

"تحسين فرص الوصول الى سبل المعيشة المستدامة للاجئين السوريين من الشباب والنساء والمجتمعات المستضيفة في محافظة إربد، الأردن"

تقييم سوق العمل في لواء بني كنانة والمزار الشمالي



’ تم إعداد هذا التقرير بمساعدة مالية من البرنامج الإقليمي الأوروبي للتنمية والحماية لدعم لبنان والأردن والعراق، والممول من قبل جمهورية التشيكية والدنمارك والإتحاد الأوروبي (ديفكو) وأيرلندا وهولندا والنرويج وسويسرا والمملكة المتحدة. محتوى هذا التقرير هو المسؤولية الفردية لمركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين ولا يمكن أن يعد تحت أي ظرف معبر عن موقف البرنامج الإقليمي الأوروبي للتنمية والحماية.’

شكر وتقدير

تم إعداد هذه الدراسة من قبل مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين بدعم من البرنامج الإقليمي الأوروبي للتنمية والحماية، كجزء من مشروع «تحسين فرص الوصول إلى سبل المعيشة المستدامة للاجئين السوريين من الشباب والنساء والمجتمعات المستضيفة في محافظة إربد، الأردن»، وبالشراكة مع منظمة أوكسفام ومؤسسة قادة الغد.

يتكون الفريق البحثي في مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين من سعيد عبيني، وعائدة السعيد، وعائد تيم، وهديل العمارة، وماجد أبو عزام، ورنند أبو طالب، وهلا أبو طالب، و بلال أبو حماد، ونبال عواد. وكما يعرب المركز عن تقديره للمساهمات القيمة التي قدمتها كل من منظمة أوكسفام، ونخص بالشكر فرح أبو شما، وغادة سالم، ونضال عربيات، ومؤسسة قادة الغد وخاصة كرس لاش والمضفر الشوبكي. ويقدر الفريق أيضاً المساهمة التي قدمتها أنشطة مبادرة فضفض في مؤسسة قادة الغد والتي وفرت منظورا إبداعياً للبحث.

والشكر الخاص لفريق جمع البيانات من أبناء محافظة إربد: أحمد أحمد، وولاء عديات، ولما الرجوب، وبتول الرجوب، وأسيل الرجوب، ورائد عثمان، وسماح أحمد، وعلاء الهزيم، وأفاق عديات، وعماد قصيري.

ولم يكن هذا البحث ممكنا دون تعاون متصرفي لواء بني كنانة والمزار الشمالي، ورؤساء البلديات في لواء بني كنانة والمزار الشمالي، ومكتب أشغال المزار الشمالي، وصندوق التنمية والتشغيل في محافظة إربد. وأخيرا، نحن ممتنون جدا لأبناء لواء بني كنانة ولواء المزار الشمالي بشكل خاص، ومحافظة إربد على وقتهم وصبرهم واستعدادهم لتبادل المعلومات معنا.

المحتويات

١. الملخص التنفيذي

٢. المقدمة

١.٢	الوضع الاقتصادي في الأردن	٦
١.١.٢	مواجهة الصعوبات الاقتصادية	٦
٢.١.٢	تباطؤ نمو الناتج المحلي الإجمالي في الأردن	٦
٣.١.٢	أثر أزمة اللاجئين السوريين على الاقتصاد الأردني	٧
٤.١.٢	الظروف الاقتصادية في إربد	٧
٢.٢	التغيرات السكانية في الأردن	٩
٣.٢	سوق العمل الأردني	٩
١.٣.٢	استمرار البطالة الهيكلية العالية يضر بسوق العمل	٩
٢.٣.٢	إمكانيات المرأة الأردنية غير المستغلة	١١
٣.٣.٢	تأثير اللاجئين السوريين على سوق العمل	١٢

٣. مشروع سبل المعيشة في إربد

١.٣	مقدمة حول المشروع	١٣
٢.٣	تقييم سوق العمل	١٣
٣.٣	المنهجية وعينة الدراسة	١٤
٤.٣	المحددات	١٥

