هل أنت مستعد للإسهام في منح دعم مالي كبديل تنقل للعاملين لديك إذا توافرت الحوافز الحكومية الملائمة؟
62	8%	5	69%	43	23%	14	هل تعتقد أن وسائل النقل العام الحالية جاذبة للركاب؟

مقترحات أفراد العيّنة من خريجي البرنامج العاملين، وأولياء الأمور، وأصحاب العمل للتخفيف من مشكلات النقل:

الجدول (46). مقترحات خريجي البرنامج العاملين حسب المنطقة

منطقة الشّونة الجنوبيّة
<ul style="list-style-type: none"> • تأمين وسائل نقل عامة أو خاصة. • توفير مواصلات من أصحاب العمل بأجور، أو: تأمين بدل مواصلات.
منطقة سحاب
<ul style="list-style-type: none"> • تأمين بدل مواصلات. • تخفيض أجور النقل. • توفير وسائل نقل من أماكن السكن (مدعومة).
منطقة الرصيفة
<ul style="list-style-type: none"> • تحديد مراكز انطلاق قريبة من مواقع السكن • عدم تحميل ركّاب زيادة، وزيادة عدد الباصات. • تحديد أجور النقل وتخفيضها. • تخفيض أسعار البنزين وأجور النقل. • تخفيض أجور النقل للموظفين والعاملين. • زيادة عدد الحافلات، وتخفيض الأجر. • تأمين وسائل نقل خاصّة بالعمل، من أماكن السكن إلى أماكن العمل، وبالعكس، دون مقابل. • زيادة عدد وسائل النقل، وتوفير محطات أو مواقف قريبة من أماكن تجمّع الشركات والمساكن.

منطقة المفرق

- زيادة جودة خدمة وسائط النقل.
- تخفيض المدة اللازمة للوصول، وتخفيض الأجرة، ورفع مستوى الخدمة.
- تحديث وسائط النقل العام
- توفير أصحاب العمل وسائط نقل من مكان السكن إلى مكان العمل، وبالعكس، أو منح بدل مواسلات.
- الرقابة من أجل منع عدم تأمين بعض أصحاب العمل وسائط نقل، بينما هم يقتطعون أجور نقل من الراتب، وتوعية الشباب العامل بحقوقه (راتبه 120 ديناراً).
- توفير باص سريع.
- تأمين مواسلات في أكثر من محطة، وبدائل مختلفة، ووضع مواعيد محددة لانطلاق الباصات والعودة.
- تحديد مواعيد منتظمة لوسائط النقل، وزيادة عددها.

الجدول (47). مقترحات أصحاب العمل حسب المنطقة

المقترحات الخاصة بالتخفيف من مشكلات النقل	المقترحات الخاصة بالحوافز الحكوميّة
منطقة الشّونة الجنوبيّة	
<ul style="list-style-type: none"> • تحديد مواعيد منتظمة، وتحسين مستوى الخدمة. • تأمين أصحاب العمل لوسائل نقل للعاملين لديهم. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديد مواعيد منتظمة، وتحسين مستوى الخدمة. • تخفيض أجور نقل العاملين. • الإعفاء الجمركي لحافلات شركات النقل الخاصّة (لوحة بيضاء).
منطقة سحاب	
<ul style="list-style-type: none"> • السماح لوسائل النقل العام بالتجوال داخل المناطق الصناعيّة. • تيسير عملية النقل العام داخل المدن. • تيسير عملية النقل العام داخل المدن، السماح لوسائل النقل العام بالتجوال داخل المناطق الصناعيّة. • زيادة عدد وسائل النقل العام في المناطق النائية. • زيادة عدد وسائل النقل العام. • تحسين نوعية وسائل النقل العام. • زيادة عدد وسائل النقل العام. 	<ul style="list-style-type: none"> • تخفيض أجور النقل للعاملين. • توفير خدمات نقل عام للمناطق التي يصعب الوصول إليها (النائية، أو قليلة عدد السكان). • تخصيص وسائل نقل صغيرة للتجوال داخل المدن. • تخفيض أجور النقل، وزيادة عدد وسائل النقل العام في المناطق النائية.

	منطقة المفرق
<ul style="list-style-type: none"> • تأمين وسائل نقل وخدمات نقل بمستوى جيد. • زيادة تردد وسائل النقل، وانتظام الخدمة بشكل أفضل. • تأمين شبكة نقل لكافة مراكز وأماكن العمل بمستوى جيد، مع انتظام الخدمة. • الارتقاء بمستوى خدمات وسائل النقل، وتقليل فترات الانتظار وزمن الرحلات. • تحديد مواعيد منتظمة لرحلات وسائل النقل العام، وتشجيع استخدام وسائل نقل أخرى مثل الدراجات الهوائية. • توفير خطوط نقل سريعة. • تأمين شبكة سكك حديدية للمسافات البعيدة. • تقليل فترات الانتظار وزمن الرحلة. • تحديث الحافلات. • تحسين محطات الانطلاق والمجمّعات. • استخدام أجهزة تعقب الحركة في وسائل النقل العام لزيادة مستوى الرقابة، • دعم أجور النقل للعاملين. 	<ul style="list-style-type: none"> • الإعفاء الجمركي لوسائل النقل العام، ودعم أجور النقل للعاملين. • تأمين وسائل نقل أماكن العمل بمواصفات جيدة. • مزيد من الاهتمام بالمحطات ومراكز انطلاق وسائل النقل. • انتظام ترددات وسائل النقل لمراكز العمل ذات الكثافة العمالية العالية. • تنظيم حوافز لأصحاب وسائل النقل ذات الخدمة الأفضل، وتشديد الرقابة على وسائل النقل. • تخفيض كلفة استخدام وسائل النقل العام، وتأمين الرقابة عليها. • إعطاء الأولوية لتوفير خدمة النقل العام إلى المنشآت التي تضم عددا كبيرا من العاملين. • وتوفير خطوط نقل سريعة. • تحديث وسائل النقل العام، وتأمين شبكة سكك حديدية للمسافات البعيدة/ توفير قطار سريع. • دعم أجور العاملين في القطاع الصناعي، وخصوصاً أصحاب المشروعات الصغيرة.

الجدول (48). مقترحات أولياء الأمور حسب المنطقة

منطقة الشونة الجنوبية

- توفير وسائل نقل بمواصفات جيدة.
- قيام الحكومة بتأمين المواصلات للعاملين لديها،
- توفير وسائل نقل بمواصفات جيدة.
- توفير وسائل نقل لطلبة المدارس الحكومية، وتخصيص وسائل عام للذكور، وأخرى للإناث.
- وتخصيص وسائل عام للذكور، وأخرى للإناث، وتوفير وسائل نقل بمواصفات جيدة.
- زيادة عدد وسائل النقل العام.
- دعم أجور النقل العام، وتحديث وسائله.
- تأمين المناطق كافة بوسائل النقل العام.
- دعم المواصلات، تأمين المناطق كافة وسائل النقل العام.
- تأمين المناطق كافة بوسائل النقل العام، بحيث تكون قريبة من أماكن السكن والعمل، وبكلفة أقل وزمن رحلة أقل.
- إيجاد بدائل أخرى لوسائل النقل العام.
- زيادة عدد وسائل النقل العام، وتوفير وسائل نقل داخلية للوصول من مكان السكن إلى المواقع والمحطات الرئيسية لوسائل النقل العام.

منطقة الرصيفة

- زيادة عدد وسائل النقل العام، وتوفير الراحة فيها، ووضع ضوابط وتعليمات؛ لضمان الأمن والسلامة فيها.
- تخفيض أجور النقل، وتنويع وسائل النقل المتاحة، وتوزيع محطات وسائل النقل العام، ليتم استخدام واسطة نقل واحدة.
- زيادة الرقابة على وسائل النقل العام للوصول إلى نهاية الخط والالتزام بالأجور المقررة.
- توفير وسائل نقل أخرى، مثل القطار الكهربائي.

منطقة المفرق

- زيادة عدد وسائل النقل العام في بعض مناطق محافظة المفرق.
- تخفيض أجور النقل للعاملين أو دعم أجور النقل للعاملين.
- زيادة عدد وسائل النقل العام، وتنويعها و تقليل زمن الرحلة.
- توفير واسطة نقل واحدة للوصول إلى العمل دون استخدام أكثر من واسطة.
- إيجاد حلول للازدحامات المرورية؛ لاختصار الوقت والكلفة.
- تحويل وسائل النقل الخاص إلى نقل عام، وتنظيم مواعيد انطلاق الحافلات، والرقابة على سائقي وسائل النقل العام للوصول إلى نهاية الخط، والتقيد بمواعيد ثابتة.
- توفير "سرفيس" داخلي في المنطقة للوصول إلى محطة رئيسية.

الجدول (49). ملخص مقترحات خريجي البرنامج العاملين للتخفيف من مشكلات النقل
في كافة مناطق الدراسة

النسبة	العدد	الحلول المقترحة
28%	15	تخفيض أجور النقل
20%	11	أن يقوم أصحاب العمل بدفع بدل مواصلات أو تأمين واسطة نقل
15%	8	تأمين وسائل نقل عامة أو خاصة من أماكن السكن إلى أماكن العمل
11%	6	أيجاد مراكز انطلاق أو مواقف قريبة من مواقع العمل و السكن
9%	5	زيادة عدد وسائل النقل العام لزيادة التردد
7%	4	تحديد مواعيد منتظمة لانطلاق وسائل النقل وتقليل مدة الذهاب والإياب للرحلة
6%	3	تشديد الرقابة على وسائل النقل العام للتأكد من عدم زيادة الحمولة والوصول إلى نهاية الخط ورفع مستوى الخدمة
4%	2	توفير أنماط جديدة من النقل (الباص السريع، القطار الخفيف)
100%	54	المجموع

الجدول (50). ملخص مقترحات أولياء الأمور لتخفيف مشكلات النقل في كافة مناطق الدراسة

النسبة	العدد	الحلول المقترحة
23%	11	دعم أجور النقل العام أو تخفيضها
13%	6	زيادة عدد وسائل النقل العام
8%	4	إيجاد بدائل أخرى لمستخدمي النقل العام (الباص السريع، القطار الخفيف) لتقليل زمن الرحلة
8%	4	وضع ضوابط وتعليمات لضمان الأمن والسلامة في وسائل النقل العام
6%	3	توفير وسائل النقل بمواصفات جيدة
6%	3	تأمين المناطق بوسائل نقل عام بحيث تكون قريبة من أماكن العمل والسكن وأن تغطي الشبكة المناطق النائية وقليلة السكان
6%	3	توفير وسائل نقل داخل المناطق للوصول إلى مراكز الانطلاق والتقليل من الزمن اللازم للوصول (سرفيس داخلي)
6%	3	إعادة النظر في شبكة النقل ليتم استخدام واسطة نقل واحده للوصول إلى مكان العمل والعودة إلى السكن (عامل المباشرة)
4%	2	قيام الدوائر الحكومية بتأمين وسائل نقل للعاملين لديها
4%	2	تخصيص وسائل نقل عام للذكور وأخرى للإناث
4%	2	تحديث وسائل النقل
4%	2	زيادة الرقابة على وسائل النقل العام للالتزام بالأجور المقررة والوصول إلى نهاية الخط
4%	2	إيجاد الحلول للازدحامات المرورية؛ لاختصار الوقت والكلفة
2%	1	توفير وسائل نقل لطلبة المدارس الحكومية
100%	48	المجموع

الجدول (51). ملخص مقترحات أصحاب العمل للتخفيف من مشكلات النقل

في كافة مناطق الدراسة

النسبة	العدد	الحلول المقترحة
22%	8	دعم أجور النقل للعاملين
19%	7	تحديد مواعيد منتظمة لانطلاق ووصول وسائل النقل العام و تحسين مستوى الخدمة
11%	4	السماح لوسائل النقل العام بالتجول داخل المناطق الصناعية
11%	4	زيادة عدد وسائل النقل
11%	4	أيجاد أنماط نقل أخرى سريعة لتقليل فترات الانتظار و زمن الرحلة (شبكة سكك حديدية/ قطار خفيف/ باص سريع)
6%	2	تأمين أصحاب العمل وسائل نقل للعاملين لديهم
6%	2	زيادة تغطية شبكة النقل لكافة مراكز وأماكن العمل وبمستويات خدمة عالية
6%	2	تحديث وسائل النقل العام و تحسين نوعيتها
3%	1	تشجيع استخدام الدراجات الهوائية و توفير مسارب خاصة لها للذهاب لأماكن العمل و العودة إلى أماكن السكن
3%	1	تحسين محطات الانطلاق و المجتمعات وأماكن التوقف
3%	1	استخدام أجهزة تعقب الحركة لوسائل النقل العام لزيادة مستوى الرقابة
100%	36	المجموع

الجدول (52). ملخص مقترحات أصحاب العمل الخاصة بالحوافز الحكومية للتخفيف

من مشكلات النقل في كافة مناطق الدراسة

النسبة	العدد	الحلول المقترحة
30%	9	الإعفاء الجمركي لوسائل النقل المملوكة للشركات الخاصة بنقل العاملين لديهم
27%	8	تخفيض أجور نقل العاملين المستخدمين لوسائل النقل العام
10%	3	توفير خدمات نقل عام للمناطق التي يصعب الوصول إليها (النائية/قليلة السكان)
10%	3	منح حوافز لأصحاب وسائل النقل ذو الخدمة المتميزة (الأفضل) وتشديد الرقابة على وسائل النقل من قبل الجهات الحكومية
7%	2	تخصيص وسائل نقل صغيرة للتجول داخل المدن الصناعية
7%	2	زيادة عدد وسائل النقل العام و خصوصا في المناطق النائية
7%	2	تقديم دعم لأجور النقل للعاملين في القطاع الصناعي و خصوصا أصحاب المشروعات الصغيرة من خلال بطاقات أجره خاصة
3%	1	إعطاء الأولوية لتوفير خدمة النقل العام للمنشآت التي تضم عددا كبيرا من العاملين من قبل الجهات المختصة
100%	30	المجموع

تلخص مقترحات أفراد العينة من العاملين خريجي البرنامج، وأصحاب العمل، وأولياء الأمور، عددا من الحلول والمقترحات للتخفيف من مشكلات النقل، وتحدد مجموعة من المعايير لتلبية حاجات ورغبات مستخدمي وسائل النقل العام، أهمها:

1. توفير الخدمة لأكثر عدد من مستخدمي وسائل النقل العام، وجذب المزيد منهم، وذلك من خلال:

- تغطية الشبكة لكافة المناطق.
 - التقليل من المدة الزمنية اللازمة للوصول إلى محطات ومواقف النقل العام.
 - استخدام واسطة نقل واحدة للوصول إلى مكان العمل والعودة.
 - اختصار زمن الرحلة والتقليل من فترة الانتظار.
 - انتظام الخدمة وإيجاد برامج محددة للرحلات.
 - تحديد خدمات النقل العام المساعدة وتطويرها: المحطات، المجمعات، المواقف،..
 - تحديث وسائل النقل العام.
2. أن تتميز وسائل النقل بمواصفات عامة وفنية مريحة ومقبولة للركاب، والاهتمام بالسلامة العامة، والنظافة، وسلوك السائقين، ومعاونيهم.
3. توفير أكثر من اختيار أمام مستخدمي وسائل النقل العام، أي: حافلة، باص سريع، قطار خفيف، وشبكة سكك حديدية للمناطق البعيدة، وأن تكون عملية تبديل وسيطة النقل سهلة، وآمنة.
4. أن تكون تكلفة الرحلة باستخدام وسائل النقل العام مناسبة، وهذه من أهم المشكلات التي ركز عليها أفراد العينة، وتم تقديم عدة حلول، مثل: دعم أجور النقل، أو توفير وسائل نقل من أصحاب العمل، أو تقديمهم بدل مواصلات للعاملين لديهم؛ نظرا لأن أجور النقل تشكل نسبة مرتفعة من الراتب الشهري، كما بيّنا سابقا، إذ وصلت إلى معدل 23% من الراتب الشهري للعاملين خريجي البرنامج، والدين يُعدّون أسرى للنقل العام؛ كونهم لا يمتلكون البديل، إلا في الحالات التي يوفر فيها أصحاب العمل وسائل نقل للعاملين لديهم، لكل الرحلة: من السكن إلى العمل، وبالعكس، أو لجزء من هذه الرحلة.

ومن المشكلات التي تزيد من كلفة الرحلة ووقتها، الازدحام المروري في مراكز المدن، والناجم عن النمو الطبيعي للسكان، والهجرة من الريف إلى المدينة، والتوسع الكبير في المراكز الحضرية، من مساكن، ومصانع، وجامعات، ومدارس، ومستشفيات، وما إليها؛ مما يؤدي إلى توليد المزيد من الحركة. كما أن انخفاض أسعار السيارات، أحدث زيادة كبيرة في أعداد من يمتلكون سيارات خاصة، وقد أدى ذلك إلى:

- الاختناقات المرورية في معظم المدن، والتي أدت إلى زيادة زمن الرحلة في وسائل النقل العام ذات المسارات المحددة.

- ازدياد تكلفة الرحلة؛ نتيجة زيادة تكلفة مشتقات الوقود الناجم عن زيادة زمن الرحلة.
- ازدياد عدد الحوادث المرورية.

الجدول (53). خلاصة مقترحات أفراد العينة من خريجي البرنامج العاملين، وأولياء الأمور، وأصحاب العمل، للتخفيف من مشكلات النقل

الحلول المقترحة	العدد	النسبة من مجموع أفراد العينات الثلاث (297 فردا)	الجهات المعنية
مقترحات قصيرة المدى، وقابلة للتطبيق			
أ. دعم الأجور أو تخفيضها.	34	11,4%	<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى
ب. أن يقوم أصحاب العمل بدفع بدل مواصلات أو تأمين واسطة نقل.	15	5,1%	<ul style="list-style-type: none"> • وزارة العمل • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى • أصحاب العمل
ج. الإعفاء الجمركي لوسائل النقل الخاصة بنقل العاملين، والمملوكة للشركات الخاصة.	9	3,0%	<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • وزارة المالية • وزارة النقل
د. زيادة الرقابة على وسائل النقل العام للالتزام بالجور المقررة و الوصول إلى نهاية الخط	7	2,4%	<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى • مديرية الأمن العام/ إدارة السير

<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى 	4,0%	12	هـ. زيادة عدد وسائل النقل، وخصوصا في المناطق النائية.
مقترحات متوسطة المدى			
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى 			أ. إعادة النظر في تصميم خطوط شبكة النقل العام في مناطق الدراسة الأربع، من خلال:
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى 	4,7%	14	1. فتح خطوط نقل عام جديدة لربط مناطق العمل وأماكن السكن.
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى 	4,7%	14	2. تحديد مواعيد منتظمة لانطلاق وسائل النقل ووصولها، وتحسين مستوى الخدمة.
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى 	3,7%	11	3. تحديث وسائل النقل العام على هذه الخطوط.
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى • مديرية الأمن العام - إدارة السير 	2,7%	8	4. زيادة مستوى السلامة العامة والأمان داخل الوسائل و المجمعات بالإضافة إلى واسطة النقل نفسها
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • أمانة عمان الكبرى 	1,0%	3	5. تخصيص وسائل نقل عام للذكور وأخرى للإناث في حالات خاصة ومحددة.

مقترحات طويلة المدى			
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • وزارة النقل • وزارة الأشغال العامة والإسكان • أمانة عمان الكبرى • سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة • وزارة البلديات 	2,7%	8	أ. إيجاد أنماط نقل جديدة على الطرق (مثل الباص السريع ، والترام، الخ)، والسكك الحديدية الكهربائية داخل المدن.
<ul style="list-style-type: none"> • هيئة تنظيم النقل البري • وزارة النقل • وزارة الأشغال العامة والإسكان • سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة • وزارة البلديات 	2,0%	6	ب. إنشاء شبكة سكك حديدية للمناطق البعيدة

نتائج المقابلات:

أجمع الأشخاص الذين تمت مقابلتهم لأغراض هذه الدراسة على طبيعة المشاكل والتحديات الرئيسية التي تسببها خدمات النقل العام لصغار المشتغلين في سوق العمل الأردني و المرأة العاملة بشكل خاص ، والتي يمكن تصنيفها على النحو التالي:

ملخص المشكلات والتحديات

- نقص التغطية الزمانية والمكانية لخدمات النقل العام وعدم انتظام ترددات النقل خصوصا في المحافظات .
- تدني نوعية الخدمة في وسائل النقل العامة
- ارتفاع تكاليف النقل بالنسبة للفئات المستهدفة في هذه الدراسة ، وخصوصا في مناطق وادي الأردن.

- وجود مشاكل تحرش في وسائل النقل العام
- عدم تقديم خدمات النقل الوظيفي من قبل أعداد كبيرة من الشركات وخصوصا الصغيرة والمتوسطة
- عدم وجود بدائل لخدمات النقل العام في منطقة وادي الأردن.
- سيطرة شركات النقل الخاص خصوصا النقل الفردي على شركات النقل في الأردن.

ملخص الحلول المقترحة

- يمكن تلخيص الحلول المقترحة كما وردت من المشاركين على النحو التالي:
- التوسع في النقل الوظيفي المقدم من أصحاب العمل
- تقديم الدعم المالي لصغار المشتغلين لتغطية تكاليف النقل من وإلى العمل
- استخدام وسائل نقل بشكل مشترك بين أصحاب العمل في القطاع الواحد، أصحاب الفنادق و أصحاب المطاعم ، على سبيل المثال .
- زيادة ساعات عمل وسائل النقل العام و توفيرها في ساعات الليل المتأخرة وفي المناطق البعيدة
- تطبيق قسائم النقل في مناطق عمان الكبرى والزرقاء و الرصيفة ، على أن يتم ذلك بالتنسيق مع هيئة تنظيم النقل و مقدم الخدمة و الجهات المستفيدة
- استخدام بطاقة النقل الذكية داخل عمان الكبرى من قبل الشركة المتكاملة للنقل
- التوسع في شراء خدمة النقل الوظيفي من شركات تأجير النقل
- منح رخص نقل للجمعيات في المناطق النائية والتي لا تتوفر فيها خدمات النقل العام وتأمين الجمعيات في مناطق الأغوار بوسائل نقل مناسبة / أسعار مناسبة
- تقديم إعفاءات ضريبية للمستثمرين في قطاع نقل الركاب
- توفير خدمات النقل داخل المدن الصناعية من خلال السماح للمستثمرين أو سواهم بتقديم هذه الخدمة
- تعزيز القوانين والتشريعات وبما يعزز دور نقابات و جمعيات أصحاب الأعمال
- الاستفادة من خبرات الجيش والملكية الأردنية في تقديم خدمات النقل الوظيفي لأفرادها ، والتعاون مع جمعية المتقاعدين العسكريين في استئجار خدمات النقل .
- إيجاد مشاريع لتشغيل الشباب قرب مناطق سكنهم وخصوصا في الأغوار والمفرق
- المشاركة في تقديم خدمات النقل للعاملين في المؤسسة الواحدة أو المناطق القريبة .