٤. تحليل النتائج

١.٤	فهم العينة	١٦
١.١.٤	تعريف المبحوثين	١٦
٢.١.٤	لمحة عن العينة	١٧
٣.١.٤	عينة الموظفين	١٩
٤.١.٤	عينة الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص	٢١
٥.١.٤	عينة أصحاب الأعمال	٢٣
٦.١.٤	عينة الباحثين عن عمل	٢٥
٢.٤	فجوة المهارات أم فجوة التوقعات	٢٧
١.٢.٤	كيف تم قياس فجوة المهارات	٢٧
٢.٢.٤	فجوة المهارات التقنية	٢٨
٣.٢.٤	فجوة المهارات الشخصية	٣١
٤.٢.٤	الاستنتاجات المتعلقة بفجوة المهارات	٣٣
٣.٤	التوظيف، الريادة، وبيئة العمل	٣٣
١.٣.٤	بيئة العمل	٣٤
٢.٣.٤	سوق الوظائف	٣٧
٣.٣.٤	تأسيس أعمالهم الخاصة	٤٠

٥. الاستنتاجات

٦. التوصيات

٧. المراجع

٤٢

٤٤

٤٥

قائمة الأشكال

٨	الشكل ١: تحليل سوات لخطة التنمية الخاصة بالمزار، نقاط الضعف
١٧	الشكل ٢: المستوى التعليمي بحسب الجنس
١٨	الشكل ٣: العمر بحسب الجنسية
١٨	الشكل ٤: المستوى التعليمي بحسب الجنسية
٢٠	الشكل ٥: القطاع الذي يعمل فيه الموظفون بحسب الموقع.
٢٠	الشكل ٦: خبرة الموظفين بحسب الموقع.
٢١	الشكل ٧: عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة المنشأة بحسب السنة.
٢١	الشكل ٨: عدد الاشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص بحسب الجنسية والسنة.
٢٢	الشكل ٩: قطاع التوظيف للحساب الشخصي بحسب الجنس.
٢٣	الشكل ١٠: تأسيس الأعمال بحسب السنة.
٢٤	الشكل ١١: قطاعات أصحاب الأعمال بحسب الجنسية.
٢٥	الشكل ١٢: الباحثون عن عمل بحسب النوع.
٢٥	الشكل ١٣: كم طالت مدة دورتك التدريبية؟
٢٦	الشكل ١٤: هل تشعر بأنها قد ساعدتك في إمكانية حصولك على وظيفة؟
٢٨	الشكل ١٥: أعلى خمس مهارات تقنية في جميع القطاعات بحسب المجموعة.
٢٩	الشكل ١٦: أعلى خمس مهارات تقنية في قطاع تجارة التجزئة بحسب المجموعة.
٢٩	الشكل ١٧: أعلى خمس مهارات في القطاع المعتمد على المنزل بحسب المجموعة .
٣٠	الشكل ١٨: أعلى خمس مهارات تقنية في القطاع المعتمد على المنزل بحسب المجموعة.
٣١	الشكل ١٩: ما أهمية المهارات الشخصية، بحسب المجموعة.
٣٢	الشكل ٢٠: «مفضل» ما هي المهارات التي تفتقر إليها والتي يمكن أن توصلك إلى الوظيفة التي تحلم بها.
٣٢	الشكل ٢١: المهارات الخمس الأولى، جميع القطاعات.
٣٤	الشكل ٢٢: ما مدى استدامة أعمالك، بحسب القطاع.
٣٥	الشكل ٢٣: لماذا اخترت هذا القطاع؟ (قطاع الحرف اليدوية).
٣٦	الشكل ٢٤: هل تساعد الخدمات/البنية التحتية في استدامة الأعمال بحسب الجنسية .
٣٧	الشكل ٢٥: أبرز ١٠ عوائق أمام استدامة الأعمال - جميع القطاعات.
٣٨	الشكل ٢٦: أبرز ٥ عوائق أمام استدامة الأعمال - جميع القطاعات.
٣٨	الشكل ٢٧: هل تسعى لتوظيف أشخاص جدد في المستقبل القريب؟ (جميع القطاعات).
٣٨	الشكل ٢٨: كم عدد الأشخاص الذين تسعى لتوظيفهم، بحسب القطاع.
٤٠	الشكل ٢٩: ما هو الأسلوب المستخدم في العثور على عمل؟
٤١	الشكل ٣٠: الموظفون المستعدون لتأسيس أعمالهم الخاصة بحسب سنوات الخبرة.