مقترحات دعم خدمات النقل لتشغيل الشباب

يتطلب تصميم مشاريع لدعم خدمات النقل للشباب المشتغلين من ذوي المستويات التعليمية والمهارية الدنيا فهم العلاقات الثنائية " الثنائيات " التي تحكم سوق العمل وكذلك جغرافيا المكان . فمن ناحية هناك العامل " المتعلم و غير المتعلم " وهناك " الذكر و الأنثى " و هناك " العامل المحلي و العامل الوافد " و هناك " المنشأة الكبيرة و المنشأة الصغيرة " وهناك " عمان وخارج عمان " و هناك " المدينة والقرية " وأخيرا هناك " الليل والنهار " . تتدخل هذه الثنائيات جميعها بشكل أو بآخر في تحديد شكل و طبيعة و محتوى برنامج الدعم لخدمات النقل للفئة المستهدفة من قوة العمل . من ناحية أخرى فإن تصميم المشروع على نحو يأخذ في الاعتبار خصوصية كل مجموعة من هذه المجموعات سيكون عاملا أساسيا في نجاحه . ولعله من المفيد هنا التأكيد على أنه لن يكون هناك برنامجا واحد شاملا وجامعا يمكن طرحه لتخطي العقبات التي تسببها خدمات النقل العام بوضعها الحالي أمام تشغيل الشباب من الفئة المستهدفة .

كما يتطلب تصميم وتنفيذ خدمات النقل للشباب المستهدفين بناء شراكات جادة و حقيقية و متينة بين أطراف المشروع المختلفة ، فالدور الحكومي المتمثل في وزارة العمل ، وصندوق دعم التدريب والتشغيل ، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وهيئة تنظيم قطاع النقل البري ، دور أساسي و محوري و غيابها سيفرغ المشروع من محتواه . و كذلك يمكن القول عن دور نقابات و جمعيات أصحاب العمل ، والتي مازالت حتى اللحظة غير مؤهلة سواء من حيث توافر القدرات الفنية و الخبرات العملية لأداء هذا الدور . لذلك فإن بناء القدرات الفنية لمنظمات أصحاب العمل يعد شرطا مسبقا لمشاركتها في تنفيذ المشروع وبالتالي نجاحه . ويمكن وإن بدرجة أقل تفعيل دور اتحادات العمال في المشروع . كما يمكن الاستفادة من خبرات الممولين الدوليين في هذا المجال إضافة الى الاستفادة من تجارب الدول الناجحة .

ومن اجل ضمان نجاح جهود دعم خدمات النقل العام في زيادة تشغيل الشباب ، فانه من المهم ان يتم اعتمادها كجزء من خلال مبادرة وطنية شاملة تسعى لتحسين بيئة وظروف العمل بشكل عام وضمن منظومة متكاملة لتوفير التأمينات الاجتماعية والصحية و عقود العمل المنظمة للفئات المستهدفة من العاملين حيث أن تبني مشروع لدعم خدمات النقل لعمال لا يتوفر لهم الحد الأدنى من الأمان الوظيفي سيكون محفوفًا بالمخاطر و عرضة للفشل .

يتناول الجزء التالي أهم المقترحات التي ذكرت أعلاه من حيث ارتباطها المباشر بمشاكل النقل للشرائح المستهدفة في هذه الدراسة وكذلك قدرتها على تقديم المساعدة من خلال تحسين نوعية الخدمة وتقليل

التكلفة على فئة الشباب المستهدفة في هذه الدراسة ، وعلى نحو يزيد من قابليتهم للتشغيل ، ويسهل دخولهم إلى سوق العمل ، وحصولهم على فرص عمل واعدة ومستمرة .

ومن الجدير بالملاحظة هنا أن تطبيق هذه التدخلات يتطلب تنفيذها بشكل متكامل لتغطي كافة الفئات المستهدفة ضمن المناطق الجغرافية المختلفة، حيث إن كل واحد من هذه التدخلات يمكن أن يقدم الخدمة لشريحة محددة من الفئات المستهدفة دون سواها وتعتبر هذه الحلول أساسا يمكن البناء عليه من خلال بعض التعديلات حيث أن هناك امكانية كبيرة لتطبيق هذه الحلول في بعض المناطق الأخرى التي لم تشملها الدراسة الا انها تعاني من ظروف مماثلة كما يمكن ان تشمل هذه الحلول فئات أخرى من العاملين ويمكن تعميمها لقطاعات اقتصادية اخرى ، وهذه التدخلات هي :

❖ التوسع في توفير خدمة النقل الوظيفي من قبل أصحاب العمل

أولاً: تعريف الخدمة

تقوم فكرة النقل الوظيفي على قيام صاحب العمل بتوفير وسائل نقل يملكها مباشرة أو يستأجرها من شركات متخصصة بتأجير الحافلات بنقل موظفيه من وإلى مكان العمل وبشكل منتظم وذلك كجزء من حوافز العمل المقدمة من المؤسسة للعاملين .

ثانياً : أماكن التطبيق

غالباً ما تقوم الشركات الكبرى، في المدن الرئيسية كعمان وأردن والزرقاء، والعقبة وخصوصاً الحكومية منها بتوفير هذه الخدمة للموظفين ، وكذلك الحال بالنسبة لبعض شركات القطاع الخاص كشركات الطيران و الفنادق و المصانع و شركات الخدمات وخصوصاً الكبيرة منها . لذلك يرتبط تقديم هذه الخدمة في مراكز المدن الرئيسية كعمان والزرقاء وأردن والعقبة ، والتي توجد فيها شركات من الحجم الكبير .

ثالثاً: مزايا التطبيق

- توفير حافز مادي للعاملين
- تنظيم وضبط وصول العاملين والعاملات إلى أماكن العمل بيسر وسهولة وتجنب مشاكل المواصلات العامة
- تعد حافزاً اجتماعياً لعمل المرأة الأردنية ، حيث يشجع أولياء الأمور لعمل البنات أو الزوجة في حال توافر وسائل النقل التابعة لمكان العمل .
- تخفيف الضغط على خدمات النقل العامة
- تحسين خدمات النقل العام من خلال زيادة المنافسة بين الشركات العاملة في القطاع .

رابعاً : وصف تطبيق الخدمة

يقوم صاحب العمل بتوفير هذه الخدمة من وإلى مكان العمل من خلال تحديد مسارات محددة للحافلات تخدم النسبة الأكبر من الموظفين المنتفعين . . ويمكن الاستفادة من تجربة شركة كارفور في استخدام وسائل نقل المستأجرة من شركات تأجير الباصات و كذلك في إدارة

عمليات النقل .. سيتطلب هذا التدخل تقديم حوافز إضافية لأصحاب العمل المشاركين في المشروع ، كالحوافز الضريبية .

خامسا: آليات التنفيذ المقترحة

1- التوسع في توفير خدمة النقل الوظيفي				
وصف الإجراء				
يقوم صاحب العمل بتوفير خدمة النقل للموظفين من وإلى مكان العمل من خلال تأمين واسطة نقل وتحديد خطوط مسارات محددة تخدم أغلبية الموظفين المشتركين				
ملاحظات	الجهات المشاركة	الجهة المسؤولة	الموقع الجغرافي	آلية التنفيذ
تقوم وزارة العمل بإعداد نظام نقاط لترخيص العمالة الوافدة يكون تقديم نقل الموظفين من قبل صاحب العمل إحداها.	نقابات / جمعيات أصحاب العمل. وزارة العمل	الشركات الكبيرة، هيئة تنظيم قطاع النقل	عمان اربد الزرقاء العقبة	<ul style="list-style-type: none"> يقوم صاحب العمل بتقديم الخدمة للموظف كجزء من امتيازات الوظيفة يستفيد صاحب العمل من تخفيض رسوم ترخيص الحافلات المستخدمة في نقل الموظفين يمنح صاحب العمل حوافز ضريبية

❖ اشتراك الشركات المتوسطة و الصغيرة بخدمات نقل وظيفي موحد

أولاً : تعريف الخدمة

تقوم نقابات/جمعيات أصحاب العمل بالتنسيق مع أصحاب الأعمال من الشركات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الواحد أو من قطاعات مختلفة في المنطقة الواحدة للمشاركة في تقديم خدمات النقل الوظيفي للموظفين العاملين في هذه الشركات بشكل جماعي.

ثانياً : أماكن التطبيق

يمكن البدء في تطبيق هذه الخدمة في بعض مناطق عمان والزرقاء تحديدا كونها تشمل عدد كبير من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي قد لاتستطيع تقديم الخدمة بشكل منفرد.

ثالثاً :مزايا التطبيق

- حافظا ماديا للعاملين وزيادة الأمان الوظيفي
- حوافز لأصحاب العمل ورفع إنتاجية العاملين لديهم
- تعزيز دور نقابات /جمعيات أصحاب العمل في تقديم خدمات نوعية لأعضائها.
- حافظا ماديا واجتماعيا لعمل المرأة و خصوصا في الشركات الصغيرة.

رابعا : وصف تطبيق الخدمة

- تقوم جمعية أصحاب المطاعم/الفنادق على سبيل المثال في تجميع مجموعة من أصحاب المطاعم و/أو الفنادق في بعض مناطق عمان أو الزرقاء ممن يعملون في مناطق قريبة .
- حصر أعداد عمال هذه الشركات وجمع معلومات عن مناطق سكنهم (تطوير جداول للبيانات)
- تحديد مسارات نقل محددة من وإلى مكان العمل
- استئجار خدمة النقل من شركات تأجير الحافلات
- يتولى صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني تقديم الدعم لتغطية تكاليف النقل كليا أو جزئيا ولفترة
- محددة .
- منح حوافز ضريبية للشركات المشاركة

خامسا: أليات التنفيذ المقترحة

2- اشتراك الشركات الصغيرة بخدمات نقل وظيفي موحدة

وصف الإجراء

تقوم نقابات/ جمعيات أصحاب العمل بالتنسيق مع أصحاب العمل في القطاع الواحد أو المنطقة الواحدة للتشارك في توفير خدمة نقل للموظفين

<p>يتطلب النجاح في تقديم هذه الخدمة تعديل في بعض التشريعات ، فعلى سبيل المثال في قطاع المطاعم الشعبية والسياحية ، فإن تعديل التشريع بحيث يصبح تسجيل المطاعم في الجمعية إجباريا سيجعل من توفير خدمات النقل الوظيفي ممكنا</p>	<p>هيئة تنظيم قطاع النقل، شركات تأجير الحافلات</p>	<p>نقابات/ جمعيات أصحاب العمل. أصحاب العمل المعنيين بشكل فردي ، صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني، وزارة العمل</p>	<p>عمان الزرقاء</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تجميع مجموعة من أصحاب المطاعم و/أو الفنادق، على سبيل المثال في بعض مناطق عمان • حصر عدد عمال هذه الشركات وجمع معلومات عن مناطق سكنهم • تحديد مسارات نقل محددة من وإلى مكان العمل • استئجار خدمة النقل من شركات تأجير الحافلات • يتولى صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني تقديم الدعم لتغطية تكاليف النقل كليا أو جزئيا ولفترة محددة . • منح حوافز ضريبية للشركات المشاركة
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

❖ تجميع النقل الفردي (Car Pooling)

أولاً: تعريف الخدمة

تقوم فكرة النقل الجماعي لأعداد صغيرة من العاملين على أن يتولى أحد أفراد هذه المجموعة نقل زملائه في العمل أو في منطقة العمل ، من مناطق إقامتهم إلى مكان العمل و العودة بهم إلى مكان السكن ، ويتناوب أعضاء المجموعة على تقديم الخدمة بينهم ، أو ربما يكون تقديم الخدمة من قبل أحد أعضاء المجموعة بشكل دائم مقابل أجره يدفعها بقية أعضاء المجموعة. وفي المناطق التي لا يوجد بها العدد الكافي من الموظفين لتوفير هذه الخدمة ذاتيا ، فإنه من الممكن أن تتولى إحدى الجمعيات العاملة في المنطقة تقديم هذه الخدمة.

ثانياً: أماكن التطبيق

يمكن استخدام هذه الطريقة لنقل الموظفين من مناطق سكنهم إلى أماكن العمل في المدن الرئيسية كمراكز المحافظات . و كذلك لنقل الموظفين الساكنين في المناطق البعيدة أو النائية في مناطق وادي الأردن والمفرق إلى مواقع عملهم القريبة داخل تلك المناطق .

ثالثاً: مزايا التطبيق

- كفاءة الخدمة وسهولة إدارتها،
- توفير في تكاليف النقل والوقت لأعضاء المجموعة المشتركة فيها

رابعاً: وصف تطبيق الخدمة

سيناريو (1)

- ان يتم التنفيذ من الموظفين الأمر الذي لا يستدعي اتخاذ أي تدخل أو إجراء حكومي.

سيناريو (2)

- تقوم إحدى الجمعيات في المناطق البعيدة/النائية بحصر عدد الموظفين المستهدفين من تقديم الخدمة ، ومعلومات تفصيلية عن مناطق عملهم وسكنهم.

- تتقدم الجمعية بطلب دعم مالي لخدمات النقل الجماعي من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
- يقوم صندوق بدراسة كل حالة من الحالات المتقدمة بشكل مفصل.
- يتعاون الصندوق مع الجمعية في استئجار الخدمة من أبناء المنطقة وتقديمها للموظفين المشاركين.
- يمكن تطبيق مبدأ قسيمة النقل في حالة قيام الجمعيات بتقديم الخدمة.

خامسا: آليات التنفيذ المقترحة

3- تجميع النقل الفردي

وصف الإجراء

تقوم الأفراد في المراكز السكنية الرئيسية و الجمعيات في المناطق التي يصعب فيها تقديم خدمات النقل العام بشكل مناسب في توفير خدمة النقل الجماعي لمجموعات صغيرة من الموظفين لنقلهم من و إلى أماكن عملهم .

التعامل مع هذه الخدمة كحالة استثنائية واقتصارها على تكاليف النقل فقط ، وذلك بسبب صعوبة متابعتها ووجود احتمالية لإساءة استخدامها	وزارة العمل صاحب العمل المعني	- الجمعيات المختلفة - صندوق التشغيل و التدريب المهني والتقني	مراكز المحافظات ، وادي الأردن المفرق	<ul style="list-style-type: none"> • تقوم الجمعية بحصر عدد الموظفين المستهدفين من تقديم الخدمة، ومعلومات تفصيلية عن مناطق عملهم وسكنهم • يقوم صندوق التشغيل والتدريب بدراسة كل حالة من الحالات المتقدمة بشكل مفصل • يتعاون الصندوق مع الجمعية في استئجار الخدمة من أبناء المنطقة و تقديمها للموظفين المشاركين • تطبيق مبدأ قسيمة النقل في حالة قيام الجمعيات بتقديم الخدمة
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

أولاً: تعريف الخدمة

قيام شركات النقل الفردي أو العام بزيادة التغطية المكانية والزمانية لخدمات النقل العام في مناطق أو أوقات محددة في المدن الرئيسية وفي حالات خاصة لتشمل المجمعات الصناعية و ساعات متأخرة من الليل في بعض أحياء مدينة عمان تحديداً.

ثانياً: أماكن التطبيق

تتطلب بيئة وظروف العمل في بعض المناطق وخصوصاً التي يقدم إليها أعداد كبيرة من العاملين يوميا كالمناطق والتجمعات الصناعية البعيدة نسبياً عن المناطق السكنية والتي غالباً ما تتصف باتساع مساحتها وتباعدها المسافات بين أماكنها زيادة التغطية المكانية لخدمات النقل العام لتشمل الخدمة داخل هذه المناطق . ويجب أن ينظر إلى كل حالة تنطبق عليها جميع أو بعض الشروط المحددة أعلاه كحالة خاصة يتم التعامل معها حسب ظروفها ، فعلى سبيل المثال تفتقر مدينة سحاب الصناعية إلى خدمات سرفيس داخل المدينة ، و قد أبدت هيئة تنظيم قطاع النقل استعدادها لدعم توفير هذه الخدمة من قبل أي من شركات النقل الراجعة في توفير الخدمة داخل هذه المنطقة . أغلب الشركات أو التجمعات التي قد تحتاج هذه الخدمة تقع في مدن عمان والزرقاء.

ثالثاً: مزايا التطبيق

- حافظ مالي لصغار الموظفين
- زيادة الاستقرار الوظيفي وزيادة إنتاجية العامل
- زيادة قدرة الشركات الصغيرة والمتوسطة على تشغيل العمال الأردنيين .

رابعاً : وصف تطبيق الخدمة

تقوم الجهة المعنية كمؤسسة المدن الصناعية أو جمعية أصحاب المطاعم أو غرفة التجارة بتقديم طلب لهيئة تنظيم قطاع النقل لتوفير خدمة السرفيس داخل مدينة سحاب على سبيل المثال أو لأحد التجمعات التجارية الكبيرة في ساعات متأخرة من الليل ، ومن ثم تتولى هيئة تنظيم قطاع النقل عملية التنسيق مع إحدى شركات النقل الراجعة في تقديم هذه الخدمة واتخاذ الإجراءات والتدابير العملية للبدء في تقديمها

خامساً: آليات التنفيذ المقترحة

4-التوسع في خدمات النقل العام

وصف الإجراء

زيادة التغطية المكانية الزمانية لخدمات النقل العام في المدن الرئيسية في حالات خاصة لتشمل المجمعات الصناعية و ساعات متأخرة من الليل في بعض أحياء مدينة عمان تحديدا

هيئة تنظيم قطاع النقل، وزارة العمل	مؤسسة المدن الصناعية غرف التجارة، جمعيات أصحاب العمل	عمان، الزرقاء التجمعات الصناعية المناطق التنموية	<ul style="list-style-type: none"> تقوم الجهة المعنية كمؤسسة المدن الصناعية أو غرفة التجارة بتقديم طلب لهئية تنظيم قطاع النقل لتوفير خدمة السرفيس داخل مدينة سحاب على سبيل المثال أوفي ساعات الليل المتأخرة في بعض أحياء عمان
------------------------------------	---------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

❖ "قسيمة النقل" (Transport Voucher)

أولاً: تعريف الخدمة

تقوم فكرة "قسيمة النقل" على أن تصدر جهة حكومية، على الأغلب صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، هذه القسيمة لصالح فئة محددة من المشتغلين تتيح لهم استخدام خدمات النقل العامة من وإلى أماكن العمل بأسعار مدعومة خلال فترة زمنية محددة.

ثانياً: أماكن التطبيق

الأماكن التي يوجد فيها شركات نقل كبيرة وكذلك أعداد كبيرة من الموظفين، ومن المناسب أن تطبق هذه الفكرة في عمان والزرقاء.

ثالثاً: مزايا التطبيق

سيؤدي استخدام " القسيمة" إلى:

- تخفيض التكاليف على صاحب العمل،
- زيادة دخل شركات النقل،
- انتظام العامل بالعمل والتزامه بمواعيد بدء العمل ونهايته ،
- إيجاد علاقة عمل طويلة المدى بين الطرفين، العامل وصاحب العمل .

رابعاً: وصف تطبيق الخدمة

معايير الحصول على "القسيمة" المقترحة :

أن الحصول على " قسائم النقل للشباب المشتغلين " يجب أن يقتصر على الشباب من مستوى ثانوي فما دون ، ممن تنطبق عليهم الشروط التالية:

- أعمارهم ما بين 17-24
- لا يملك المنتفع هو أو أحد والديه واسطة نقل خاصة
- أن لا يكون مستفيداً من أي برنامج نقل وظيفي آخر .

آلية الالتحاق بالمشروع :

يجب مراعاة الشروط التالية عند البدء بتنفيذ المشروع :

- من الناحية الإدارية يجب تحديد فترة زمنية محددة خلال السنة يتم فيها تقديم الطلبات للمشاركة في "برنامج القسائم" ، كما يحصل في تقديم الطلبات للالتحاق بالدراسة الجامعية، على أن يعلن عن ذلك في كافة وسائل الإعلام .
- يقوم المتقدم بطلب الالتحاق بتعبئة "نموذج طلب" يغطي بالإضافة لمعايير المشاركة في المشروع ، الرقم الوطني ، ومعلومات الاتصال ، و رقم الاشتراك في الضمان الاجتماعي . تتم عملية تعبئة الطلب لدى المؤسسة المسؤولة عن تنفيذ المشروع ، صندوق دعم التشغيل و التعليم والتدريب المهني والتقني.
- تقوم الجهة المسؤولة عن التنفيذ ببناء قاعدة بيانات للمتفيعين ، تتأكد خلالها من انطباق شروط المشاركة في المشروع عليهم، وتعطي الأذن للمتقدمين للبدء في المشروع من خلال إصدار " رقم قسيمة" والذي يتم استخدامه كرقم تعريفى بالمشارك .

تحديد قيمة "القسيمة":

يجب مراعاة الاعتبارات التالية عند تحديد قيمة القسيمة":

- تبقى القسيمة ملكية صاحبها طيلة مدة صلاحيتها ، وبالتالي فهو يستطيع استخدامها عند أكثر من صاحب عمل في حالة رغبته بتغيير مكان عمله.
- تدفع "القسيمة" لشركات النقل الفردية والكبيرة مبلغا محددًا مقابل استخدام حامل القسيمة لخدمات هذه الشركات .
- تقترح هذه الدراسة بأن يتم تحديد قيمة "القسيمة" بنفس تكلفة النقل التي تتحملها شركة كارفور والتي تبلغ (36) دينارًا شهريًا داخل محافظة العاصمة ، ونصف هذا المبلغ في محافظة الزرقاء ، و تعتمد تكلفة النقل التي ستحملها شركة كارفور في محافظتي أربد و مادبا لاحقًا خلال هذا العام لتحديد قيمة " القسيمة" في هاتين المحافظتين.

- تحدد فترة "القسيمة" بمدة عام من تاريخ إصدارها، وذلك لمنح المشتغل فرصة كافية لتعلم مهارات جديدة ، و معرفة بيئة وظروف سوق العمل ، وبناء علاقات أوسع مع أصحاب العمل ، و بما يرفع من درجة استعدادة للحصول على عمل دائم.

تحديد ظروف العمل "بالقسيمة" :

- سيتم دفع قيمة "القسيمة" في الحالات التالية :
- أن تكون شركة النقل المستفيدة من " القسيمة" مسجلة من قبل الجهات الحكومية المعنية و موافق عليها من قبل هيئة تنظيم قطاع النقل البري.
- أن يكون الشخص حامل "القسيمة" على رأس عمله في إحدى منشآت القطاع الخاص و مسجلا لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
- أن تكون الشركة /صاحب العمل مسجلا تسجيلا حديثا لدى الجهات المعنية .

استخدام " القسيمة" :

- يتطلب استخدام القسيمة توافر المتطلبات التالية كحد أدنى :
- تطوير " بطاقة ذكية " يمكن تزويدها بالبيانات الكترونيا و لحظيا
- بناء قواعد بيانات محوسبة لدى الجهة المنفذة يتم تغذيتها بمعلومات تفصيلية محدثة عن كافة المشاركين في المشروع .
- التنسيق مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لتحديث بيانات المشتغلين من حاملي " القسيمة" بشكل الكتروني و دائم .
- يتم دفع قيمة القسيمة لشركات النقل المستفيدة من المشروع بالتعاون والتنسيق مع هيئة تنظيم قطاع النقل البري .

المتابعة والتقييم :

يعد نظام المتابعة والتقييم لهذا المشروع من أهم عوامل نجاحه:

- تحديث قواعد بيانات المشاركين في المشروع لدى الجهة المنفذة ولدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي شهريا وبعد تنفيذ الدفعة المالية مباشرة.
- إجراء فحص دوري عشوائي على عينة بحجم 5% من كل من المشتغلين وأصحاب العمل، وشركات النقل المساهمة في المشروع للتأكد من التزام المشاركين بشروط المشروع.
- تدقيق المعلومات الواردة من المشروع واقتراح التعديلات الضرورية على ضوء التطبيق. جعل المخالفات في المشروع عرضة للمساءلة القانونية.

خامسا: آليات التنفيذ المقترحة

5- قسيمة النقل				
وصف الإجراء				
يقوم صندوق العليم والتدريب والتشغيل بإصدار قسيمة نقل تسمح لصاحبها باستخدام وسائل النقل العامة من وإلى مكان العمل بأجور مخفضة خلال فترة زمنية محددة				
		صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني . صندوق الملك عبد الله للتنمية . وزارة العمل هيئة تنظيم قطاع النقل	عمان الزرقاء	<ul style="list-style-type: none"> • يقوم صندوق التعليم والتدريب والتشغيل وبالتعاون مع صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية بتحديد الفئات المستهدفة من هذه الخدمة وشروط المشاركة فيها • وضع دليل تفصيلي لطريقة تقديم الخدمة وآليات تنفيذها • يتولى صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني الإشراف على تنفيذ الخدمة وتابعة تقييمها

❖ "كوبون النقل"

أولاً: تعريف الخدمة

تصدر شركات النقل الكبيرة كوبونات نقل متخصصة لفترات زمنية محددة وبأسعار مخفضة. يسمح كوبون النقل لحامله بالتنقل بين وسائل النقل العامة المختلفة داخل المدينة كالباصات والقطارات والباصات الكهربائية في الرحلة الواحدة ودون تحمل أي تكاليف إضافية ، أو استخدام واسطة النقل الواحدة أكثر من مرة في الرحلة الواحدة. .

ثانياً: أماكن التطبيق

عمان والزرقاء

ثالثاً: مزايا التطبيق

- توفير خدمات نقل ذات نوعية جيدة وبمواصفات عالية ودرجة اعتمادية ونفاذية متميزة.
- تكامل وتنوع خدمات النقل لتلبية الاحتياجات المختلفة لشرائح المستخدمين المتعددة.
- استفادة شركات النقل من النقلة التكنولوجية السريعة في وسائل المعلومات والاتصال في تطوير أنظمتها وطريقة تقديمها لخدماتها ، مما يجعلها تحظى بإقبال شرائح واسعة من فئات المجتمع المختلفة على استخدام خدمات النقل العام داخل المدن الرئيسية وبين المدن.
- يوفر الكوبون امتيازات كبيرة لمستخدميه، و يقدم حوافز إضافية في أوقات و ظروف معينة كأيام نهاية الأسبوع و الإجازات الصيفية، ولمستخدمي وسائل النقل العام في الساعات المتأخرة من الليل.
- يقدم الكوبون امتيازات خاصة لبعض الشرائح الاجتماعية كالطلاب، أو بعض العمال، أو كبار السن، والذين يتم منحهم كوبونات بأسعار مخفضة أو مجانية، كمساعدة من الدولة لهذه الفئات الاجتماعية.

رابعاً : وصف تطبيق الخدمة

وبالرغم مما ذكر في الأجزاء السابقة من هذه الدراسة عن شركات النقل العام في الأردن من أنها مشرذمة، و فردية، وسيئة النوعية، و مرتفعة التكاليف، ولا تشكل سوى الاختيار الأخير لأي من مستخدميها ؛ فإنه حري بالجهات الحكومية و الجهات المنظمة للقطاع أن تدرس إمكانية تطوير مشروع ريادي "كوبون النقل". يمكن أن يبدأ تطبيقه من خلال الشركة المتكاملة للنقل البري، و بعض الشركات

الخاصة الكبيرة نسبيا بعد أن يتم تجميعها تحت مظلة تنسيقية واحدة. ويمكن اختبار ابط أنواع "الكوبونات" لتطبيقه في المراحل الأولى من المشروع.

خامسا: أليات التنفيذ المقترحة

6- كوبون النقل			
<u>وصف الإجراء:</u>			
يقوم ائتلاف من شركات النقل الكبيرة في عمان والزرقاء بقيادة الشركة المتكاملة للنقل البري بإصدار كوبون نقل أسبوعي أو شهري وبسعر مخفض يقدم للعمال والموظفين الأردنيين فقط			
صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني	هيئة تنظيم قطاع النقل شركات النقل الكبرى في عمان والزرقاء	عمان والزرقاء	<ul style="list-style-type: none"> • تقوم هيئة تنظيم قطاع النقل بتشجيع مجموعة صغيرة من شركات النقل الكبيرة في عمان والزرقاء على تشكيل ائتلاف وتسجيله لدى الهيئة. • يتولى الائتلاف إصدار كوبون يسمح لصاحبه باستخدام وسائل النقل لعدة مرات في الرحلة الواحدة أو استخدام وسائل نقل لأكثر من شركة في المرة الواحدة • يمنح الكوبون حامله الحق في استخدام وسائل النقل العام بأسعار مخفضة • تستفيد الشركات المساهمة في الائتلاف من تخفيضات على رسوم ترخيص حافلاتها • تمنح الشركات المساهمة في الائتلاف حوافز ضريبية • ينظر صندوق التشغيل والتدريب في إمكانية دعم هذه الخدمة في بداياتها لمنحها فرصة النجاح

❖ الاستثمار في النقل الوظيفي: الشركة الوطنية للنقل الوظيفي

أولاً: تعريف الخدمة

تأسس شركة مساهمة عامة أو ذات مسؤولية محدودة تؤلف لشراكة بين الحكومة ممثلة بإحدى المؤسسات المعنية، وشركات أصحاب العمل، وشركات نقل رغبة في الاستثمار في نطاق النقل الوظيفي الذي يعتبر نطاق خدمات هذه الشركة بالإضافة إلى شراكة مجانية للجمعيات العاملة مع الشباب.

ثانياً: أماكن التطبيق

جميع محافظات المملكة (داخل المحافظة وبين المحافظات).

ثالثاً: مزايا التطبيق

1. ضمان استدامة النقل الوظيفي المنظم والشامل لجميع فئات الموظفين من مختلف الفئات العمرية والعاملين في القطاعين العام والخاص.
2. تخفيف الضغط على استخدام وسائل النقل العام لتصبح قادرة على استيعاب وتلبية احتياجات النقل لأغراض غير وظيفية.
3. تأسيس الشركة فرصة استثمارية لخلق فرص عمل جديدة وللعديد من الوظائف من مختلف المستويات.
4. إقامة شراكة حقيقية تجمع القطاعات الثلاث (الحكومي، الخاص، الأهلي التطوعي).
5. تمكين أصحاب العمل من فرص اقتصادية مجدية لقاء شراكتهم في هذا المشروع.
6. تخفيض درجة الاعتمادية على استخدام السيارات الخاصة، وبالتالي تخفيض في معدلات استهلاك المحروقات، وأزمات السير في بعض المناطق الحيوية.
7. زيادة الاعتمادية على وسائل الشركة في تلبية احتياجات مؤسسات الحكومة في نقل الموظفين للمهام الرسمية باتجاه تقليص لكلف الوسائط الحالية.

رابعاً: وصف تطبيق الخدمة

تأسس وتشغيل شركة مملوكة للأطراف المحددة في تعريف الخدمة أنفاً تتحدد نسبة معينة للمشاركة في رأس المال العامل لكل طرف منها، ويقابلها نسبة من الأرباح تقابل الحصة في رأس المال بالإضافة إلى منح الشركة كافة الامتيازات والاستثناءات الخاصة التي توفرها التشريعات لضمان خفض تكاليف

التشغيل إلى الحد الذي يسمح بأن تكون كلفة النقل في وسائنها متساوية أو أقل لتكاليف النقل في وسائل النقل العام.

وتشمل الامتيازات اعفاءات جمركية وضريبية، وانتداب موظفين زائدين عن الحاجة من المؤسسات الحكومية لتشغيلها لإدارة خدمات ورحلات منتظمة للنقل الوظيفي وفقاً لمخططات سير تربط أماكن تجمع الموظفين في نقاط محددة مع أماكن العمل مع التزام اصحاب العمل بدفع بدل مواصلات لموظفيهم بقدر التكلفة التي تقررها الشركة، وتأتي مساهمة الجمعيات في هذه الشراكة بتمكينها من دورها في الإرشاد الوظيفي للشباب ومساعدتهم في الحصول على فرص عمل، ومتابعة تكيفهم واستدامتهم في أماكن عملهم.

خامساً : آليات التنفيذ المقترحة

7. الشركة الوطنية للنقل الوظيفي			
أصحاب العمل، شركات النقل الكبرى، الجمعيات العاملة مع الشباب، جهات دولية مانحة.	هيئة تنظيم قطاع النقل البري، لجنة حكومية لدراسة الامتيازات الممنوحة للشركة والشركاء للسير في إجراءات إقرارها.	جميع محافظات المملكة	<ul style="list-style-type: none"> • إجراء دراسة الجدوى الاقتصادية والأثر الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على المستوى الوطني. • تحديد الشكل القانوني لنوع الشركة. • فتح باب الشراكة. • تحديد الجهات المشاركة. • تكوين رأس المال. • تأسيس الشركة. • إعداد الخطة التشغيلية للسنة الأولى.

توصيات ورشة العمل الوطنية حول أثر مشكلات النقل على تشغيل الشباب (6 شباط 2014)

لقد توصلت الدراسة من خلال مقترحات الفئات المستهدفة بالبحث من الشباب العاملين وأولياء الأمور وأصحاب العمل إلى مجموعة من الخيارات العملية على المدى القصير لمواجهة بعض تحديات التنقل التي يواجهها الشباب المحتاجين للعمل والتي جاءت مشتركة بشكل ملحوظ بين معظم المناطق المستهدفة من الدراسة وهي لا شك أيضاً متماثلة إلى حد كبير مع معظم مناطق المملكة، مما يدل على انه لا يوجد ما يمنع أن يكون الحل الأنسب حلاً مزدوجاً بحيث يجمع بين خيارين أو أكثر بما يراعي اختلاف الخصائص الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية لكل منطقة من مناطق المملكة.

ونظراً للحاجة إلى أن يكون الحل متكاملًا وشاملاً كان من الضروري أن يتم مراجعة الحلول التي قدمتها الدراسة في الجزء السابق لتحديد أولويات التنفيذ بناءً على الأهمية النسبية، وإمكانية التنفيذ، والكلفة، والزمن اللازم، والأثر المتوقع. واستكمالاً لجهود البحث السابقة تم عقد ورشة عمل وطنية برعاية وزير العمل وحضور الهيئات والمؤسسات ذات العلاقة بهدف المفاضلة بين هذه الخيارات ودراسة إمكانية العمل بأكثر من خيار من الخيارات بحيث تكون الحلول متكاملة وشاملة وقابلة للاستدامة. وقد جاءت الورشة كخطوة أولى تمهيداً لإطلاق مبادرة وطنية لوضع خطط تنفيذية تفصيلية للحلول ذات الأولوية ومناقشة الخيارات الاستراتيجية لحل مشاكل النقل التي تؤثر في تشغيل الشباب الأردني. حيث أكد المشاركين بالورشة والذين يمثلون الهيئات ذات العلاقة على الحلول البديلة التي تم اقتراحها من خلال الدراسة كما تم التأكيد على ضرورة العمل وبالتوازي مع تطبيق هذه الحلول البديلة لتخطيط وتنفيذ مبادرات استراتيجية لحل مشاكل النقل بشكل عام والتي لا تؤثر فقط على التشغيل وتتعدى ذلك لتؤثر على جميع الجهود المتعلقة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية وقد شملت أهم توصيات الورشة ما يلي:

1. تشكيل لجنة وطنية تضم ممثلين عن كافة الجهات ذات العلاقة في القطاع الخاص والعام ومنظمات المجتمع المدني من أجل ان تقوم بمتابعة التخطيط لتطبيق حلول عملية لتساعد في تحسين خدمات النقل والتخفيف من الآثار السلبية لمشكلات النقل على تشغيل الشباب. بحيث يتم في المرحلة الأولى تشكيل لجنة محورية تضم الجهات الأساسية التالية: أمانة عمان وهيئة تنظيم النقل البري ووزارة العمل ووزارة النقل شركة المدن الصناعية والتي سيكون من أهم مسؤولياتها قيادة جهود الحوار مع كافة الجهات المعنية بحل مشكلات النقل وكسب التأييد في هذا المجال والإشراف على تنفيذ مشروع تجريبي لبعض الحلول بالإضافة الى وضع آلية لمتابعة وتقييم أثر مشاريع تحسين خدمات النقل . بحيث تقوم اللجنة المحورية بناءً على ذلك

بالاستعانة بجهات أخرى ذات علاقة وبحسب مجالات العمل المختلفة ويتضمن ذلك: اللجنة الوطنية لشؤون المرأة و الهيئات الممثلة للشباب و غرف الصناعة و غرف التجارة و هيئات المجتمع المدني والبلديات والإعلام والديوان الملكي والمجلس الأعلى للسكان والمجلس الوطني لشؤون الأسرة

2. أن تقوم الحكومة الأردنية بالتعامل مع الحاجة لتحسين النقل كألوية وطنية ضمن سلم أولويات التخطيط والتنفيذ تضاهي في أهميتها التعليم والصحة و ضرورة تنسيق جهود التخطيط بين كافة الجهات المختصة بالتعليم والاستثمار والصحة والنقل وغيره لضمان شمولية التخطيط ليكون توفير خدمات النقل العام جزء لا يتجزأ من عملية التخطيط لمشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية مثل تحديد المناطق الاقتصادية الخاصة ووضع آلية تضمن اعتماد التنسيق مع هيئة النقل البري عند تخطيط المشاريع الاستثمارية ومشاريع البنية التحتية وقطاع الصحة وغيره من المشاريع الاستراتيجية.

3. البدء بالعمل على اعداد وثيقة استراتيجية وطنية لتحسين خدمات النقل وتحديد الأدوار وخطط عمل يتم بناء عليها، تحديد المشاريع التي تحتاج دعم مالي من خلال المنح.

4. انشاء وحدة متخصصة ضمن وزارة العمل تعنى بالتنسيق مع أصحاب العمل والهيئات الحكومية ذات العلاقة لضمان توافر خدمات ذات نوعية للنقل الوظيفي وإنشاء مكاتب لها في جميع المحافظات ضمن مديريات العمل لتقوم بالتنسيق مع كافة الجهات المعنية بالاستثمار والأمن وغيره

5. الحاجة الى مراجعة القوانين والتشريعات ذات العلاقة بتحسين خدمات النقل ويشمل ذلك:

- مراجعة بعض التشريعات المتعلقة بالنقل بهدف تسهيل الاستثمار في القطاع وتحسين نوعية الخدمات
- تحديد الاسعار
- ترخيص الخطوط والمشغلين الجدد
- مراجعة التشريعات التي تعنى وتعزز بزيادة معايير الرقابة على أمن وسلامة وسلوكيات مقدمي خدمات النقل / المواصلات.

6. انشاء شركات بين القطاع العام والخاص لتنفيذ مشاريع لتحسين خدمات النقل والعمل على تشجيع اندماج شركات مزودي الخدمات الصغيرة
7. التركيز على اعادة النظر في خطوط النقل العام والمحطات ومحاولة تقليص عدد المواصلات بين النقاط من خلال التأكيد على التزام هيئة النقل البري بتنفيذ الدراسات المسحية التي بدأت بتنفيذها في جرش لتشمل كافة المحافظات
8. التأكيد على انشاء شركة وطنية النقل الوظيفي لدعم النقل للباحثين عن عمل والموظفين وخاصة باستهداف المحافظات والمناطق النائية. وإيجاد فروع للشركة في كل محافظة مع فتح المجال للاستثمار المحلي في قطاع النقل.
9. فتح باب الاستثمار وخصخصة الاستثمار بقطاع النقل وتشجيع التنافسية / مع ضبط التنظيم.
10. انشاء صندوق لدعم كلفة المواصلات للعاملين يتم تمويله من خلال اقتطاع مبلغ من الموظف لدعم المواصلات / التشاركية في الدعم مكاتب اقتصادية.
11. تقديم الدعم اللازم لتفعيل دور البلديات في تأهيل بنية تحتية للنقل العام
12. الاستفادة من المنح الدولية والخليجية وربطها في حل قضايا النقل

مراجعة عامة للواقع التشريعي

1- السياسات والاستراتيجيات :-

اتجهت الارادة السياسية في الاردن في السنوات الأخيرة الى تحسين ظروف العمل حيث تضمن خطاب جلالة الملك في افتتاح الدورة البرلمانية العادية اشارة الى ضرورة تحسين وظروف العمل ، كما تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي تسعى الى استمرار الشباب الأردني في ايجاد العمل المناسب وتحسين بيئة العمل ، بالاضافة الى ادراج قانون العمل للتعديل في مجلس النواب.

أما وزارة النقل وهي الشريك الأساسي في هذا المجال فقد صدر عنها بتاريخ 2014/4/17 الاستراتيجية الوطنية للنقل والتي هدفت الى تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وجعل المملكة مركزا اقليميا للنقل، من خلال خطة خمسية لتحديد أعمال كل مرحلة حسب الاولوية. وقد تضمنت الاستراتيجية اهدافا وطنية مخدومة ببرامج ومشروعات تهدف جميعها لتطوير القطاع وتلبية حجم الطلب المتزايد على الخدمات مدعوما بمخرجات نظام محوسب يعتمد على جميع المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتطوير العمليات وأتمنتها وتطوير الانظمة التكنولوجية وضمان توفير البيئة التشريعية والقانونية اللازمة. كما قامت وزارة النقل و هيئة تنظيم النقل البري بتنفيذ المرحلة الأولى و البدء في المرحلة الثانية من المخطط الشمولي لخدمات النقل العام.

وقد كان من أبرز الصعوبات والتحديات التي حددتها الاستراتيجية الوطنية محدودية الموارد المالية وتداخل صلاحيات الوزارة مع الوزارات الأخرى ، ارتفاع أسعار النفط عالمياً وعدم استقرار الوضع السياسي الاقليمي.

اهتم مجلس النواب من خلال مجموعة النواب المؤسسين للمبادرة النيابية ومن خلال ورقة التأسيس والتي حملت عنوان (المدخل الى الشراكة مع الحكومة) الى الاعتناء بموضوع النقل من خلال محور الطاقة، حيث رأت بأنه يجب ان يكون نظام النقل العام بين المدن وفي داخل المدن مكوناً اساسياً لاستراتيجيات الطاقة كما جاء في خطاب الثقة في المجلس في هذا المجال والذي حدد ضرورة الانتهاء من موضوع السكة الحديدية والباص السريع .

2- البيئة التشريعية الناظمة لقطاع النقل:

ينظم قطاع النقل البري للركاب والبضائع في الأردن مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات تتجاوز في عددها الخمسين تشريع وضعت بهدف تنظيم أعمال القطاع .وتعتبر هيئة تنظيم النقل البري المرجع الأساسي لتنظيم النقل في الأردن اضافة الى امانة عمان الكبرى والبلديات التي يفوضها مدير عام الهيئة بتنظيم شؤون النقل البري، اللا أن القانون رقم 33 لسنة 2010 قد ألغى قانون الأمانة وضمنه ضمن نصوص خاصة في قانون النقل العام للركاب .

حيث حلت هيئة تنظيم النقل البري خلفاً لمؤسسة النقل العام ، وكان من نتائج ذلك إيجاد إطار مؤسسي فعال ومستدام لخدمات النقل البري؛ حيث صدر في عام 2011 قانون هيئة تنظيم النقل البري كقانون دائم تم من خلاله أعتبار الهيئة خلفاً لمؤسسة النقل العام.

ولغايات اعداد هذه الدراسة وبهدف توفير خيارات وتوصيات تساعد صانع القرار على ايجاد نظام يساعد الدولة في دعم خدمات النقل لزيادة تشغيل الشباب ، تم مراجعة التشريعات التي تنظم قطاع النقل البري للركاب وأبرزها:

1. قانون هيئة تنظيم النقل البري لسنة 2011
2. قانون النقل العام للركاب المؤقت رقم 33 لسنة 2010
3. قانون تنظيم النقل العام للركاب ضمن حدود امانة عمان الكبرى رقم 51 لسنة 2007 ، تم الغائه بموجب المادة (22) من قانون النقل العام للركاب المؤقت رقم 33 لسنة 2010
4. النظام المالي لهيئة تنظيم قطاع النقل العام رقم 65 لسنة 2002
5. نظام رسوم منح التراخيص والتصاريح رقم 112 لسنة 2002
6. نظام ترخيص النقل السياحي المتخصص الصادر بمقتضى المادة (16) والفرتين (أ،ج) من المادة 21 من قانون العام للركاب المؤقت رقم (33) لعام 2010
7. تعليمات تسجيل واستخدام الحافلات بالصفة الخصوصية الصادرة استناداً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (6) من قانون النقل العام للركاب رقم (33) لعام 2010
8. أسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب الصادرة استناداً لاحكام الفقرة (ب) من المادة (10) من قانون النقل العام للركاب رقم (39) لسنة 2006
9. (أسس معدلة لأسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب) وتقرأ مع أسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب لسنة 2009 الصادرة استناداً لاحكام الفقرة (ب) من المادة (10) من قانون النقل العام للركاب رقم (39) لسنة 2006

10. الية استيفاء اجور النقل العام في سيارات الركوب المتوسطة والحافلات وتعديلاتها لسنة 2003
11. الية الشطب والاستبدال التحديثي والمتضمن منح اعفاءات ضريبية لوسائط النقل العام
12. المواصفات والشروط اللازمة لحافلات النقل العام
13. الية اسبيدال الحافلات المسجلة بالصفة الخصوصية والمنتهي عمرها التشغيلي
14. لمواصفات والشروط اللازمة لحافلات النقل العام
15. -شروط الاعلان عن وسائط نقل الركاب العمومية .

3- الاطار التشريعي لنتائج الدراسة

تم تقسيم الحلول الى أكثر من قسم وفقاً للقائمين عليها ولسرعة تنفيذها باعتبارها آنية وفقاً للظروف الحالية التشريعية والاقتصادية أو اعتبارها حلول مستقبلية ، ويمكن تلخيص ذلك وفقاً للآتي :-

التوسع في توفير خدمة النقل الوظيفي من قبل أصحاب العمل

تقوم فكرة النقل الوظيفي على قيام صاحب العمل بتوفير وسائط نقل يملكها مباشرة أو يستأجرها من شركات متخصصة بتأجير الحافلات لنقل موظفيه من وإلى مكان العمل وبشكل منتظم وذلك كجزء من حوافز العمل المقدمة من المؤسسة للعاملين . ويرتبط هذا الاجراء بالأغلب بالشركات الكبرى في المدن الرئيسية مثل العاصمة ، اربد ، الزرقاء ، العقبة.