١. الملخص التنفيذي

شهد الأردن تغيرات محورية على مدار السنوات العديدة الماضية، وخاصة منذ بداية الأزمة السورية، إلى جانب تغيرات سريعة تخلق ضغوطاً اجتماعية واقتصادية لم تأخذها استراتيجيات المملكة في الحسبان. فقد فرض التدفق الكبير للاجئين ضغوطاً هائلة على الظروف الاقتصادية وظروف سوق العمل، مع التشديد بشكل خاص على البنية التحتية والخدمات في المناطق الأردنية التي لم تكن مستعدة لاستيعاب أعداد اللاجئين الذين قدموا إلى الأردن كونها منطقة حدودية. وقد أوجدت زيادة المنافسة في سوق العمل حالات من التوتر الاجتماعي بين أفراد المجتمع المضيف واللاجئين، ولا سيما في ظل مناخ البطالة المتزايدة التي وصلت إلى ١٨٪ في عام ٢٠١٧، لتكون معدلات البطالة بين صفوف الشباب من بين أعلى المعدلات في العالم.

وبحسب التقديرات، كلفت الأزمة السورية الأردن ١٠,٣ مليار دولار أمريكي (الغد، ٢٠١٧)، وظهرت آثار للاجئين السوريين على سوق العمل طالت "فرص العمل المتاحة، ومستويات الأجور، وظروف العمل، والوصول إلى العمل، وما إلى ذلك، بالنسبة للأردنيين واللاجئين والعمال المهاجرين"، مع ظهور جانب مقلق بشكل خاص بالنسبة "للمحافظات الشمالية، حيث حصة اللاجئين السوريين والضغط على سوق العمل هناك هما الأكبر" (ستيف وهيليسوند، ٢٠١٥). وتأثرت النساء بشكل خاص بالضغط الذي طال الفرص الاقتصادية وفرص العمل، حيث سجلت الأردن ثاني أدنى نسبة مشاركة للمرأة في سوق العمل، بعد سوريا فقط، وبلغت نسبة البطالة بين صفوف الإناث في الأردن ٣٣٪ في الربع الأول من عام ٢٠١٧ (دائرة الإحصاءات العامة عبر الأردن تايمز، ٢٠١٧ب).

إن التقييم لسوق العمل في لواء بني كنانة والمزار الشمالي هو جزء من مشروع يسعى إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للشابات والشباب السوريين والأردنيين من خلال بناء مهاراتهم وخبراتهم بحيث يصبحوا أكثر قدرة على تحديد فرص العمل والوصول إليها، وبناء قدراتهم على التخطيط لمبادراتهم الخاصة لتوليد الدخل وإدارتها. إضافة إلى ذلك، سوف يحدد المشروع ويعالج العوائق الهيكلية التي تحول دون مشاركتهم الكاملة في قوى العمل لضمان التغيير المستدام. أما الهدف المحدد من هذا العمل فهو تعزيز الوصول إلى فرص العمل وسبل المعيشة المستدامة من خلال تعزيز وزيادة الدخل والإنتاج للشابات والشباب المهمشين من اللاجئين والسكان المضيفين في إربد.

أظهر التقييم لسوق العمل في بني كنانة والمزار الشمالي بأن الظروف الاقتصادية في هذين اللوامين صعبة للغاية نظراً لقلة عدد فرص العمل، مع العدد القليل جداً من الشركات التي تتطلع إلى التوسع وتوظيف موظفين جدد. ومع ذلك، هناك تفائل حذر بشأن استدامة هذه الأعمال من قبل أصحاب الأعمال أنفسهم. غير أنه على الرغم من وجود زيادة في عدد المهن المنزلية، وخاصة بين صفوف النساء واللاجئين السوريين، فإن التوقعات الاقتصادية بالنسبة لهم ليست أفضل حالاً. تميل النساء من رواد الأعمال إلى تفضيل القطاعات الأنثوية - حيث يشعرون بقدر أكبر من الراحة ويمتلكن قدراً أكبر من الخبرة - إذ يوجد بالفعل تشجيع في السوق يمكن أن يحد من نمو واستدامة أعمالهن. وعلى الرغم من أن الكثيرين ذكروا أنهم أجروا بعض أشكال أبحاث السوق قبل تأسيس أعمالهم، فإن حقيقة أنهم يختارون تأسيس أعمالهم في قطاعات مزدحمة يضعف هذه الحقيقة. وإضافة إلى ذلك، لا تزال العوائق الهيكلية تحول دون قدرة المرأة على إيجاد عمل، بما في ذلك العوامل الاجتماعية والمخاوف على سلامتها في أماكن العمل.

ومن منظور أوسع نطاقاً، توجد العديد من العوائق التي تمنع التوسع بالأعمال، ومن أبرزها الافتقار إلى رأس المال والتمويل، إلى جانب عدم وجود النية لدى أصحاب الأعمال بالحصول على قروض من البنوك التجارية بسبب ارتفاع أسعار الفائدة لديها. كما أن عملية ترخيص وتسجيل المشاريع في القطاع العام ليست مشجعة بسبب التعقيد المتصور للحصول على التراخيص، مع عبء تكاليف دفع الضمان الاجتماعي الذي ينطوي على رغبة الشركات في تعيين موظفين جدد.

تعزز الغالبية العظمى من العاطلين عن العمل عن تأسيس مشاريعهم الخاصة، على الرغم من علمهم بمحدودية فرص العمل في القطاعات التي يختارونها، إذ يبقى العاطلون عن العمل أنفسهم في دائرة البطالة. ومع ذلك، هناك فجوة في السوق، ولكن هذه الفجوة يمكن أن تكون أكثر عمقاً من فجوة التوقعات بدلاً من المهارات. فعندما سُئل أرباب العمل عن المهارات الفنية الأكثر أهمية للموظفين المحتملين في قطاعاتهم، كان الجواب الأكثر تكراراً عبر جميع المجموعات "الخبرة"، وهو الخيار الذي كرره الباحثون عن عمل. ولم يتمكن معظم أرباب العمل والباحثين عن عمل من تسمية مهارات محددة يحتاجها الموظف المحتمل. وفي الواقع، فإن غالبية "المهارات" التقنية التي استشهدوا بها عبارة عن خصائص مثل "النزاهة والمصادقية" و"التفاعل مع الآخرين" و"الدقة"، بعبارة أخرى، هذه ليست مهارات تقنية على الإطلاق.

ومن أجل معالجة هذه القضايا، ينظر عدد من الشباب إلى التدريب والعمل المهني على أنه بديل قابل للتطبيق، حيث أنه قطاع لا يزال يتعين استغلاله على الوجه السليم في لواء بني كنانة والمزار الشمالي، مع العديد من المطالبات، سواء من قبل الشباب أو الشركات بإنشاء مراكز للتدريب المهني. أما بالنسبة لرواد الأعمال الشباب، فهناك حاجة إلى وجود قدر أكبر من الوعي لديهم بالاستراتيجيات الحكومية التي توفر الفرص المالية والقانونية التي يمكن الاستفادة منها، إلى جانب زيادة الوعي الاقتصادي بالأسواق المحلية؛ أي القطاعات آخذة في النمو، وأي القطاعات لديها المنافذ المطلوب استغلالها، وأي القطاعات وصلت إلى نقطة التشبع.