وهناك أمثلة مطبقة وناجحة قامت بها الشركات الكبرى أدت بالنتيجة الى التزام العاملين والى زيادة الانتاجية ومن ضمن الشركات التي قامت بها في القطاع الخاص (مخازن كارفور) .

الاطار التشريعي:

1. قانون العمل:

يمكن النص على هذا الحافز ضمن عقود العمل المحددة أو غير المحددة أو الأنظمة الداخلية للمؤسسات وبالتالي تضاف لحقوق العمل كميزة اضافية تجعله يفاضل بين عمل وآخر ويلزم صاحب العمل على الالتزام باستمرار تقديم هذه الخدمة للعمال .

2. قانون النقل العام للركاب المؤقت رقم 33 لسنة 2010 و تعليمات تسجيل واستخدام الحافلات بالصفة الخصوصية الصادرة استناداً لأحكام الفقرة (أ) من المادة (6) من قانون النقل العام للركاب رقم (33) لعام 2010:

يعالج القانون والتعليمات احتياج بعض المؤسسات لاستخدام حافلات تمتلكها لغايات استخدامها في النقل وتمنع عليها أن تستخدم هذه الحافلات للغير من خلال التأجير من الباطن ، كما تفرض على منح تصاريح الاستخدام شروط تختلف عن شروط الحافلات التي تستخدم بصفة عمومية.

تنص المادة (6) من القانون :

- أ- على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر ، لا يتم تسجيل اي حافلة بالصفة الخصوصية لأول مرة لدى ادارة ترخيص السواقين والمركبات ، إلا بعدالحصول على موافقة مبدئية من الهيئة بذلك على ان تحدد شروط واجراءات الحصول على هذه الموافقة والتصريح باستخدام الحافلة بالصفة الخصوصية بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس لهذه الغاية.
- ب-يحظر على أي شخص تشغيل الحافلة بالصفة الخصوصية إلا بعد الحصول على تصريح من الهيئة سواء كان النقل بأجر أو بدون أجر .
- ج- لغايات تنفيذ احكام الفقرة (ب) من هذه المادة يمنح مالك الحافلة المسجلة بالصفة الخصوصية مدة لا تزيدعلى سنة من تاريخ نفاذ احكام هذا القانون لتوفيق أوضاعه والحصول على التصاريح اللازمة من الهيئة وفقا لاحكامه .
- د- تحدد المواصفات والشروط الفنية الواجب توافرها في الحافلة المسجلة بالصفة الخصوصية بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس لهذه الغاية.

3. تعليمات طرق تسجيل واستخدام الحافلات بالصفة الخصوصية: تمنح الحق بتسجيل حافلات بالصفة الخصوصية لغايات النقل الوظيفي شريطة التثبيت من حاجتها في أعمالها وأن تكون المؤسسات ملزمة بموجب عقود العمل أو الأنظمة الداخلية على تقديم هذه الخدمة (م 3 / ب).
بموجب التعليمات يتم تسجيل المركبات بالصفة الخصوصية للقطاعات الآتية:

- المستشفيات والفنادق لاستعمالها حصرا في نقل الموظفين والعاملين لديها .
- المنظمات الدولية والإقليمية لاستعمالها في اغراضها الخاصة .
- المراكز والهيئات الشبابية والاندية الرياضية المرخصة ودور رعاية المعوقين والمسنين والأيتام .

- الجامعات وكليات المجتمع والمدارس ورياض الأطفال ودور الحضانة لنقل الطلبة والعاملين لديها.
- الشركات والمؤسسات والتي غايتها صناعية و يزيد عدد العاملين لديها على عشرة وتتطلب طبيعة عملها ذلك على ان يتم استعمالها حصرا لنقلهم .
- اي جهة اخرى يوافق عليها المجلس.

وقد حصرت هذه التعليمات الحق في تشغيل المركبات بالصفة الخصوصية للمؤسسات أو الشركات التي غاياتها صناعية ، ومنحت الصلاحية للمجلس للموافقة على أية جهة أخرى .
توجب هذه التعليمات في المادة (4) تسجيل المنشأة العاملة لدى الجهات المختصة وحصولها على رخصة مهن كشف بعدد العمال حيث يجب أن يكون العدد يزيد عن 10 عمال .

المقترحات التشريعية :-

- 1- تعديل التعليمات لتشمل الشركات والمؤسسات التجارية بالإضافة الى الصناعية .
- 2-النص صراحة على اعفاء هذا النوع من التصاريح من الرسوم .
- 3-ايجاد حوافز جمركية و/ أو ضريبية على المركبات وقطاع الغيار ، باصدار قرار من رئاسة الوزراء أو من خلال النص عليها في التشريع .

اشترك الشركات المتوسطة و الصغيرة بخدمات نقل وظيفي موحد

وهذا الحل من الحلول المؤسسية حيث يعتمد على تفعيل دور النقابات والجمعيات العمالية الأهلية لخدمة قطاع العمل من خلال القيام بالتعاقد مع أصحاب الأعمال من الشركات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الواحد أو من قطاعات مختلفة في المنطقة الواحدة للمشاركة في تقديم خدمات النقل الوظيفي للموظفين العاملين في هذه الشركات بشكل جماعي.

الاطار التشريعي:-

1. يحظر القانون هذا الحل لمخالفته لأحكام المادة (3) من قانون النقل العام للركاب رقم 33 لعام 2010 والتي تحظر على أي شخص مزاول أعمال النقل العام إلا بعد الحصول على الترخيص أو التصريح من الهيئة أو الجهة المختصة حسب مقتضى الحال، وبالتالي ان قامت هذه الجهات بأعمال النقل دون الحصول على التراخيص اللازمة فانها تتعرض للجزاء الواردة في المادة (17) من القانون والتي تفرض غرامة لا تقل عن (1000) دينار ولا تزيد عن (5000) على كل من يزاول أعمال النقل من دون ترخيص .

المقترحات التشريعية :-

1-تعديل المادة (3) من تعليمات تسجيل واستخدام الحافلات بالصفة الخصوصية ، لكي تضاف الى الفئات التي يحق لها استخدام المركبات الخصوصية للنقل وتقديم الخدمة للغير ، الجمعيات والنقابات التي تقوم بالنقل الوظيفي .

2-استحداث قانون للنقابات العمالية لشمول كافة القطاعات ، لتوفير قاعدة بيانات تتضمن عدد المشتغلين في كل قطاع في كل منطقة بحيث يسهل العمل على تأمين نقلهم والى تفعيل نظام قاعدة معلومات قطاع النقل .

تجميع النقل الفردي (Car Pooling)

هذا الحل يعتبر من الحلول الفردية الذي ينتج عنه تقليل تواجد المركبات على الطرق العامة وتوفير للطاقة من خلال النقل الجماعي لأعداد صغيرة من العاملين يتولاها أحد أفراد هذه المجموعة بنقل زملائه في العمل أو في منطقة العمل ، من مناطق إقامتهم إلى مكان العمل و العودة بهم إلى مكان السكن ، ويتناوب أعضاء المجموعة على تقديم الخدمة بينهم ، أو ربما يكون تقديم الخدمة من قبل أحد أعضاء المجموعة بشكل دائم مقابل أجره يدفعها بقية أعضاء المجموعة. وفي المناطق التي لا يوجد بها العدد الكافي من الموظفين لتوفير هذه الخدمة ذاتيا ، فإنه من الممكن أن تتولى إحدى الجمعيات العاملة في المنطقة تقديم هذه الخدمة.

ويتطلب هذا الاجراء أيضاً إيجاد ساحات لصف السيارات ونقاط تجمع للأفراد ، يناط الأمر بالبلديات وأمانة عمان .

الاطار التشريعي :-

استناداً للمادة 3 و 17 من قانون النقل العام للركاب قد يعرض من يقوم بذلك للمسألة القانونية.

المقترحات التشريعية :-

تعديل المادة (3) من تعليمات تسجيل واستخدام الحافلات بالصفة الخصوصية، لتشمل ضمن أحكامها الأفراد من العمال اللذين يتقاضون بدلاً مقابل نقل زملائهم بموافقة المؤسسة .
الا أنه من الأفضل اللجوء للحلول المؤسسية والتي تضمن تحسين بيئة النقل الوظيفي مع ضمان شروط الأمانة والراحة للمستفيدين ولاستدامة الخدمة.

التوسع في تقديم خدمات النقل العام

يعتمد هذا الحل على استراتيجية النقل وسياسات تنفيذها من خلال هيئة النقل البري وذلك بقيام شركات النقل بتوسيع التغطية المكانية والزمانية لخدمات النقل العام في مناطق أو أوقات محددة في المدن الرئيسية وفي حالات خاصة لتشمل المجمعات الصناعية و ساعات متأخرة من الليل في بعض أحياء مدينة عمان تحديداً.

هذا الاجراء سيخدم العاملين في المناطق التنموية والتجمعات الصناعية والتي تتطلب تحسين بيئة وظروف العمل وخصوصا التي يقدم إليها أعداد كبيرة من العاملين يوميا كالمناطق والتجمعات الصناعية البعيدة نسبيا عن المناطق السكنية والتي غالبا ما تتصف باتساع مساحتها وتباعد المسافات بين أماكنها زيادة التغطية المكانية .

الاطار التشريعي :-

1-قانون هيئة تنظيم النقل البري لسنة 2011

المواد (21،11،7،5،) والتي تمنح الهيئة كامل الصلاحيات في وضع السياسات وترخيص خطوط نقل جديدة .

2- (قانون النقل العام للركاب لسنة 2010) في المادة 11

للأمانة أن تعهد إلى مرخص له أو أكثر بتشغيل وسائط النقل العام لحسابها أو للإشراف على الأنشطة الخاصة بمرافق النقل العام بموجب عقود تبرمها معه تحدد فيها حقوق الأطراف والتزاماتهم وبخاصة التزامات المرخص لها لتشغيلية مع مراعاة أسس التعاقد الصادرة عن الهيئة.

3-قانون تنظيم النقل العام للركاب ضمن حدود أمانة عمان الكبرى رقم 51 لسنة 2007 الملغي ، في المواد (10،9،8،4،3،). حيث تمنح هذه المواد الامانة التخطيط والتنظيم لخدمات النقل العام داخل حدود الأمانة وتعطي الحق للامانة في الاستثمار بالنقل من خلال تملك وسائل النقل والتعاقد مع الآخرين .

وبما أن هذا القانون تم الغائه بموجب القانون المؤقت رقم 33 لسنة 2010 ، فان ما ورد به منصوص عليه في قانون هيئة تنظيم قطاع النقل العام .

4-نظام رسوم منح التراخيص والتصاريح رقم 112 لسنة 2002.

5-أسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب لسنة (2009) .

قسيمة النقل :

من خلال اللقاءات التي تمت مع صناع القرار قبيل اطلاق الدراسة ، تم اجراء لقاء مع صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، واللذين أبدوا استعداداً لتقديم قسيمة النقل للعمال الشباب لفترة زمنية محددة تمتد الى سنة من بدء عمل الشاب/ة لعمله/ا لضمان استمراريته في العمل وهذه القسيمة تعتبر شكل من أشكال الدعم المالي الموجه فقط للاستفادة منه من خلال شبكات النقل.

ولتطبيق هذا الاجراء يقوم صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني بالتعاقد مع شركات النقل واصدار بطاقات خاصة بالعمال الشباب لمدد محددة يستفيد منها الشاب في التنقل مدفوعة مسبقاً من قبل الصندوق للشركة وتوزع على الشباب مجاناً خلال فترة عملهم الأولى . ويتطلب هذا الاجراء متابعة العمال وضمان استمراريتهم في العمل .

الاطار التشريعي :-

1- (قانون النقل العام للركاب لسنة 2010)

تنظم المادة (5) من القانون آلية إصدار تذاكر الركوب بما في ذلك التذاكر الصالحة لاكثر من خط وطريقة استيفائها سواء كان من الهيئة اوالجهة المختصة او اي جهة اخرى يعهد اليها بذلك بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس لهذه الغاية على ان تتضمن هذه التعليمات كيفية تسوية حقوق المرخص لهم ومراقبة ادائهم.

2-أسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب لسنة (2009)-

المادة (15) :- يلتزم المشغل المرتبط مع الهيئة بعقد التشغيل بتقديم خصم لا يقل عن 50% من التعرفة المقررة من قبل المجلس لذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم خصم لا يقل عن 25% من التعرفة المقررة لطلبة المدارس والجامعات.

المقترحات التشريعية

أن ينص صراحة ضمن المادة (5) على اصدار تذاكر لفئات محددة كالطلاب والعمال .

كوبون النقل

هذا الاجراء هو شكل من أشكال تطوير قطاع النقل في الأردن حيث أن التعليمات الخاصة بآلية استيفاء اجور النقل العام في سيارات الركوب المتوسطة والحافلات وتعديلاتها لسنة 2003 في المادة الثانية قد أقرت مبدأ البطاقة الذكية في حافلات النقل العام والتي تصدرها شركات النقل ، فان تفعيل هذا الاجراء من شأنه أن يحسن من الخدمة ويطورها .

وهذا الاجراء يعتمد على شركات النقل ، بحيث تصدر كويونات نقل متخصصة لفترات زمنية محددة وبأسعار مخفضة للعمال الشباب ، بحيث يسمح كويون النقل لحامله بالتنقل بين وسائل النقل العامة المختلفة داخل المدينة كالباصات والقطارات والباصات الكهربائية في الرحلة الواحدة ودون تحمل أي تكاليف إضافية ، أو استخدام واسطة النقل الواحدة أكثر من مرة في الرحلة الواحدة. من الممكن أن يقوم صندوق التدريب والتشغيل بدعم اصدار هذه البطاقات لتباع بشكل مخفض للشباب بعد انتهاء مرحلة العمل الأولى لضمان استمراريتهم في أعمالهم .

قد يتطلب هذا الاجراء ايجاد ائتلاف بين الشركات العاملة في قطاع النقل من أجل تحسين الخدمة ودقتها ، واقبال الشباب عليها . وتقديم مزايا جمركية للائتلافات أو الشركات التي تعتمد هذه الخدمة لتحفيزها على تجديد مركباتها وتأهيلها بشكل جيد بحيث تجذب الشباب لاستخدامها .

الاطار التشريعي :-

نص قانون النقل العام للركاب المؤقت في المادة (5) منه على :
 ((تحدد آلية إصدار تذاكر الركوب بما في ذلك التذاكر الصالحة لاكثر من خط وطريقة استيفائها سواء كان من الهيئة اوالجهة المختصة او اي جهة اخرى يعهد اليها بذلك بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس لهذه الغاية على ان تتضمن هذه التعليمات كيفية تسوية حقوق المرخص لهم ومراقبة ادائهم))

وبمراجعة النصوص القانونية التنظيمية منها والتي صدرت كتعليمات ، بأنها منعت تحصيل التذاكر في وسائل النقل بواسطة محصل الأجرة واعترفت بالبطاقة الذكية ، حيث تناولت أسس وشروط منح التراخيص والتصاريح لتشغيل خطوط نقل الركاب لسنة (2009)، الاعتراف بالبطاقات الذكية وذلك بموجب أحكام المادة 16 ، حيث نصت على :-

((يتم تحصيل الاجور من خلال التذاكر بواسطة السائق او صناديق التحصيل اوالبطاقات الذكية ويمنع تحصيل الاجرة بواسطة محصل الأجرة (الكنترول) في جميع وسائل النقل العام للركاب))

كما تناولت الية استيفاء اجور النقل العام في سيارات الركوب المتوسطة والحافلات وتعديلاتها لسنة 2003 المنشورة على الصفحة 2414 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4597 بتاريخ 2003/5/15 صادر بموجب المادة 16 من اسس وشروط منح التراخيص والتصاريح للمشغلين على الخطوط الدولية والرئيسية والداخلية وتعديلاتها لسنة 2002.

حيث نصت المادة 2 على :-

((يتم تحصيل الاجور من خلال التذاكر بواسطة السائق او صناديق التحصيل او البطاقات الذكية ويمنع تحصيل الاجرة بواسطة الكونترول)).

المقترحات التشريعية

تعديل التعليمات الخاصة بالموصفات والشروط اللازمة لحافلات النقل العام والصادرة عن مجلس ادارة هيئة تنظيم قطاع النقل العام استناداً الى نص المادة (4/هـ) و (5/ج) من قانون النقل العام للركاب رقم 39 لعام 2010 ، لكي تتضمن الى جانب المواصفات والشروط الخاصة بالمركبات التي يزيد عدد ركابها عن تسعة ركاب والسائق ، شروط تتضمن وضع آلة قبول البطاقات الذكية الى جانب المواصفات الأخرى التي تناولتها بالتنظيم.

الاستثمار في النقل الوظيفي: الشركة الوطنية للنقل الوظيفي

تأسيس شركة مساهمة عامة أو ذات مسؤولية محدودة تؤلف بين الحكومة ممثلة بإحدى المؤسسات المعنية، وشركات أصحاب العمل، وشركات نقل راغبة في الاستثمار في نطاق النقل الوظيفي الذي يعتبر نطاق خدمات هذه الشركة بالإضافة إلى شراكة مجانية للجمعيات العاملة مع الشباب. وهذه الشركة ستسعى الى :-

1. تخفيف الضغط على استخدام وسائل النقل العام لتصبح قادرة على استيعاب وتلبية احتياجات النقل لأغراض غير وظيفية.
2. ايجاد فرصة استثمارية لخلق فرص عمل جديدة وللعديد من الوظائف من مختلف المستويات.
3. إقامة شراكة حقيقية تجمع القطاعات الثلاث (الحكومي، الخاص، الأهلي التطوعي).
4. تمكين أصحاب العمل من فرص اقتصادية مجدية لقاء شراكتهم في هذا المشروع.
5. تخفيض درجة الاعتمادية على استخدام السيارات الخاصة، وبالتالي تخفيض في معدلات استهلاك المحروقات، وأزمات السير في بعض المناطق الحيوية.
6. زيادة الاعتمادية على وسائل الشركة في تلبية احتياجات مؤسسات الحكومة في نقل الموظفين للمهام الرسمية باتجاه تقليص لكلف الوسائط الحالية.

الاطار التشريعي :-

1. قانون الشركات الأردني .
2. قانون النقل العام للركاب المؤقت رقم 33 لسنة 2010

3. قانون تنظيم النقل العام للركاب ضمن حدود أمانة عمان الكبرى رقم 51 لسنة 2007 ، تم الغائه بموجب المادة (22) من قانون النقل العام للركاب المؤقت رقم 33 لسنة 2010 .
حيث يمكن تأسيس شركة مساهمة عامة أو خاصة استناداً لأحكام قانون الشركات الأردني ، تساهم بها أمانة عمان الكبرى استناداً لأحكام القانون العام لنقل الركاب والذي يمنحها الحق بتملك وسائل النقل والاستثمار في قطاع النقل وبالشراكة مع القطاع الخاص وفتح باب الاكتتاب للجمهور .

تنص المادة 18 من قانون نقل الركاب في القطاع العام على :

- أ- يحظر على الهيئة تملك وسائل النقل العام للركاب أو تشغيلها .
ب -للجهة المختصة تملك وسائل النقل العام على ان يتم تشغيلها من المرخص لهم.
ووفقاً لأحكام المادة (2) من ذات القانون فان أمانة عمان عرفت بأنها الجهة المختصة .

1- أما من جهة التمويل فقد نصت المادة 10 من ذات القانون على انشاء حساب خاص بعوائد

النقل يتم الانفاق منه لغايات تطوير مرافق النقل العام العائدة ملكيتها للأمانة وخدمات النقل العام الداخلية والاستثمار فيها وتوفير المنح والقروض لدعم المرخص لهم بقرار من مجلس الامانة ووفقا للتعليمات التي يصدرها لهذه الغاية .
وتتكون موارده المالية وفقاً للفقرة (ب) من ذات المادة من الموارد الأتية :

1. المبالغ التي تخصصها الحكومة له في الموازنة العامة.
2. أجور خدمات النقل العام الداخلية التي تقدمها الأمانة من خلالها او من خلال المرخص لهم
3. الرسوم والغرامات المستوفاة بموجب احكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.
4. الأموال التي تخصصها له الأمانة في موازنتها
5. بدل الخدمات المتعلقة بالنقل العام ومرافقه داخل مناطق الامانة
6. القروض التي يتم الحصول عليها ويوافق عليها مجلس الامانة
7. الهبات والتبرعات التي ترد اليه ويقبلها مجلس الامانة شريطة موافقة مجلس الوزراء عليها إذا كانت من مصدر غير أردني.

قانون تنظيم النقل العام للركاب ضمن حدود امانة عمان الكبرى لسنة 2007 الملغى بموجب القانون المؤقت رقم 33 ، تضمن نصوصاً تمنح الحق للأمانة بموجب المادة (9) :

((تملك وسائل النقل العام وتشغيلها وتقديم خدمات النقل العام الداخلية مباشرة للمستفيدين. وللامانة ان تعهد الى مستثمر او اكثر بتشغيل وسائل النقل العام لحسابها او للاشراف على الانشطة الخاصة بمرافق النقل العام بموجب عقود استثمار تبرمها معهم وتحدد فيها حقوق الاطراف والتزاماتهم وبخاصة التزامات المستثمر التشغيلية))

كما نصت المادة (13) من ذات القانون على تأسيس صندوق خاص بعوائد النقل العام وتماتل هذه المادة ما ورد بموجب أحكام المادة 10 من القانون المؤقت رقم 33 للركاب ،

حيث تنص على :-

أ- يؤسس في الامانة صندوق يسمى (صندوق عوائد النقل العام) لتمويل تطوير مرافق النقل العام العائدة للامانة وخدمات النقل العام الداخلية والاستثمار فيها وتوفير المنح والقروض لدعم المشغلين والمستثمرين بقرار من المجلس ووفقاً لاحكام هذا القانون.

ب- تتألف الموارد المالية للصندوق مما يلي:-

- 1- اجور خدمات النقل العام الداخلية التي تقدمها الامانة من خلالها او من خلال المستثمرين.
- 2- الرسوم والغرامات المستوفاة بموجب احكام هذا القانون والانتظمة الصادرة بمقتضاه.
- 3- الاموال التي تخصصها له الامانة في موازنتها.
- 4- بدل الخدمات المتعلقة بالنقل العام ومرافقه داخل مناطق الامانة.
- 5- المبالغ التي تخصصها الحكومة للصندوق في الموازنة العامة.
- 6- القروض التي يتم الحصول عليها لغايات الصندوق ويوافق عليها المجلس.
- 7- الهبات والتبرعات التي ترد اليه و يقبلها المجلس شريطة موافقة مجلس الوزراء عليها اذا كانت من مصدر غير اردني

ج- تنظم الشؤون المالية للصندوق بحسابات مستقلة ووفقاً لتعليمات خاصة.

د- اعتباراً من تاريخ نفاذ احكام هذا القانون ، تحول الامانة ولمدة ثلاث سنوات الى هيئة تنظيم قطاع النقل العام سنويا مبلغاً مقداره مليون وثلاثمائة وعشرون الف دينار

يتم دفعها للهيئة على قسطين الاول بتاريخ 1/1 من كل سنة والثاني بتاريخ 7/1 من تلك السنة.