وهناك حاجة أيضاً إلى معالجة العوائق التي تحول دون وصول المرأة إلى سوق العمل، وأهمها المواصلات والنقل. وتعتبر هذه المسألة رئيسية من حيث وصول المرأة إلى العمل، ولا سيما في المناطق الريفية في المزار الشمالي، حيث وسائل النقل ضعيفة وغير منتظمة. إضافة إلى ذلك، يجب تسليط الضوء على قصص نجاح للنساء على المستوى المحلي، وتعريف الآباء بها، لإثبات أن المرأة قادرة على النجاح في القطاعات التي قد يتردد الآباء في السماح لبناتهم بالعمل فيها.

في نهاية المطاف، إن الافتقار إلى الخبرة هو الذي يحول دون عثور العديد من الشباب على وظائف، حيث يتوقع أرباب العمل من المتقدمين للحصول على وظائف لديهم أن يتمتعوا بالخبرة قبل كل المهارات الأخرى. ولتحقيق ذلك، يحتاج الشباب إلى الحصول على شكل من أشكال الخبرة في العمل قبل دخولهم سوق العمل. وتتمثل إحدى طرق القيام بذلك في برامج التدريب التي تربط بين التعليم وسوق العمل، مما يتيح للشباب تعلم المهارات على أرض الواقع، والحصول على الخبرة أثناء مواصلة تعليمهم. وتحتاج السلطات المحلية إلى الجمع بين المؤسسات التعليمية، بما فيها المدارس والكليات والجامعات، مع الشركات المحلية لاستكشاف أفضل السبل لمعالجة فجوة الخبرة بين الشباب وسوق العمل.

٢. المقدمة

١.٢ الوضع الاقتصادي في الأردن

١.١.٢ مواجهة الصعوبات الاقتصادية

تعرض الأردن لضغوطات متزايدة على مدار العقد الماضي. فقد فرضت أحداث الأزمة المالية العالمية عام ٢٠٠٨، وانتشار الاحتجاجات خلال «الربيع العربي» عام ٢٠١١، وانعكاسات أزمة اللاجئين السوريين التي دخلت عامها السابع، ضغطاً مستمراً على جميع الجوانب السياسية والاقتصادية والبنية التحتية الاجتماعية في الأردن. وكما أشارت لجنة السياسات الاقتصادية في تقريرها «إن الأزمة المالية العالمية عام ٢٠٠٩، إلى جانب الاضطرابات الإقليمية الناجمة عن الربيع العربي، وأزمة الطاقة، وإغلاق الطرق التجارية الناتجة عن الحصار الاقتصادي (شكّلت الصادرات إلى العراق ٢٠٪ من مجموع صادرات الأردن)، وتراجع التحويلات المالية، وتكاليف الأمن، وارتفاع أسعار الغذاء والنفط أدت مجتمعة إلى فرض ضغط كبير على العجلة الاقتصادية والمالية في الأردن» (مجلس السياسات الاقتصادية، ٢٠١٦).

وقد أظهرت المؤشرات في مراحل مبكرة من الأزمة السورية أن الاقتصاد الأردني يعيش حالة من عدم الاستقرار وعدم اليقين، مع وجود فجوات في شكل العجز في الميزانية والديون، فضلاً عن العجز التجاري الخارجي وميزان المدفوعات. إضافة إلى ذلك، يعاني الأردن من مستويات عالية من البطالة، وخاصة بين صفوف الشباب والنساء، ومستويات عالية في الفقر، وزيادة التحديات في البنية التحتية (وخاصة الطاقة والمياه) مع ارتفاع عدد اللاجئين (الوزني، ٢٠١٤).