4- ملخص السياسات والمقترحات التشريعية :-

أولاً :- السياسات والاجراءات :

- 1- تشكيل لجنة وطنية تضم ممثلين عن كافة الجهات ذات العلاقة في القطاع الخاص والعام ومنظمات المجتمع المدني من أجل ان تقوم بمتابعة التخطيط لتحسين خدمات النقل في الأردن.
- 2- ادراج قطاع النقل ضمن سلم أولويات التخطيط وادراج بند خاص لتحسين النقل في الموازنة العامة للدولة .
- 3- انشاء وحدة متخصصة ضمن وزارة العمل تعنى بالتنسيق مع أصحاب العمل والهيئات الحكومية ذات العلاقة لضمان توافر خدمات ذات نوعية للنقل الوظيفي وإنشاء مكاتب لها في جميع المحافظات ضمن مديريات العمل.
- 4- تفعيل تطبيق الأسس الخاصة بالترخيص وآلية الاستيفاء والمواصفات الخاص بحافلات النقل العام .
- 5- السعي لإنشاء شراكات بين القطاع العام والخاص لتنفيذ مشاريع لتحسين خدمات النقل.
- 6- التأكيد على انشاء شركة وطنية النقل الوظيفي لدعم النقل للباحثين عن عمل والموظفين وخاصة باستهداف المحافظات والمناطق النائية. وإيجاد فروع للشركة في كل محافظة مع فتح المجال للاستثمار المحلي في قطاع النقل.
- 7- انشاء صندوق لدعم كلفة المواصلات للعاملين يتم تمويله من خلال اقتطاع مبلغ من الموظف لدعم المواصلات / التشاركية في الدعم مكاتب اقتصادية من خلال الاستفادة الاستفادة من المنح الدولية والخليجية وربطها في حل قضايا النقل.

ثانياً :المقترحات التشريعية :-

1. اصدار قانون النقل العام للركاب بشكل دائم.
2. تعديل قانون النقل العام للركاب باستحداث أحكام خاصة للنقل الوظيفي على غرار ما نص عليه القانون من ايجاد أحكام خاصة بالنقل السياحي (المادة2، 16 من قانون النقل العام للركاب) واصدار الأنظمة والتعليمات الخاصة بذلك والتي تنطلق من الاحتياج الخاص لحماية هذا القطاع وتطوير خدمات النقل العام وتوفير الطاقة .

3. اصدار نظام خاص بالنقل الوظيفي بتعديل المادة 21 من قانون النقل العام للركاب لتصبح كما يلي :-

- يصدر مجلس الوزراء الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون بما في ذلك:-
- أ-رسوم التراخيص والتصاريح الصادرة عن الهيئة وعن الامانة ورسوم تجديدها.
- ب-ترخيص خدمات التاجير وتنظيمها .
- ج- ترخيص النقل السياحي المتخصص .
- د-تصاريح النقل الوظيفي .
4. تعديل التشريع لمنح مزايا جمركية واعفاءات لقطاع النقل الوظيفي .
5. تعديل التشريعات لتفعيل ضمان عمل الرقابة والتفتيش بشكل فعال لضمان التزام شركات النقل بمعايير الترخيص والسلامة والجودة.
6. تعديل المادة 3 من تعليمات تسجيل واستخدام الحافلات بالصفة الخصوصية لتشمل الجمعيات التي تعمل في النقل الوظيفي .

الملاحق

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (1) استبانة خريجي البرنامج العاملين
- ملحق رقم (2) استبانة أولياء الأمور
- ملحق رقم (3) استبانة أصحاب العمل
- ملحق رقم (4). أهم البيانات الإحصائية الخاصة بخريجي البرنامج العاملين في المناطق الأربع
- ملحق رقم (5). الجداول والأشكال غير المدرجة في متن الدراسة
- ملحق رقم (6) خرائط شبكة النقل العام في كل من: الشونة الجنوبية، وسحاب، والرصيفة، والمفرق
- ملحق رقم (7) ملخص لجلسات العصف الذهني واللقاءات
- ملحق رقم (8) أجندة الورشة الوطنية حول أثر مشكلات النقل على تشغيل الشباب (6 شباط 2014)

الملحق (1) استبانة خريجي البرنامج العاملين

استمارة حصر كلف وزمن رحلات التنقل على بعض خطوط النقل العام
خاصة بخريجي البرنامج العاملين

Rusaifah

1. الرقم المتسلسل: REE1

<p>4. الراتب الشهري: دينار اردني</p>	<p>3. العمر سنة</p>	<p>2. الجنس : ○ ذكر ○ أنثى</p>
<p>7. طبيعة العمل: 8. عدد ساعات العمل في اليوم.....</p>	<p>6. مكان العمل: محافظة</p> <p>اسم الشارع.....</p>	<p>5. منطقة السكن: محافظة</p> <p>اسم الشارع.....</p>
<p>9. هل يشكل عدم توفر وسائل للنقل العام عائق أمام وصولك للعمل؟ ○ نعم ○ لا</p>		
<p>10. هل تشكل المواصلات تحدي لاختيار/رفض فرص العمل المقدمة إليك؟ ○ نعم ○ لا</p>		
<p>11. هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائق أمام وصولك للعمل؟ ○ نعم ○ لا</p>		
<p>12. هل يسمح لك أهلك باستخدام وسائل النقل العمومية؟ إذا كان الجواب لا هل من الممكن تزويدنا بالأسباب/ الملاحظات؟ ○ نعم ○ لا</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

<p>13. هل تشكل وسائط النقل عائق أمام ذهابك إلى مراكز التدريب؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>14. هل يتوفر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائط النقل العام؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>15. هل وسائط النقل العام مريحة للراكب؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>16. هل وسائط النقل العام جاذبة للراكب؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>17. هل تتقيد وسائط النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>18. هل وسائط النقل العام نظيفة؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>19. من خلال استخدامك لوسائط النقل العام هل تعرضت أو شاهدت غيرك من الركاب يتعرض لمضايقات أثناء الرحلة؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>20. هل يشكل عدم توفر وسائط للنقل العام عائق أمام قبولك بعمل ما؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>

<p>21. هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائق أمام قبولك بعمل ما؟</p> <p>○ نعم</p> <p>○ لا</p>
<p>22. وسيلة النقل المستخدمة:</p> <p>1- حافلة 2- باص متوسط 3- سرفيس 4- تكسي</p>
<p>23. المسافة من مكان السكن إلى محطة انطلاق واسطة النقل دقيقة</p>
<p>24. المدة الزمنية المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان السكن دقيقة</p>
<p>25. فترة انتظار واسطة النقل داخل محطة الانتظار</p> <p>1- اقل من 5 دقائق 2- من 5 إلى 20 دقيقة</p> <p>3- من 20 إلى 40 دقيقة 4- أكثر من 40 دقيقة</p>
<p>26. عدد وسائل النقل المستخدمة للوصول إلى مكان العمل</p> <p>1- واسطة واحدة 2- واسطتان</p> <p>3- ثلاث وسائل 4- أكثر من ثلاث وسائل</p>
<p>27. فترة الانتظار بين كل واسطة نقل مستخدمة أثناء الرحلة</p> <p>1- اقل من 5 دقائق 2- من 5 إلى 10 دقائق</p> <p>3- أكثر من 10 دقائق 4- أكثر من 10 دقائق</p>
<p>28. المدة الزمنية التي تحتاجها للوصول إلى مركز العمل</p>
<p>29. إجمالي أجور النقل المدفوعة للوصول إلى العمل (رحلة الذهاب) يوميا..... دينار.</p>
<p>30. المسافة من مكان العمل إلى محطة انطلاق واسطة النقل في رحلة العودة من مكان العمل.....</p>
<p>31. المدة الزمنية المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان العمل.....</p>
<p>32. فترة انتظار واسطة النقل داخل محطة الانتظار:</p>

1- أقل من 5 دقائق	2- من 5 إلى 20 دقيقة
3- من 20 إلى 40 دقيقة	4- أكثر من ذلك
33. عدد وسائل النقل المستخدمة للوصول إلى مكان السكن:	
1- واسطة واحدة	2- واسطتان
3- أكثر من واسطتين	
34. فترة الانتظار بين كل واسطة نقل مستخدمة أثناء الرحلة	
1- أقل من 5 دقائق	2- من 5 إلى 10 دقائق
3- أكثر من 10 دقائق	
35. المدة الزمنية التي تحتاجها للوصول إلى مكان السكن من مكان العمل	
دقيقة/ساعة	
36. إجمالي أجور النقل المدفوعة للعودة إلى مكان السكن (رحلة العودة) يومياً	
دينار	
37. إجمالي أجور النقل المدفوعة يومياً في رحلة الذهاب ورحلة العودة	
دينار	
38. هل يؤمن صاحب العمل وسائل نقل للعاملين؟	
○ نعم	
○ لا	
39. هل يتقاضى صاحب العمل بدل مواصلات في حال تأمين وسائل نقل؟	
○ نعم	
○ لا	
40. في حال استخدامك سيارة خاصة كم التكلفة المقدرة للوصول إلى مكان العمل والعودة	
يومية	
دينار	
41. في حال استخدامك سيارة خاصة كم المدة الزمنية المقدرة للوصول إلى مكان العمل	
والعودة يومياً	
دقيقة/ساعة	
42. هل ترى أن الكلفة المادية والمدة الزمنية للوصول للعمل مناسبة؟	
○ نعم	
○ لا	

الملحق (2)

استبانة أولياء الأمور

استمارة حصر كلف وزمن رحلات التنقل على بعض خطوط النقل العام

(خاصة برب الأسرة)

الرقم المتسلسل :

الراتب الشهري: دينار اردني	العمر سنة	الجنس : ○ ذكر ○ أنثى
طبيعة العمل: عدد ساعات العمل في اليوم.....	مكان العمل: محافظة	منطقة السكن: محافظة
	اسم الشارع.....	اسم الشارع.....

هل يشكل عدم توفر وسائل للنقل العام عائق أمام وصولك إلى مقصدك؟

- نعم
○ لا

هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائق أمام وصولك إلى مقصدك؟

- نعم
○ لا

هل تسمح لإبنك/ لإبنتك باستخدام وسائل النقل العمومية؟ إذا كان الجواب لا هل من

الممكن تزويدنا بالأسباب/ الملاحظات؟

- نعم
○ لا

.....
.....

<p>هل تشكل وسائل النقل عائق أمام ذهاب إبنك/ إبنتك إلى مراكز التدريب؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>
<p>هل تتوفر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>
<p>هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>
<p>هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>
<p>هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>
<p>هل وسائل النقل العام نظيفة؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>
<p>من خلال استخدام وسائل النقل العام هل تعرض إبنك/ إبنتك لمضايقات أثناء الرحلة؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>
<p>هل يشكل عدم توفر وسائل النقل للركاب عائق أمام القبول بعمل ما؟</p> <p><input type="radio"/> نعم</p> <p><input type="radio"/> لا</p>

هل تشكل كلفة استخدام وسائط النقل العام عائق أمام القبول بعمل ما؟
<input type="radio"/> نعم <input type="radio"/> لا
وسيلة النقل المستخدمة:
1- حافلة 2- باص متوسط 3- سرفيس 4- تكسي
المسافة من مكان السكن إلى محطة انطلاق واسطة النقل دقيقة
المدة الزمنية المستغرقة للوصول إلى محطة انطلاق واسطة النقل من مكان السكندقيقة
فترة انتظار واسطة النقل داخل محطة الانتظار:
1- اقل من 5 دقائق 2- من 5 إلى 20 دقيقة 3- من 20 الى 40 دقيقة 4- أكثر من 40 دقيقة
عدد وسائط النقل المستخدمة في الرحلة الواحدة:
1- واسطة واحدة 2- واسطتان 3- ثلاث وسائط 4- أكثر من ثلاث وسائط
فترة الانتظار بين كل واسطة نقل مستخدمة أثناء الرحلة:
1- اقل من 5 دقائق 2- من 5 إلى 10 دقائق 3- أكثر من 10 دقائق
المدة الزمنية التي تحتاجها للوصول إلى مقصدك دقيقة
إجمالي اجور النقل المدفوعة للوصول إلى مقصدك يوميا دينار
هل ترى أن الكلفة المادية والمدة الزمنية للوصول إلى مقصدك مناسبة؟
<input type="radio"/> نعم <input type="radio"/> لا

إذا كنت إجابتك لا فما هي مقترحاتك لتخفيف هذه الكلف:

.....-1

.....

.....-2

.....

الملحق (3)

استبانة أصحاب العمل

استمارة حصر كلف وزمن رحلات النقل على بعض خطوط النقل العام

الرقم المتسلسل:

كم عدد العاملين في المنشأة؟..... عامل
كم عدد العاملين الذين يستخدمون وسائل النقل العام؟..... عامل
هل توفر المنشأة وسائل نقل للعاملين لديه؟ 1. نعم 2. لا
هل يعتبر استخدام وسائل النقل العام سبب في تأخير العاملين عن عملهم في الصباح؟ 1. نعم 2. لا
كم مدة التأخير عن العمل؟..... دقيقة
هل تقدم المنشأة بدل تنقلات للعاملين لديها؟ 1. نعم 2. لا
في حالة الإجابة بلا: هل تشكل وسائل النقل العام سببا في ترك العاملين لعملهم؟ 1. نعم 2. لا
هل تشكل كلفة التنقل للعمل نسبة عالية من الدخل الشهري؟ 1. نعم 2. لا
هل أنت مستعد للمساهمة في منح دعم مالي للعاملين لديك كبديل للتنقل إذا توفرت الحوافز الحكومية الملائمة؟ 1. نعم 2. لا

ما هي الحوافز الحكومية التي تقترحها:

-1

.....

.....

-2

.....

.....

هل تعتقد أن وسائل النقل العام الحالية جاذبة للركاب؟

1. نعم 2. لا

هل لديك مقترحات تهدف إلى التخفيف من مشاكل النقل؟

-1

.....

.....

-2

.....

.....

الملحق (4). أهم البيانات الإحصائية الخاصة بخريجي البرنامج العاملين في المناطق الأربع، وفي كل منطقة، حيث C (n) تمثل رمز الفقرة

كما هو مبين في الملحق (1) السابق

c41	c40	c39	c38	c37	c36	c35	c31	c30	c29	c28	c24	c8	c4	c3	
الرصيفة															
26	26	1	2	139	74	47	14	122	65	43	13	8	210	21	المتوسط الحسابي
20	2	1	2	100	50	30	5	30	50	30	10	8	200	21	الوسيط
30	2	1	2	50	25	30	5	10	25	30	5	8	190	19	المنوال
24.39	69.73	0.55	0.44	99.39	51.98	36.49	19.56	190.73	49.47	33.56	7.94	1.07	33.84	2.02	الانحراف المعياري
594.85	4861.78	0.30	0.19	9877.68	2702.39	1331.46	382.72	36378.26	2447.18	1126.00	63.07	1.14	1145.45	4.09	التباين
1	0.5	0	0	50	25	1	1	1	25	10	2	4	150	18	القيمة الأدنى
130	250	2	2	500	250	130	125	800	250	145	30	10	300	25	القيمة الأعلى
129	249.5	2	2	450	225	129	124	799	225	135	28	6	150	7	المدى
المفرق															

25	4	2	2	189	96	50	21	17	87	36	22	8	191	21	المتوسط الحسابي
22.5	4	2	2	200	100	45	20	20	95	30	15	8	200	21	الوسيط
20	5	2	2	200	100	60	10	20	150	30	15	8	150	21	المنوال
12.54	2.38	0.51	0.49	107.43	57.96	27.24	12.78	14.26	55.22	15.38	14.10	0.90	57.78	2.03	الانحراف المعياري
157.27	5.69	0.26	0.24	11540.60	3359.56	742.10	163.45	203.48	3048.7 3	236.55	198.69	0.81	3338.71	4.11	التباين
5	0.5	1	1	40	20	20	10	0.7	2	10	5	7	120	15	القيمة الأدنى
60	10	2	2	400	200	120	45	45	200	60	60	10	300	24	القيمة الأعلى
129	249.5	2	2	450	225	129	124	799	225	135	28	6	150	9	المدى

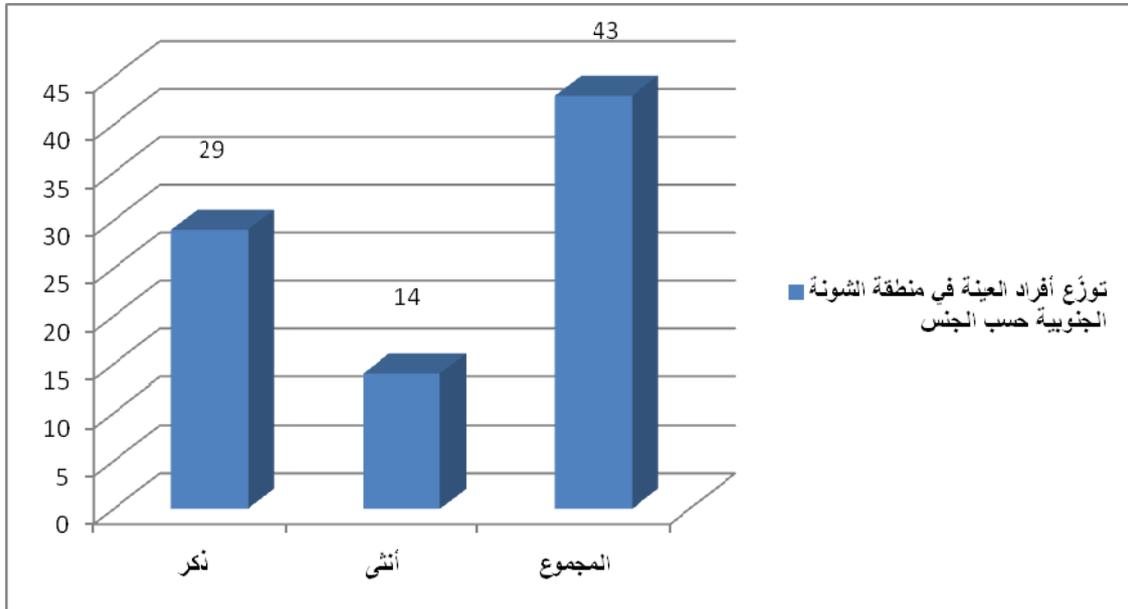
سحاب															
16	33	2	2	101	49	38	12	158	52	41	19	9	190	20	المتوسط الحسابي
15	2	2	2	85	40	30	10	100	42.5	30	20	8	190	20	الوسيط
10	1	2	2	100	50	30	5	10	50	30	19	8	190	19	المنوال
9.09	89.32	0.30	0.33	76.22	37.97	28.49	10.18	177.58	39.58	28.99	1.68	1.70	44.32	1.68	الانحراف المعياري
82.66	7977.23	0.09	0.11	5810.05	1441.36	811.57	103.73	31533.78	1566.8 6	840.49	2.82	2.88	1964.01	2.82	التباين
1	0.5	1	1	20	10	10	2	1	10	10	17	6	100	17	القيمة الأدنى
45	500	2	2	300	150	150	50	500	150	150	24	12	300	24	القيمة الأعلى
44	499.5	1	1	280	140	140	48	499	140	140	3	6	200	7	المدى
الشونة															

الجنوبية															
21	11	1	1	395	191	34	22	44	204	33	22	9	207	22	المتوسط الحسابي
25	5	1	1	200	100	30	10	10	125	30	15	9	205	22	الوسيط
25	10	1	1	100	50	30	10	10	50	30	15	9	250	22	المنوال
11.67	23.67	0.49	0.48	348.09	173.83	15.63	18.65	108.98	178.56	14.20	13.80	2.03	64.49	2.76	الانحراف المعياري
136.25	560.39	0.24	0.23	121165.59	30218.28	244.37	347.88	11877.05	31882.96	201.55	190.57	4.13	4158.87	7.62	التباين
2	1	1	1	60	30	5	3	1	30	5	5	4	50	18	القيمة الأدنى
60	150	2	2	1000	500	60	60	600	500	60	60	15	300	32	القيمة الأعلى
58	149	1	1	940	470	55	57	599	470	55	55	11	250	14	المدى

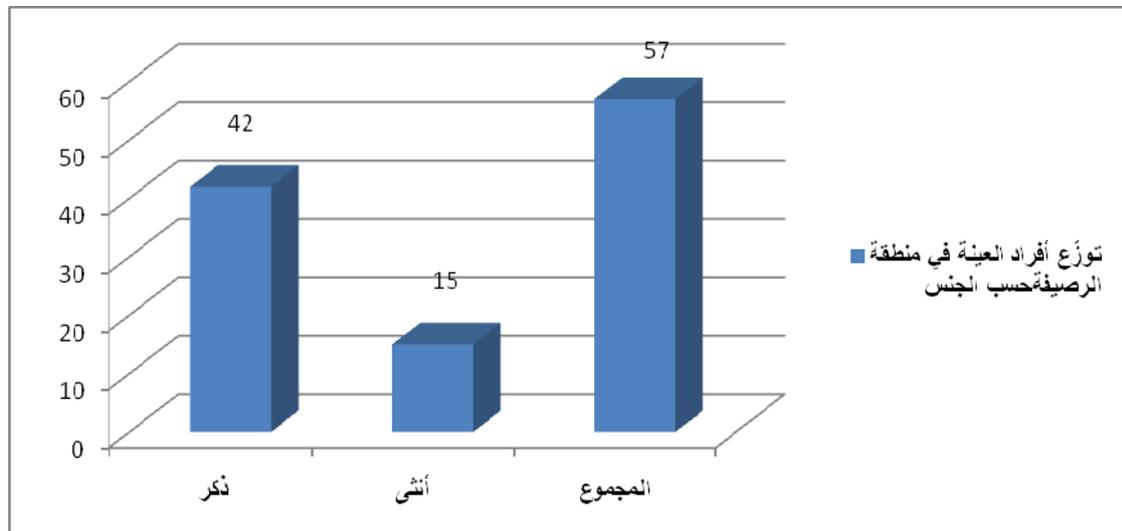
العينة كاملة															
22	21	2	2	190	95	42	16	102	95	39	18	5	202	21	المتوسط الحسابي
20	3	2	2	100	50	30	10	20	50	30	15	8	200	21	الوسيط
30	1	2	2	100	50	30	5	10	50	30	10	8	190	22	المنوال
17.05	63.52	0.51	0.48	210.90	104.51	29.65	16.93	165.91	109.32	26.45	13.64	1.58	48.62	2.25	الانحراف المعياري
290.79	4034.86	0.26	0.23	44476.87	10922.37	879.01	286.51	27524.48	11950.86	699.78	186.02	2.50	2363.75	5.04	التباين
1	0.5	0	0	20	10	1	1	0.7	2	5	2	4	50	15	القيمة الأدنى
130	500	2	2	1000	500	150	125	800	500	150	90	15	300	32	القيمة الأعلى
129	499.5	2	2	980	490	149	124	799.3	498	145	88	11	250	17	المدى

الملحق (5). الجداول والأشكال

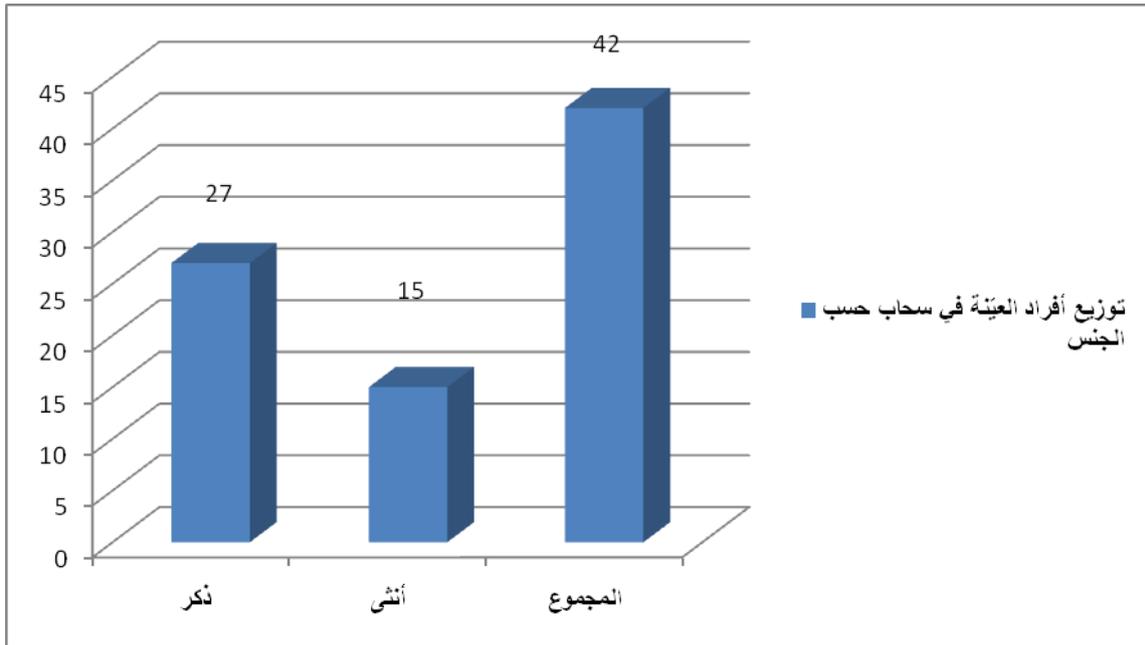
غير المدرجة في متن الدراسة



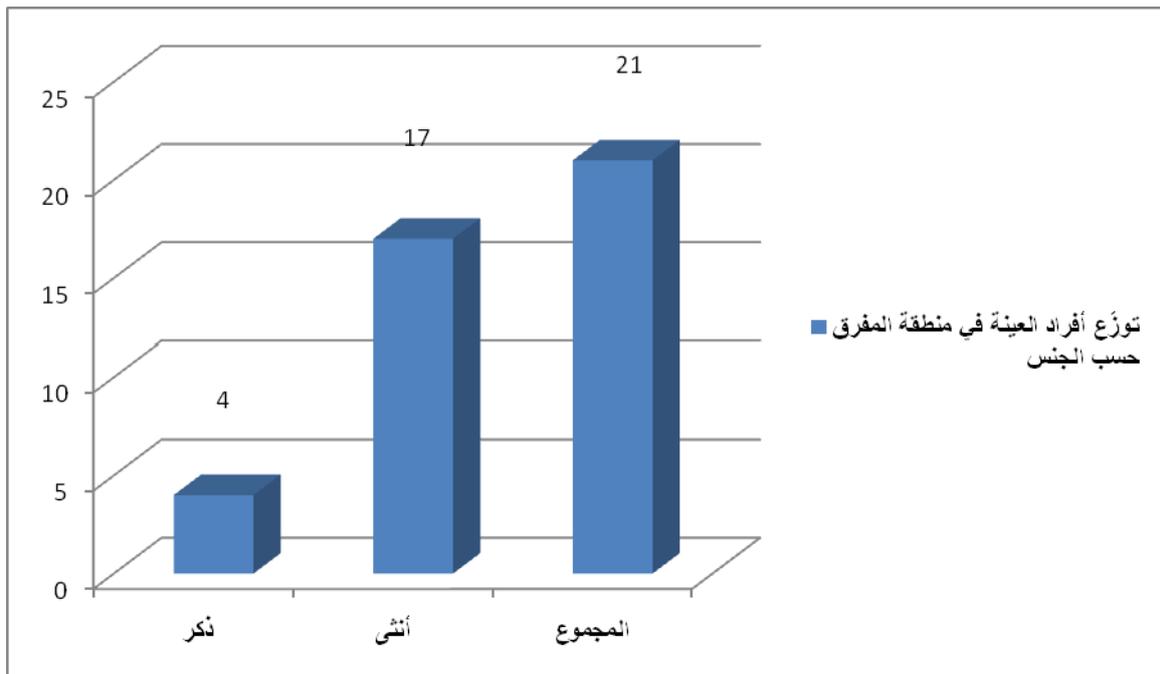
الشكل (3). توزع أفراد العينة في منطقة الشونة الجنوبية حسب الجنس (ذكر، أنثى)



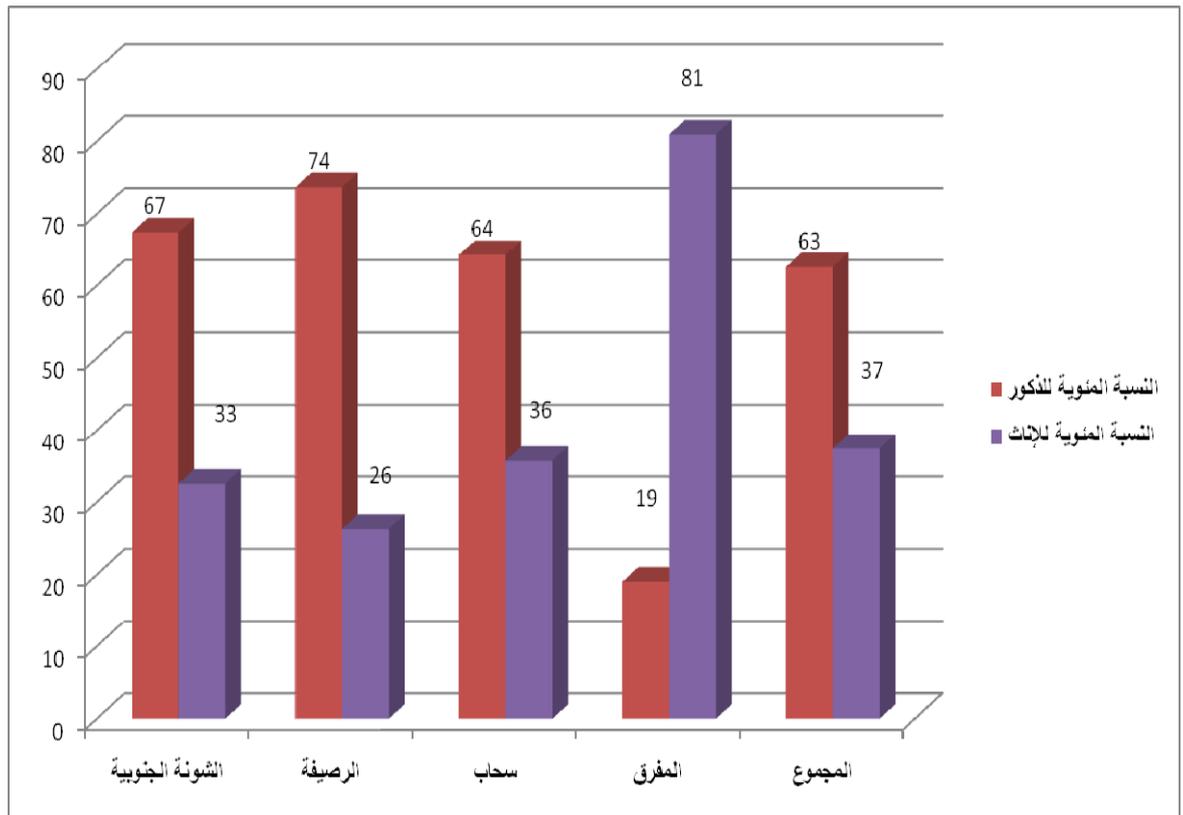
الشكل (4). توزع أفراد العينة في منطقة الرصيفة حسب الجنس (ذكر، أنثى)



الشكل (5). توزع أفراد العينة في منطقة سحاب حسب الجنس (ذكر، أنثى)



الشكل (6). توزع أفراد العينة في منطقة المفرق حسب الجنس (ذكر، أنثى)



الشكل (7). النسب المئوية لتوزع أفراد العينة في المناطق الأربع حسب الجنس (ذكر، أنثى)

الجدول (15). عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في الرصيفة للوصول من مكان العمل إلى مكان السكن

النسبة	عدد الأفراد	عدد وسائل النقل المستخدمة
71%	30	واسطة نقل واحدة
29%	12	واسطتا نقل
0%	0	ثلاث وسائل
0%	0	أكثر من ثلاث وسائل
100%	42	المجموع

الجدول (16). عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في سحاب للوصول من مكان العمل إلى مكان السكن

النسبة	عدد الأفراد	عدد وسائل النقل المستخدمة
54%	31	واسطة نقل واحدة
42%	24	واسطتا نقل
4%	2	ثلاث وسائل
0%	0	أكثر من ثلاث وسائل
100%	57	المجموع

الجدول (17). عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في الشونة الجنوبية للوصول من مكان العمل إلى مكان السكن

النسبة	عدد الأفراد	عدد وسائل النقل المستخدمة
71%	30	واسطة نقل واحدة
29%	12	واسطتا نقل
0%	0	ثلاث وسائل
0%	0	أكثر من ثلاث وسائل
100%	42	المجموع

الجدول (18). عدد وسائل النقل التي يستخدمها المتدربون العاملون في منطقة المفرق للوصول من مكان العمل إلى مكان السكن

النسبة	عدد الأفراد	عدد وسائل النقل المستخدمة
5%	1	واسطة نقل واحدة
38%	8	واسطتا نقل
57%	12	ثلاث وسائل
0%	0	أكثر من ثلاث وسائل
100%	21	المجموع

الجدول (20). متوسط إجمالي أجور النقل المدفوعة يوميا في رحلتي الذهاب والعودة للعاملين خريجي البرنامج في منطقة الرصيفة، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط إجمالي الأجور اليومية (بالدينار)	البيانات الإحصائية
1.4	المتوسط الحسابي
1	الوسيط
0.5	المنوال
0.99	الانحراف المعياري
0.99	التباين
0.5	القيمة الأدنى
5	القيمة الأعلى
4.5	المدى

الجدول (21). متوسط إجمالي أجور النقل المدفوعة يوميا في رحلتي الذهاب والعودة للعاملين خريجي البرنامج في منطقة المفرق، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط إجمالي الأجور اليومية (بالدينار)	البيانات الإحصائية
1.9	المتوسط الحسابي
1.3	الوسيط
2	المنوال
1.07	الانحراف المعياري
1.15	التباين
0.4	القيمة الأدنى
4	القيمة الأعلى
3.6	المدى

الجدول (22). متوسط إجمالي أجور النقل المدفوعة يوميا في رحلتي الذهاب والعودة للعاملين خريجي البرنامج في منطقة سحاب، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط إجمالي الأجور اليومية (بالدينار)	البيانات الإحصائية
1.0	المتوسط الحسابي
0.85	الوسيط
0.5	المنوال
0.76	الانحراف المعياري
0.58	التباين
0.2	القيمة الأدنى
3	القيمة الأعلى
2.8	المدى

الجدول (23). متوسط إجمالي أجور النقل المدفوعة يوميا في رحلتي الذهاب والعودة للعاملين خريجي البرنامج في منطقة الشونة الجنوبية، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط إجمالي الأجور اليومية (بالدينار)	البيانات الإحصائية
4.0	المتوسط الحسابي
2	الوسيط
2	المنوال
3.48	الانحراف المعياري
12.12	التباين
0.6	القيمة الأدنى
10	القيمة الأعلى
9.4	المدى

الجدول (25). متوسط العمر والراتب الشهري وعدد ساعات العمل اليومي للمتدربين العاملين في منطقة الرصيفة، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط عدد ساعات العمل في اليوم	متوسط الراتب الشهري	متوسط العمر	البيانات الإحصائية
8	210	21	المتوسط الحسابي
8	200	21	الوسيط
8	190	19	المنوال
1	33.84	1.99	الانحراف المعياري
1	1145.45	3.96	التباين
4	150	18	القيمة الأدنى
10	300	24	القيمة الأعلى
6	150	6	المدى

الجدول (26). متوسط العمر والراتب الشهري وعدد ساعات العمل اليومي للمتدربين العاملين في منطقة المفرق، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط عدد ساعات العمل في اليوم	متوسط الراتب الشهري	متوسط العمر	البيانات الإحصائية
8	191	21	المتوسط الحسابي
8	200	21	الوسيط
8	150	21	المنوال
1	57.78	2.03	الانحراف المعياري
1	3338.71	4.11	التباين
7	120	15	القيمة الأدنى
10	300	24	القيمة الأعلى
3	180	9	المدى

الجدول (27). متوسط العمر والراتب الشهري وعدد ساعات العمل اليومي للمتدربين العاملين في منطقة سحاب، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط عدد ساعات العمل في اليوم	متوسط الراتب الشهري	متوسط العمر	البيانات الإحصائية
8	190	20	المتوسط الحسابي
8	190	20	الوسيط
8	190	19	المنوال
2	44.32	1.68	الانحراف المعياري
6	1964.01	2.82	التباين
1	100	17	القيمة الأدنى
15	300	24	القيمة الأعلى
14	200	7	المدى

الجدول (28). متوسط العمر والراتب الشهري وعدد ساعات العمل اليومي للمتدربين العاملين في منطقة الشونة الجنوبية، والبيانات الإحصائية المكتملة

متوسط عدد ساعات العمل في اليوم	متوسط الراتب الشهري	متوسط العمر	البيانات الإحصائية
9	207	22	المتوسط الحسابي
9	205	22	الوسيط
9	250	22	المنوال
2	64.49	1.98	الانحراف المعياري
4	4158.87	3.91	التباين
4	50	18	القيمة الأدنى
15	300	24	القيمة الأعلى
11	250	6	المدى

النسبة من مجموع عدد المؤسسات	عدد المؤسسات	فئات مدة التأخير عن العمل (بالدقيقة)
24%	15	التأخير حتى (15) دقيقة
40%	25	التأخير أكثر من (15) حتى (30) دقيقة
8%	5	التأخير أكثر من (30) حتى (45) دقيقة
2%	1	التأخير أكثر من (45) حتى (60) دقيقة
26%	16	غير محدد
100%	62	المجموع

الجدول (37). مشكلات النقل العام في الشونة الجنوبية كما يراها المتدربون العاملون

النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
17%	7	83%	35	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام وصولك للعمل؟
0%	0	100%	42	هل تشكل المواصلات تحددا لاختيار/رفض فرص العمل المقدمة إليك؟
29%	12	71%	30	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام وصولك للعمل؟
12%	5	88%	37	هل يسمح لك أهلك باستخدام وسائل النقل العمومية؟ إذا كان الجواب لا هل من الممكن تزويدنا بالأسباب/ الملاحظات؟
31%	13	69%	29	هل تشكل وسائل النقل عائقا أمام ذهابك إلى مراكز التدريب؟
95%	40	5%	2	هل يتوافر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
93%	39	7%	3	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
98%	41	2%	1	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
83%	35	17%	7	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
90%	38	10%	4	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
0%	0	100%	42	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرضت أو شاهدت غيرك من الركاب يتعرض لمضايقات أثناء الرحلة؟
2%	1	98%	41	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام قبولك بعمل ما؟
7%	3	93%	39	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام قبولك بعمل ما؟

الجدول (38). مشكلات النقل العام في منطقة المفرق كما يراها المتدربون غير العاملين

النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
30%	13	70%	30	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقاً أمام وصولك للعمل؟
16%	7	84%	36	هل تشكل المواصلات تحد لاختيار/رفض فرص العمل المقدمة إليك؟
35%	15	65%	28	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقاً أمام وصولك للعمل؟
2%	1	98%	42	هل يسمح لك أهلك باستخدام وسائل النقل العمومية؟ إذا كان الجواب لا هل من الممكن تزويدنا بالأسباب/ الملاحظات؟
23%	10	77%	33	هل تشكل وسائل النقل عائقاً أمام ذهابك إلى مراكز التدريب؟
70%	30	30%	13	هل يتوافر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
53%	23	47%	20	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
63%	27	37%	16	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
72%	31	28%	12	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
70%	30	30%	13	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
21%	9	79%	34	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرضت أو شاهدت غيرك من الركاب يتعرض لمضايقات أثناء الرحلة؟
21%	9	79%	34	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقاً أمام قبورك بعمل ما؟
12%	5	88%	38	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقاً أمام قبورك بعمل ما؟

الجدول (39). مشكلات النقل العام في منطقة سحاب كما يراها المتدريون العاملون

النسبة	لا عدد (الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
14%	3	86%	18	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام وصولك للعمل؟
38%	8	62%	13	هل تشكل المواصلات تحد لاختيار/رفض فرص العمل المقدمة إليك؟
38%	8	62%	13	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام وصولك للعمل؟
10%	2	90%	19	هل يسمح لك أهلك باستخدام وسائل النقل العمومية؟ إذا كان الجواب لا هل من الممكن تزويدنا بالأسباب/ الملاحظات؟
29%	6	71%	15	هل تشكل وسائل النقل عائقا أمام ذهابك إلى مراكز التدريب؟
81%	17	19%	4	هل يتوافر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
67%	14	33%	7	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
71%	15	29%	6	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
71%	15	29%	6	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
62%	13	38%	8	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
29%	6	71%	15	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرضت أو شاهدت غيرك من الركاب يتعرض لمضايقات أثناء الرحلة؟
33%	7	67%	14	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام قبولك بعمل ما؟
33%	7	67%	14	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام قبولك بعمل ما؟

الجدول (40). مشكلات النقل العام في منطقة الرصيفة كما يراها خريجي البرنامج العاملين

النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
23%	13	77%	44	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام وصولك للعمل؟
14%	8	86%	49	هل تشكل المواصلات تحد لاختيار/رفض فرص العمل المقدمة إليك؟
30%	17	70%	40	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام وصولك للعمل؟
16%	9	84%	48	هل يسمح لك أهلك باستخدام وسائل النقل العمومية؟ إذا كان الجواب لا هل من الممكن تزويدنا بالأسباب/ الملاحظات؟
46%	26	54%	31	هل تشكل وسائل النقل عائقا أمام ذهابك إلى مراكز التدريب؟
82%	47	18%	10	هل يتوافر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
82%	47	18%	10	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
88%	50	12%	7	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
77%	44	23%	13	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
51%	29	49%	28	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
56%	32	44%	25	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرضت أو شاهدت غيرك من الركاب يتعرض لمضايقات أثناء الرحلة؟
21%	12	79%	45	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام قبولك بعمل ما؟
21%	12	79%	45	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام قبولك بعمل ما؟

الجدول (42). مشكلات النقل العام في منطقة الرصيفة من وجهة نظر أولياء الأمور

النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
5%	1	95%	21	هل يشكل عدم توافر وسائل النقل العام عائقاً أمام وصولك إلى مقصدك؟
9%	2	91%	20	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقاً أمام وصولك إلى مقصدك؟
14%	3	86%	19	هل تسمح لابنك/ابنتك باستخدام وسائل النقل العمومية؟
41%	9	59%	13	هل تشكل وسائل النقل العام عائقاً أمام ذهاب ابنك/ابنتك إلى مراكز التدريب؟
82%	18	18%	4	هل تتوفر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
86%	19	14%	3	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
95%	21	5%	1	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
64%	14	36%	8	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
55%	12	45%	10	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
55%	12	45%	10	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرض ابنك/ابنتك لمضايقات أثناء الرحلة؟
9%	2	91%	20	هل يشكل عدم توافر وسائل النقل العام عائقاً أمام القبول بعمل ما؟
14%	3	86%	19	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقاً أمام القبول بعمل ما؟

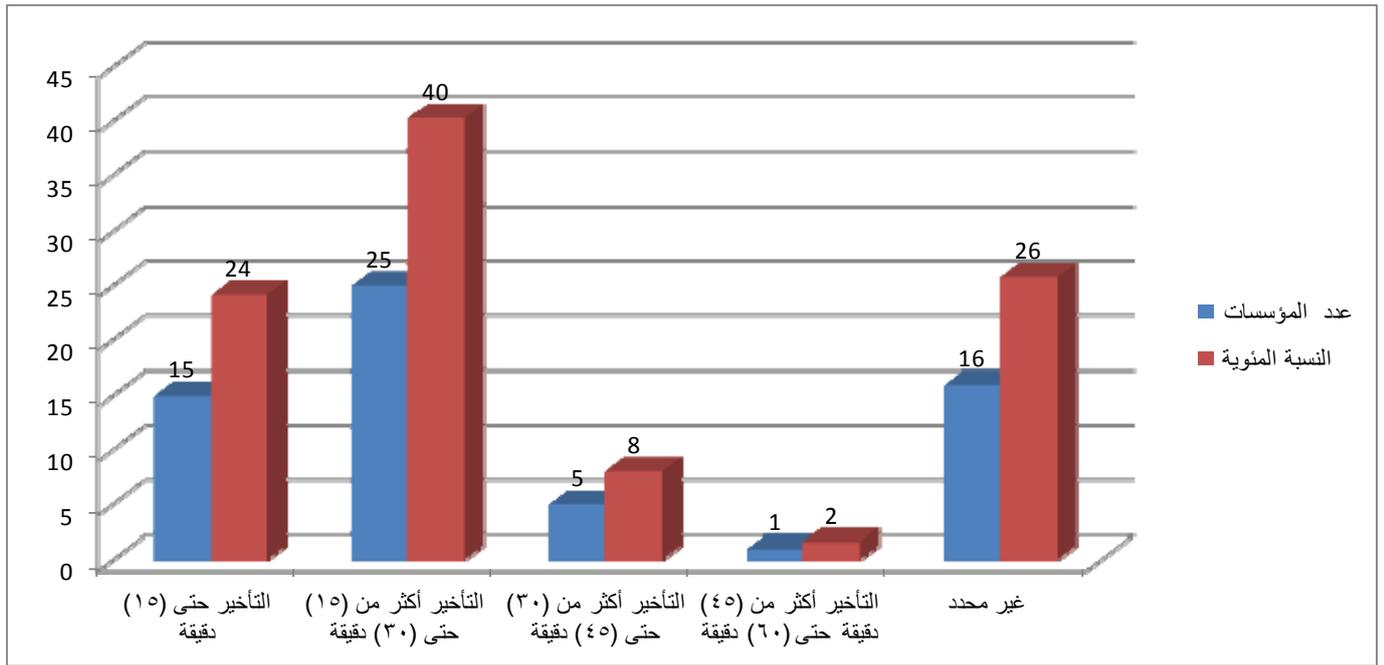
الجدول (43). مشكلات النقل العام في منطقة الشونة الجنوبية من وجهة نظر أولياء الأمور

النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
5%	1	95%	18	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام وصولك إلى مقصدك؟
26%	5	74%	14	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام وصولك إلى مقصدك؟
21%	4	79%	15	هل تسمح لابنك/ابنتك باستخدام وسائل النقل العمومية؟
11%	2	89%	17	هل تشكل وسائل النقل العام عائقا أمام ذهاب ابنك/ابنتك إلى مراكز التدريب؟
100%	19	0%	0	هل تتوفر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
89%	17	11%	2	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
84%	16	16%	3	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
100%	19	0%	0	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
79%	15	21%	4	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
11%	2	89%	17	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرض ابنك/ابنتك لمضايقات أثناء الرحلة؟
5%	1	95%	18	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام القبول بعمل ما؟
0%	0	100%	19	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام القبول بعمل ما؟

الجدول (44)

مشكلات النقل العام في منطقة المفرق من وجهة نظر أولياء الأمور

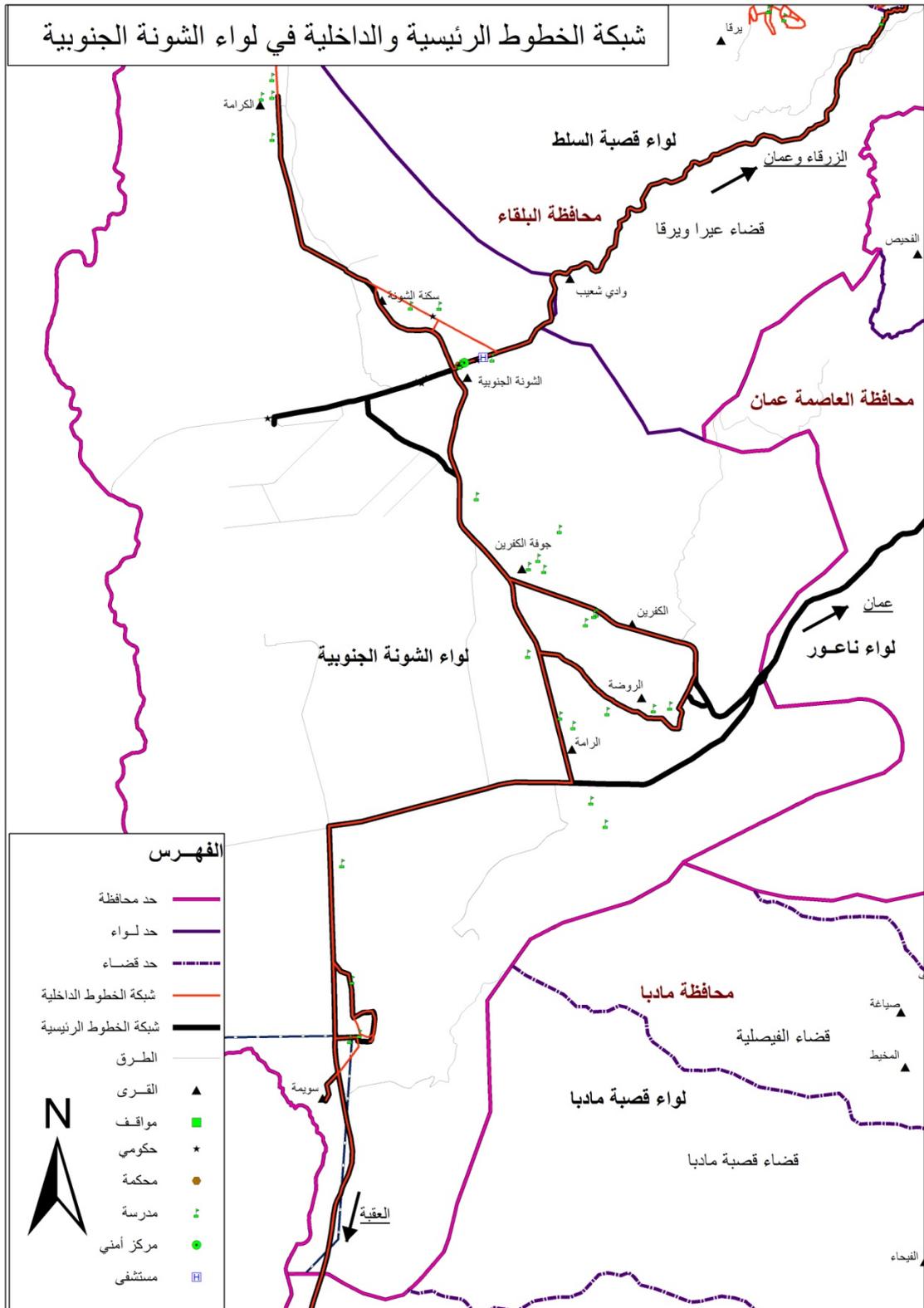
النسبة	لا (عدد الأفراد)	النسبة	نعم (عدد الأفراد)	مشكلات النقل العام
41%	12	59%	17	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام وصولك إلى مقصدك؟
48%	14	52%	15	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام وصولك إلى مقصدك؟
28%	8	72%	21	هل تسمح لابنك/ابنتك باستخدام وسائل النقل العمومية؟
45%	13	55%	16	هل تشكل وسائل النقل العام عائقا أمام ذهاب ابنك/ابنتك إلى مراكز التدريب؟
100%	29	0%	0	هل تتوفر مقاعد لذوي الاحتياجات الخاصة في وسائل النقل العام؟
72%	21	28%	8	هل وسائل النقل العام مريحة للراكب؟
79%	23	21%	6	هل وسائل النقل العام جاذبة للراكب؟
72%	21	28%	8	هل تتقيد وسائل النقل العام بمتطلبات السلامة العامة؟
62%	18	38%	11	هل وسائل النقل العام نظيفة؟
48%	14	52%	15	من خلال استخدامك لوسائل النقل العام هل تعرض ابنك/ابنتك لمضايقات أثناء الرحلة؟
17%	5	83%	24	هل يشكل عدم توافر وسائل للنقل العام عائقا أمام القبول بعمل ما؟
21%	6	79%	23	هل تشكل كلفة استخدام وسائل النقل العام عائقا أمام القبول بعمل ما؟

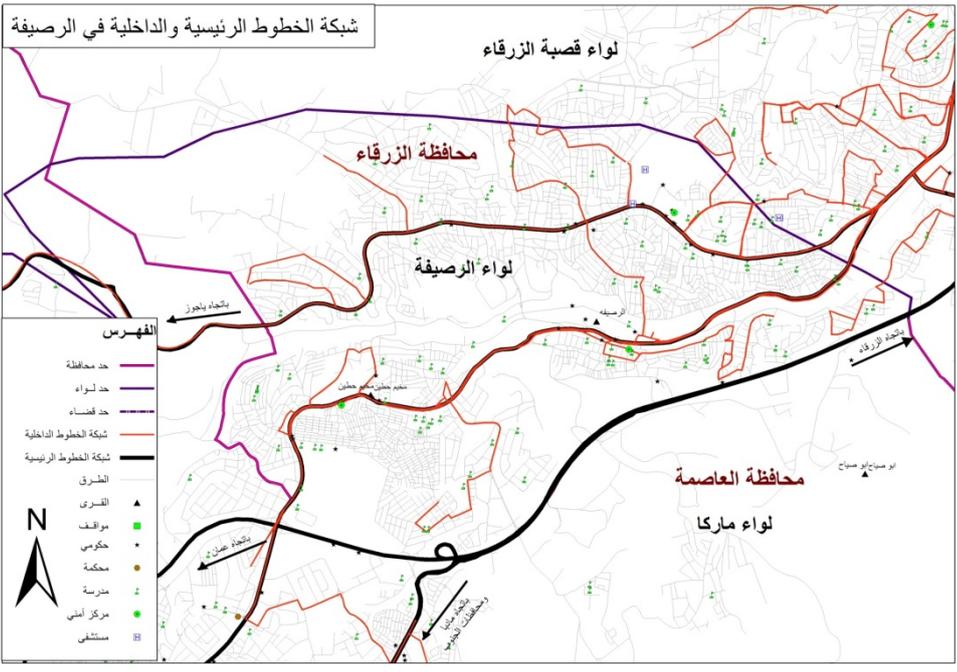
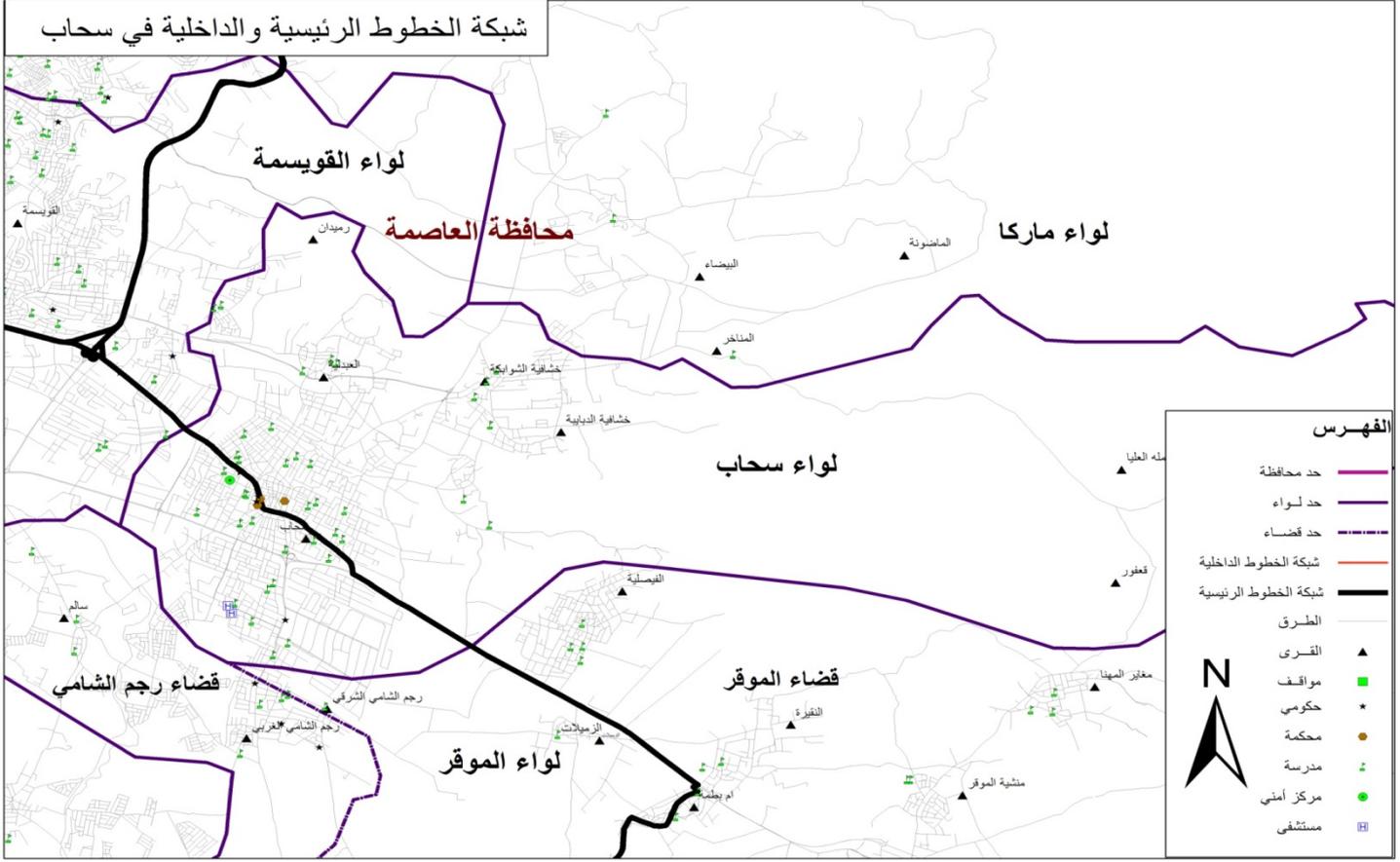


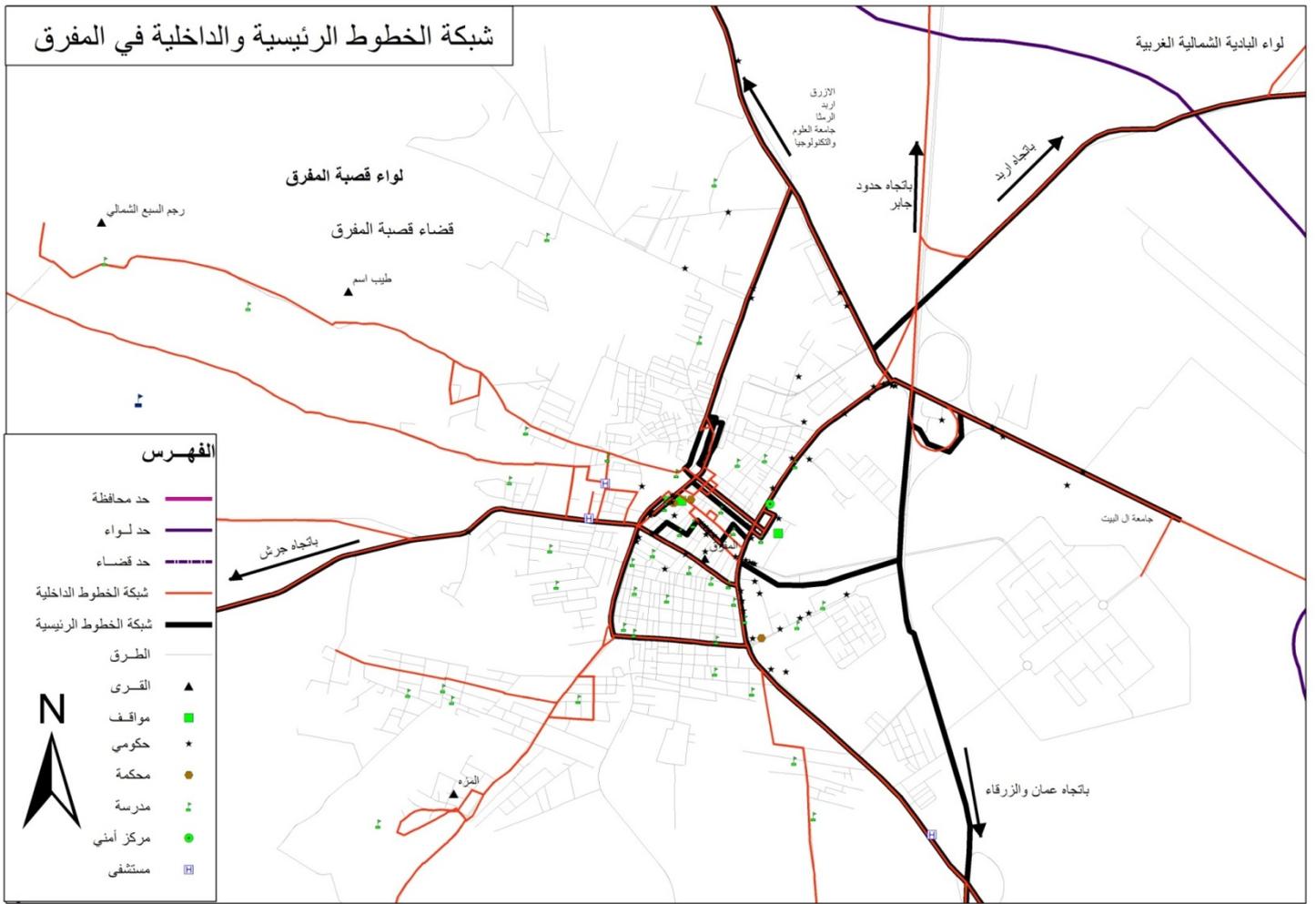
الشكل (13). مدة تأخير العاملين الذين يستخدمون وسائل النقل العام عن عملهم في الصباح في المؤسسات التي يعملون فيها تبعاً لتقديرات أصحاب العمل من أفراد العينة في كل من المفروق والشونة الجنوبية وسحاب

الملحق (6) خرائط شبكة النقل العام في كل من:

الشونة الجنوبية، وسحاب، والرصيفة، والمفرق







ملحق رقم (7)
ملخص لجلسات العصف الذهني واللقاءات

أولاً: جلسات العصف الذهني

تم عقد جلسة عصف ذهني مع الجهات المشاركة في مشروع شباب للمستقبل (، شباب البرنامج ، مزودو خدمات تدريب و أولياء الأمور وممثلي الجمعيات). حيث هدفت الجلسة إلى جمع ردود و إجابات الحضور من الشباب و أولياء الأمور والجمعيات العاملة في مناطق- عمل برنامج شباب للمستقبل فيما يخص مشكلة خدمات النقل العام و المواصلات والتعرف على أهم الحلول من وجهة نظر المشاركين في هذه الجلسة.

المشاركون في الجلسة :

- الشباب المستفيدين من خدمات برنامج شباب للمستقبل من العاملين وغير العاملين سواء ذكورا أو إناثا
- الجمعيات العاملة في مناطق عمل البرنامج في كل من الرصيفة ، الزرقاء والشونة / دير علا
- أولياء أمور الشباب من المستفيدين من خدمات البرنامج سواء كانوا من العاملين أو من خريجي البرنامج
- مزودو خدمات التدريب

بلغ عدد الحضور 19 من المناطق الثلاث موزعين على النحو التالي

المنطقة	شباب	أولياء أمور	ممثلو جمعيات
الرصيفة	2	2	1
الزرقاء	7	-	1
دير علا	2	1	2

إضافة إلى مزود خدمات تدريب واحد يمثل كلية عمون للتدريب الفندقي

محاور الجلسة:

ركزت الجلسة على ثلاث محاور رئيسية تتعلق بالمواصلات شملت: الكلفة والتغطية والنوعية حيث أكدت نتائج جلسة العصف الذهني نتائج الدراسة الميدانية السابقة من حيث التحديات والمشاكل ، إلا أنها أبرزت الحلول من وجهة نظر المستفيدين بطريقة عملية أكثر.

أولاً : الكلفة

أهم التحديات التي تم مناقشتها فيما يخص مشكلة المواصلات من حيث الكلفة:

- تبلغ قيمة كلفة التنقل في منطقة دير علا في المتوسط ما قيمته 50% من إجمالي الراتب وذلك للعاملين في قطاع الفنادق
- لا تتوفر خدمة المواصلات من وإلى أماكن العمل من خلال أصحاب العمل بصورة مرنة مما يسبب ارتفاع التكلفة.
- كلفة النقل عالية بسبب بعد الفنادق عن أماكن السكن والتجمعات السكانية مع انخفاض مستوى الأجور حيث إن معظم فرص العمل تتركز في مناطق عمان والبحر الميت
- كلفة النقل لا تزال مرتفعة في حال التنقل من محطة الباصات إلى أماكن العمل
- كلفة النقل مرتفعة مقارنة مع الأجور خصوصا في مناطق الزرقاء ودير علا

أهم الحلول المقترحة من قبل المشاركين فيما يخص الكلفة:

- تأمين المواصلات من قبل أصحاب العمل
- إلزام أصحاب العمل بتأمين المواصلات للعاملين من خلال تعديل قانون العمل لينص صراحة على هذه الامتيازات
- توفير بدل مواصلات
- إيجاد وسائل نقل مشتركة قطاعياً (الفنادق ، المصانع ، الخ...)
- توجيه أصحاب العمل من خلال جمعياتهم/ نقاباتهم المهنية وإلزامهم من خلال شروط العضوية لتوفير وسائل نقل مشتركة
- زيادة الحد الأدنى للأجور

ثانياً: التغطية

أهم التحديات فيما يخص مشكلة المواصلات من حيث التغطية:

- عدم وجود تغطية مناسبة وخصوصاً في ساعات الليل في مناطق دير علا بشكل خاص للعاملين في قطاع الفنادق بعد الساعة السابعة مساءً
- عدم وجود تغطية مناسبة بين مواقع الفنادق وأماكن السكن خصوصاً في مناطق الزرقاء ، الرصيفة ودير علا
- لا توجد مشاكل في ما يتعلق بالتغطية الداخلية في مناطق الرصيفة والزرقاء
- اغلب مشاكل التغطية تتعلق بالفترة المسائية
- المواصلات بين عمان والزرقاء، عمان - الرصيفة تشكل تحدياً خصوصاً في ساعات الصباح
- لا يتم تأمين المواصلات إلا للعاملين في الفترة المسائية
- عدم وجود بدائل مواصلات في منطقة دير علا
- معظم المشاكل تواجه الشباب العاملين في أماكن لا تؤمن وسائل مواصلات
- عدم انتظام حركة النقل في منطقة دير علا تشكل تحدياً للإناث بشكل خاص
- تعدد وسائل النقل المستخدمة خلال الرحلة وعدم انتظامها يشكل تحدياً لمستخدمي هذه الوسائل في مناطق الزرقاء ، الرصيفة ودير علا

أهم الحلول المقترحة من قبل المشاركين فيما يخص التغطية:

- زيادة عدد ساعات العمل لوسائل النقل
- زيادة عدد وسائل النقل العاملة على الخطوط ضمن أوقات محددة
- تأمين جهات قادرة على توفير خدمة النقل للمناطق أو في الأوقات المقطوعة
- تأمين المواصلات للشباب العاملين في قطاع الفنادق من وإلى أماكن السكن

ثالثاً: النوعية

أهم التحديات فيما يخص مشكلة المواصلات من حيث النوعية:

- يساهم تدني نوعية المواصلات في ضعف المشاركة الاقتصادية خصوصاً للإناث
- لا تتوفر البدائل الملائمة في مناطق ديرعلا/ الشونة
- أهم المشاكل تتعلق بنوع فرص العمل والمرتبطة قطاعياً بالفنادق حيث لا يتم تأمين المواصلات مما ينعكس سلباً على الالتزام بالعمل مستقبلاً
- تعدد واستخدام أكثر من وسيلة نقل خلال الرحلة الواحدة في مناطق الرصيفة ، الزرقاء وديرعلا
- تدني نوعية المواصلات
- مشاكل التحرش والمضايقات
- المقاعد غير مناسبة في باصات النقل العام
- الحمولة كبيرة في باصات النقل العام
- الألفاظ المستخدمة خارجة عن حدود مستوى اللياقة/ تلوث سمعي
- عدم توفر مواصلات ملائمة في مناطق ديرعلا

أهم الحلول المقترحة من قبل المشاركين فيما يخص النوعية

- تأمين وسائل نقل ملائمة من قبل أصحاب العمل
- تأمين الجمعيات بوسائل نقل مناسبة لتأمين نقل الشباب المنتفعين من برامج وخدمات الجمعيات
- زيادة عدد وسائل النقل
- دراسة حجم الطلب على خدمات النقل في المناطق المستهدفة وتحديد الآليات والحلول بناء على حجم ونوع الطلب وأوقاته.

ثانياً: اللقاءات مع الحكومة

لقاء معمق مع الدكتور محمد حامد خبير في قطاع النقل ، رئيس هيئة تنظيم قطاع النقل البري سابقاً /رئيس هيئة مفوضي قطاع الكهرباء وقت إجراء المقابلة ووزير الطاقة والثروة المعدنية حالياً

- هدف الاجتماع إلى اخذ التغذية الراجعة بخصوص السيناريوهات المقترحة والتوصيات القابلة للتطبيق كحلول لمشكلة المواصلات في المناطق المستهدفة في هذه الدراسة. حيث تم طرح عدد من الأسئلة المعدة مسبقاً بخصوص عدد من المحاور والتي تصب في مصلحة الدراسة وبلورة الحلول العملية لمشكلة المواصلات للشباب ضمن الفئة العمرية المستهدفة ، وقد جاءت الإجابات على النحو التالي:
- بداية يلاحظ انه بين عام 2001-2013 لم يحدث تطور واضح لخدمات النقل بشكل يعكس إي نوع من التميز في تقديم الخدمة.
- فيما يخص محور التغطية تبين أن هناك مشكلة في التغطية المكانية والتغطية الزمانية ، حيث تعاني المناطق الريفية من مشكلة في التغطية الزمانية ، حيث تتوقف المواصلات في الساعة 7:30 مساءً ، كما أن التغطية المكانية ضعيفة إذ لا تغطي خدمات النقل العام كافة المناطق. كما ويلاحظ انه في المناطق ذات الكثافة السكانية العالية لا توجد مشاكل من هذا النوع ، في حين انه وفي مناطق الأغوار فان المشكلة كبيرة.
- فترات الانتظار لوسائل المواصلات العامة عادة ما تتراوح بين 5-15 دقيقة في المناطق الحضرية و15-30 دقيقة في المناطق الريفية. الأمر الذي يعكس الحاجة لتوزيع وسائل النقل على فترات زمنية مناسبة بحيث تغطي الفترات النهارية والليلية .
- ومن الملاحظ ان التكاليف المادية المرتبطة بخدمات النقل عالية بشكل عام في مناطق الأغوار لأنها مرتبطة بالمكان والزمان وللأسف فهي لا تتوافر بصورة متكاملة
- عند طرح فكرة كوبونات النقل ، كانت الملاحظة ان كوبونات النقل من حيث المبدأ غير عملية عند التطبيق، حيث يلاحظ أن قطاع النقل في الأردن مسيطر عليه من قبل مؤسسات النقل الخاص والأفراد ، فلا توجد شركات نقل عام في المملكة. ولكن هناك إمكانية لتطبيق القسائم لحل مشكلة المواصلات ضمن حدود أمانة عمان الكبرى ، حيث تعتبر من الحلول العملية إلا إن هناك حاجة لتطبيق آلية من خلال تطوير وتنظيم اتفاق بين كل من مقدم الخدمة ، هيئة تنظيم النقل والمستفيد. من خلال تقديم مقترح رسمي للهيئة من اجل تقديم هذه القسائم ، حيث أن الجهة الحكومية مهمة في أي اتفاق من اجل توفير الالتزام اللازم. كما يجب ان يتم تحديد الجهات المستفيدة من هذه القسائم ، على أن يتم توفير خدمات النقل على مدار اليوم ، حيث أن مشكلة التنقل هي مشكلة عامة.
- فيما يخص البطاقة الذكية ، فيلاحظ انه ضمن حدود أمانة عمان ، فإن الشركة المتكاملة للخدمات تدير خدمات النقل العام ، الأمر الذي من شأنه توفير الإمكانيات لتطبيق البطاقة الذكية داخل حدود الأمانة.
- أما بالنسبة للشركات الصغيرة كالمطاعم المحلات ونحوه ، يمكن توفير خدمة النقل لموظفي هذه الشركات من خلال شركات تأجير الحافلات ، حيث انه من غير المتوقع أن تتحسن خدمات النقل العام خلال الخمس سنوات القادمة ، وأن هناك حاجة لتطوير خدمات النقل من خلال توفير دعم حكومي متكامل ، إضافة لتنظيم خدمات أصحاب وسائل النقل الخاص ، فلا يزال قطاع النقل يعاني من عدم وجود المؤسسة في العمل لتنظيم خدمات النقل .
- وختاماً فإنه من الضروري العمل على ما يلي :
 - توفير حل أولي يقوم على شراء خدمات شركات النقل الخاص
 - توفير القسائم والعمل بها في كل مناطق عمان ، الزرقاء الرصيفة
 - تطبيق مزيج من النوعين للوصول إلى حل عملي وشمولي على المدى البعيد.

لقاء معمق مع هيئة تنظيم قطاع النقل البري

هدف الاجتماع لأخذ التغذية الراجعة بخصوص السيناريوهات المقترحة والتوصيات القابلة للتطبيق كحلول لمشكلة المواصلات في مناطق العمل التي تمت دراستها. وقد تم تزويد مندوبي الهيئة بجموعه من الأسئلة المكتوبة والمعدة مسبقا ، وفيما يلي عرض لإجابات الهيئة عليها:

1. هل توجد خرائط تبين توزيع السكان و مناطق تواجد خطوط النقل العام ؟

توجد خرائط تبين مسارات خطوط النقل العام على نظام GPS وأيضا الأفضية والألوية وأما بالنسبة لتوزيع السكان فإنه تتوفر هذه المعلومات لدى دائرة الإحصاءات العامة .

2. ما هو متوسط المسافة التي يقطعها الشخص سيرا على الأقدام للوصول الى خط أو موقف النقل العام ؟

النافذية : 75% من السكان يسكنون ضمن مسافة مشي لا تزيد على 10 دقائق من اقرب موقف تحميل وتنزيل للباص

3. هل توجد مناطق خارج نطاق التغطية في المدن والقرى الرئيسية ؟

تتوفر خدمة النقل العام في المدن كافة وقرىها الرئيسية إلا انه في القرى النائية والتي لا تتوفر فيها أية خدمة نقل عام يتم منح التراخيص للجمعيات الخيرية الموجودة فيها لتسيير وسائل نقل عمومية لخدمة المنطقة أو عن طريق منح التصاريح المؤقتة لحين توفير الخدمة الدائمة .

4. كيف تختلف درجة التغطية بين الليل والنهار ؟

يتم توفير خدمة النقل العام من الساعة 6 صباحا وحتى الساعة 7 مساء ، أما بالنسبة لسيارات التاكسي فهي تعمل 24 ساعة (على مدار الساعة).

5. هل يوجد تصنيف للمناطق حسب كثافة النقل ؟

لا يوجد تصنيف حالي للمناطق حسب كثافة النقل العام أما بالنسبة للشبكة هنالك معايير يتم قياسها مثل نفاذية الشبكة وغيرها .

6. في ضوء ارتفاع تكاليف النقل العام ، هل يمكن طرح فكرة إصدار كوبون نقل يومي أو أسبوعي او شهري بأسعار مخفضة لفئات محدده من الركاب ؟ هل يوجد مثل هذا التصور؟

7. هل يمكن تقديم "قسائم" مدعومة (vouchers) لفئات محددة من الركاب (الطلاب، كبار السن ، العمال الشباب)؟

من الممكن العمل بتطبيق البطاقة الذكية حيث يمكن تقديم بطاقات مدعومة وذلك من خلال مشروع (ITS) والذي تقوم الهيئة حاليا بتنفيذه أي أن هذه البطاقات يمكن توفيرها بعد الانتهاء من المشروع مع العلم بأنه قد تم دعم الأجرة على عدد من خطوط الجامعات الحكومية لدعم الطلبة ومن خلال تذاكر وكوبونات خاص بهم .

8. هل هنالك سياسات دعم أخرى تدرسها الهيئة حاليا أو درستها في الماضي؟

توجد سياسات لدعم قطاع النقل العام تم تنفيذ بعضها مثل دعم أجور الطلبة في ثلاث جامعات حكومية وهو جزء من مشروع الحوافز المقدمة لقطاع النقل العام حيث يشمل الجزء الآخر من المشروع على الحصول على إعفاءات ضريبية للقطاع والعمل جاري حتى تاريخه .

9. كيف تستطيع الهيئة أن تساهم في توفير خدمات النقل الخاص ببعض الشركات (المطاعم، مراكز التسوق، الفنادق الصغيرة ، محطات الوقود) وخصوصا في ساعات الليل ؟

بخصوص توفير خدمات النقل الخاص ببعض الشركات (المطاعم، مراكز التسوق، الفنادق، محطات الوقود) فإنه من خلال التعليمات والأنظمة الصادرة عن الهيئة والتي تسمح بترخيص وسائل نقل للمنشآت كالجمعيات والمدارس وذلك ضمن الشروط المعتمدة من الهيئة

وقد تم أثناء اللقاء طرح مشكلة تنقل العمال داخل المدن الصناعية كمدينة سحاب الصناعية، وقد أفادت الهيئة بأنه من الممكن السماح للمصانع العاملة في المدن الصناعية أو الشركات في المناطق الحرة في ترخيص خطوط داخلية (سرفيس) لنقل العاملين من الشارع الرئيسي وحتى أماكن عملهم داخل هذه المدن.

ثالثا: اللقاءات مع منظمات أصحاب العمل

لقاءات معمقة مع كل من نقابة أصحاب المطاعم والحلويات وجمعية أصحاب الفنادق السياحية

كان الهدف من اللقاءات الحصول على التغذية الراجعة بخصوص السيناريوهات المقترحة و أهم الحلول والتوصيات القابلة للتطبيق كحلول لمشكلة المواصلات في مناطق التي تمت دراستها، والاطلاع على الطاقات والإمكانات الفنية لهذه الجمعيات و معرفة خبراتها السابقة في تنظيم خدمات النقل للعاملين لدى أعضائها، ومعرفة مدى استعدادها للمشاركة المستقبلية في تنظيم ودعم خدمات النقل للعاملين في القطاع.

أولا: نقابة أصحاب المطاعم والحلويات

تبين ومن خلال اللقاء ان عدد المطاعم المسجلة لدى النقابة 4200 مطعم من أصل 12000 مطعما في المملكة حيث كان توزيعها على النحو التالي:

- 28% في عمان
- 20-22% في اربد
- 18% في الزرقاء

تصنف المطاعم إلى مطاعم شعبية وسياحية. ويتراوح عدد العاملين في هذه المطاعم بين 2-3 عمال في المتوسط، هناك عدد من المطاعم والتي تصنف بأنها كبيرة نوعا ما حيث يوجد فيها ما يقارب 50-60 عامل معظم العمالة الأردنية تتركز في مطاعم الحمص والفول

أهم المشاكل التي تواجه تشغيل الأردنيين في هذا القطاع :

- عدم رغبة الأردنيين في تعلم مهارات جديدة، التدريب الفني المتخصص
- المواصلات (70%) من مشكلة التشغيل في هذا القطاع.
- عدم وجود الصلاحيات الكافية والتشريعات اللازمة من خلال النظام الداخلي (الانتساب اختياري) للجمعية

فيما يخص مشكلة المواصلات ، يلاحظ ان هذه المشكلة مرتبطة في المحافظات ، فعلى سبيل المثال في محافظة الزرقاء لا توجد مشكلة من هذا النوع ، حيث يلاحظ ان أماكن العمل مغطاة بشبكة ملائمة من وسائل النقل الجيدة في حين أن هذه المشكلة صعبة في منطقة العاصمة ،حيث المشاكل تتعلق بالتغطية والتردد والمسافة الطويلة بين مواقع العمل وأماكن السكن وحاجة الشباب لاستخدام 2-3 من وسائل المواصلات يوميا للتنقل، الأمر الذي يشكل تحديا فيما يخص عامل الوقت وعامل الكلفة.

أهم الحلول المقترحة :

- تعزيز القوانين والتشريعات المنظمة لحقوق العمال وأصحاب العمل ، فعلى سبيل المثال فإن التشريعات لاتلزم أصحاب المطاعم الشعبية والسياحية بالاشتراك في جمعيتهم ، السبب الذي يحول دون تسجيل الأغلبية في الجمعية و يحد من قدراتها وإمكاناتها على خدمة أصحاب العمل والعاملين في القطاع بشكل مناسب .
- توفير الحماية القانونية لأصحاب المطاعم
- التدريب قدر الإمكان للعاملين والداخلين الجدد لسوق العمل
- توفير الأمن الوظيفي والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي

ثانيا: جمعية أصحاب الفنادق

هدف الاجتماع إلى أخذ التغذية الراجعة بخصوص السيناريوهات المقترحة و أهم الحلول والتوصيات القابلة للتطبيق كحلول لمشكلة المواصلات في المناطق التي تمت دراستها وقد تبين ومن خلال اللقاء ان عدد الفنادق المسجلة بلغ 480 فندقا ، حيث يعتبر التسجيل إلزامي للأعضاء ، كما يقدر عدد العاملين في القطاع بحوالي 14000 عامل .وتقدر نسبة العاملين الأجانب ب10% من نسبة العاملين الأردنيين في كل الفنادق

من الملاحظ ان معظم الفنادق توفر خدمة المواصلات لموظفيها خصوصا في منطقة البحر الميت ، في حال عدم توفير الخدمة ، يتم صرف بدل نقدي. وتعتبر كلفة المواصلات عالية في مناطق العاصمة من خلال التغذية الراجعة الامر الي يستدعي العمل لتحسين خدمات النقل عب تحسين البنية التحتية وزيادة عدد وسائل النقل وتحسين التردد والنوعية.

بالنسبة لموضوع النقل الوظيفي للموظفين من قبل صاحب العمل فإنه يمكن الاستعانة بخبرات الجيش ، جمعية المتقاعدين العسكريين، الملكية الأردنية وغيرها من هذه الجهات ممن عملت سابقا على توفير خدمات النقل لموظفيها . كما ويمكن الدخول مع جمعية المتقاعدين العسكريين في إطار شراكة / تعاقد مع جمعية أصحاب الفنادق لتوفير خدمة المواصلات للعاملين في الفنادق وذلك من خلال تأمين المواصلات حسب المناطق الجغرافية .. أي أنه من الممكن التفكير في جمعية المتقاعدين العسكريين كأحد الجهات المحتملة لتأجير خدمات النقل كما هو الحال في شركات القطاع الخاص.

رابعاً: اللقاءات مع القطاع الخاص

أولاً: شركة كارفور لتجارة التجزئة

هدف الاجتماع إلى اخذ التغذية الراجعة بخصوص السيناريوهات المقترحة وأهم الحلول والتوصيات القابلة للتطبيق كحلول لمشكلة المواصلات في مناطق عمل المشروع والتي تمت دراستها.

تعتبر شركة كارفور من كبرى الشركات العالمية ، اذ تنتشر فروعها في 17 دولة في منطقة الشرق الأوسط، ولها 8 فروع صغيرة وفرعان كبيران في الأردن وتوسع الشركة حاليا من خلال 3 فروع صغيرة وفرع كبير سيتم افتتاحها قبل نهاية هذا العام . وتنتشر فروع كارفور في مناطق مختلفة حول العاصمة والزرقاء و أربد و مادبا. يبلغ عدد موظفي الشركة حاليا 1100 موظف/ة، ومن المتوقع ومع الانتهاء من افتتاح الفروع الجديدة بنهاية عام 2013 أن يصل العدد إلى 1600 موظف ، 98% من العاملين لدى الشركة أردنيون، 60% منهم من حملة شهادة البكالوريوس و 22%- 27% من حملة الثانوية العامة فما دون. والحد الأدنى للأجور المعمول به في الشركة هو 286 دينار أردني شهريا ويتوزع العمال على 3 فترات عمل.

يعتبر تأمين المواصلات للشباب من الأمور الهامة لاستدامة عملهم وكذلك من الحلول العملية على المستوى الوطني لهذا التحدي ، فهناك حاجة لدعم المواصلات للشباب في الفئة العمرية المستهدفة ، بالنسبة لشركة كارفور تتحمل الشركة ما قيمته 32-36 دينار أردنيا شهريا كدعم لتغطية كلف المواصلات للعاملين لديها من خلال التعاقد مع شركة متخصصة بتقديم خدمات النقل. حيث تقدم الشركة خدمات النقل بصورة مستمرة وضمن مسارات:

- المسار الاول : -CITY Mall دوار صويلح- الدوريات الخارجية- الجامعة الاردنية- مستشفى الجامعة- دوار المدينة الرياضية- مجمع الشمال- رعدان
- المسار الثاني:-City Mall الدوار الثامن- الدوار السابع/ الصوفية- السادس- ضاحية الياسمين / عبدون- رعدان

الحلول المقترحة لمشاكل الشباب مع المواصلات:

- التعاقد مع شركة متخصصة لتقديم خدمات النقل لموظفي الشركات الكبيرة و المتوسطة .
- تطوير مشاريع تشغيل متخصصة في مناطق تركيز الشباب ، على سبيل المثال مناطق المفرق والغور ، في قطاع الزراعة
- تطوير خطوط نقل جديدة لمناطق ذات كثافة بالحركة وبتجاهين وتطبيق نظام العمل بالكوبونات
- تطوير خطوط مواصلات للمناطق الصناعية ، على سبيل المثال: القسطل – رعدان ، الزرقاء – عمان، الزرقاء - المنطقة الصناعية- رعدان.

أما في المناطق البعيدة و التي لا توجد بها كثافة استخدام لوسائل النقل طيلة اليوم كمناطق الأغوار ، أو التي تكون المسافات متباعدة بين أماكن العمل وأماكن السكن و كذلك عدم وجود أعداد كبيرة من العمال الذين ينتقلون خارج ساعات العمل الاعتيادية كمناطق المفرق، فإن الترويج لخدمة النقل المشترك من خلال تأمين الشركة لوسيلة نقل لدى احد موظفيها و التعاقد معه لنقل الموظفين القاطنين في أماكن متجاورة مقابل التزام مالي شهري ثابت (Car Pooling) قد يكون الحل الأكثر واقعية و الأسهل تطبيقا في مثل هذه الظروف.

شركة كارفور لتجارة التجزئة

قصة نجاح

تغطي محلات كارفور لتجارة التجزئة أغلب تجمعات السكان الرئيسية في المدن الأردنية الكبيرة ، وهناك خطة للتوسع في المحافظات الجنوبية . تستقطب الشركة الأيدي العاملة الأردنية من عدة مناطق داخل المدينة الواحدة و من القرى المحيطة بها. عدد العاملين في الشركة كبير و يزداد بسرعة كبيرة ، و تكاد تكون العمالة بالكامل لدى الشركة عمالة أردنية.

يتناوب العاملون في الشركة العمل من خلال 3 ورديات ، ينتهي آخرها عند منتصف الليل . يتركز عمل الإناث في الدوريات الصباحية والمسائية غير المتأخرة، و يعمل الذكور في ساعات الليل المتأخرة .

تقدم الشركة لموظفيها التأمين الصحي و الضمان الاجتماعي بالإضافة لخدمات النقل و مستوى جيد من الرواتب. يتوزع العاملون في الشركة على المهن المختلفة حسب الكفاية و ليس حسب الشهادة ، حيث من المتوقع أن تجد في الشركة شخصان يعملان بنفس العمل أحدهما جامعي و الآخر ثانوي. أي أن " نظرية العيب " قد سقطت في شركة كارفور أمام توفير بيئة العمل المناسبة.

ينتقل عمال الشركة رجالا ونساء و موظفوها من شرق عمان و شمالها و جنوبها، يتجمعون في نقاط معينة بانتظار حافلات الشركة لنقلهم لمواقع العمل . لا تواجه الشركة شكاوى و احتجاجات من الموظفين حول بعد مساكنهم عن خطوط حافلات الشركة الرئيسية.

تتعاهد شركة كارفور مع شركة نقل متخصصة تقوم بنقل موظفيها ضمن مسارات محددة و متفق عليها مسبقا، و تتحمل شركة النقل كافة تفاصيل نقل الموظفين ، و تتولى شركة كارفور عملية المتابعة و التقييم لخدمات النقل . كما تعتبر تكلفة النقل الشهرية للعامل والتي تبلغ 36 دينارا شهريا في مناطق عمان تكلفة مقبولة و خصوصا إذا ما علمنا أن شركة النقل تلتزم بالعمل لساعات متأخرة من الليل.

لا تواجه شركة كارفور مشكلات الدوران الوظيفي بين موظفيها من كافة المستويات المهنية و المناطق الجغرافية، بل وعلى العكس من ذلك فإن عددا من العاملين في الشركة قد أمضوا عدة سنوات من العمل لدى الشركة.

تجربة شركة كارفور باستقطاب و تشغيل الأردنيين من كافة المستويات التعليمية و المناطق الجغرافية و تأمين وسائل النقل لهم الاحتفاظ بهم لسنوات، جديرة بأن تدرس بعمق أكبر و تعميم الاستفادة منها في مواقع أخرى في سوق العمل.

ثانيا: الشركة المتكاملة للنقل البري

أصبحت الشركة شركة حكومية مرة أخرى بعد سحب المستثمر الكويتي استثماره من الشركة ، و تتولى الشركة حاليا تقديم خدمات النقل العام بشكل رئيسي داخل مناطق العاصمة . تم تحديد موعد مع إدارة الشركة بهدف التعرف على طبيعة خدماتها و المشاكل التي تواجهها ، و مناقشة فكرة تطوير و استخدام كويونات النقل لدى الشركة كمشروع ريادي، كونها المشغل الأكبر في منطقة عمان والزرقاء ، ولكن حالت ظروف مدير عام الشركة دون إجراء اللقاء.

ورشة تشاوريه وطنية حول
"أثر مشكلات النقل على تشغيل الشباب"

أجندة ورشة العمل

برنامج الورشة

الخميس 6 شباط 2014 (فندق كراون بلازا عمان)

التسجيل	9:00- 9:30
الجلسة الافتتاحية	9:30-10:00
<ul style="list-style-type: none">• كلمة معالي وزير العمل (قدمها عنه عطوفة أمين عام الوزارة)• كلمة هيئة تنظيم النقل البري• كلمة مدير المنظمة الدولية للشباب في الأردن	
تقديم نتائج الدراسة الرئيسية وأهم الحلول المقترحة للتعامل مع تحديات النقل والتخفيف من أثره على تشغيل الشباب المنظمة الدولية للشباب	10:00-10:30
ورقة تصور حول تطوير خدمات المواصلات العامة في الأردن – هيئة تنظيم النقل البري	10:30-10:50
حلقة نقاشية: مناقشة تحديات النقل التي تؤثر على تشغيل الشباب واستعراض بعض التجارب المطبقة في مجال التعامل مع تحديات النقل (كارفور والشركة الأردنية للتعليم الفندقي والشركة الاردنية للحافلات وجمعية خريبة السوق الخيرية)	10:50-11:30
استراحة فهوة	11:30-11:45
نقاش مجموعات العمل	11:45-12:35
سيتم تقسيم الحضور حسب الاختصاص لمراجعة ودراسة الحلول المقترحة وتحديد الايجابيات والسلبيات والتحديات المرتبطة بتطبيق كل منها. يتوقع من المشاركين تحديد الاولويات و تحديد مبدئي لخطوات التطبيق. سيتم تحديد مجموعة لمناقشة الحلول على المستوى العام	
تقديم نتائج عمل المجموعات	12:35-13:00
استراحة قهوة	13:00-13:15
تشكيل لجنة من الجهات ذات العلاقة من أجل متابعة وضع الخطط التفصيلية وتطبيق الحلول التي تمت المصادقة عليها خلال الورشة	13:15-13:35
الاتفاق والمصادقة النهائية على تطبيق أفضل الحلول	13:35-14:05
<ul style="list-style-type: none">• تطبيق معايير لاختبار انجع الحلول والبدائل ذات الاولوية• الاتفاق على عدد من الخطوات المستقبلية للتطبيق	
الكلمة الختامية	14:05-14:15
الغذاء	14:15-15:30