غير أن هذه الضغوطات على الاقتصاد الأردني قد أثبتت بأن الأردن يمتلك القدرة على مواجهة بعض الصعوبات الاقتصادية الأكثر تحدياً التي سببها عدم الاستقرار السياسي في المنطقة. ولا يزال الأردن مضطراً لمواجهة هذا المسار المحفوف بالمخاطر خلال السنوات المقبلة، وهو بحاجة إلى إجراء إصلاحات واسعة النطاق على سوق العمل الأردني الحالي إذا كان يرغب أن يبقى قادراً على المنافسة في الاقتصاد المعولم. يحظى الأردن بفرصة سكانية، نظراً لكبر حجم شريحة الشباب الذين يمتلكون الطاقة والدافع الواجب استغلاله لتحقيق النمو والازدهار للاقتصاد الأردني في المستقبل (رزاز وآخرون، ٢٠١٧).

٢.١.٢ تباطؤ نمو الناتج المحلي الإجمالي في الأردن

هناك فارق كبير في نمو الناتج المحلي الإجمالي الأردني بين العقد الأول والعقد الثاني من القرن الحادي والعشرين، حيث أشار مجلس السياسات الاقتصادية إلى أن معدل النمو في العقد الأول (٢٠٠٠-٢٠٠٩) كان ٦,٥٪ - أي أعلى من معدل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا البالغ ٤,٥٪، والمعدل العالمي البالغ ٢,٨٪ (البنك الدولي، ٢٠١٧). في حين تباطأ نمو الاقتصاد الأردني بشكل كبير حتى وصل إلى ٢,٥٪ في الأعوام ٢٠١٠ و٢٠١٦ (أي أدنى من معدلات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والعالم) (مجلس السياسات الاقتصادية، ٢٠١٦). أما بحسب بيانات البنك الدولي، حقق الناتج المحلي الإجمالي الأردني نمواً فعلياً بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٦ بحوالي ١٠ مليار دولار أمريكي؛ إذ ارتفع من ٢٨,٨ مليار دولار أمريكي عام ٢٠١١ إلى ٣٨,٧ مليار دولار أمريكي عام ٢٠١٦. ورغم أن هذه الأرقام قد تبدو مميّزة للوهلة الأولى، إلا أنه من المهم الإشارة إلى أن حجم المعونة الرسمية التي تلقاها الأردن في الفترة الزمنية نفسها قد وصلت إلى أكثر من الضعف: من ٩٧٤ مليون دولار أمريكي إلى ٢,١٥ مليار دولار أمريكي. وفي الوقت ذاته، كان نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد في الأردن سلبياً على مدار السنوات الست الماضية، حيث وصل المعدل إلى -٢٪ من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٦ (البنك الدولي، ٢٠١٧). وهذا يعني بأنه رغم نمو الاقتصاد، إلا أن المواطنين الأردنيين والمقيمين في المملكة قد شهدوا تقلصاً في الدخل بالقيمة الحقيقية، وهو ما يستدل عليه بحقيقة كون نسبة الطبقة ذات الدخل المتوسط في الأردن (الأسر التي يتراوح إنفاقها الشهري ما بين ٧٥٠ و١١٦٦ دينار أردني بحسب بيانات تعداد الدخل لعام ٢٠١٠) قد تراجعت من ٤١,١٪ عام ٢٠٠٨ إلى ٢٧,٨٪ من الأسر، لترتفع بذلك نسبة الفقر من ١٣,٣٪ إلى ٢٣,٢٪ عام ٢٠١٤ (بيبرس، ٢٠١٧).

لقد كان لتباطؤ النمو الأثر الأكبر على زيادة نسبة الدين إلى الناتج المحلي الإجمالي من ٥٧٪ عام ٢٠١١ إلى أكثر من ٩٠٪ عام ٢٠١٥، حيث استقرت الميزانية الأردنية بسبب اعتمادها الكبير جداً على المساعدات الأجنبية البالغة ١,١٤٨ مليار دولار أمريكي (سويل، ٢٠١٦)، إذ استخدمت المساعدات الأجنبية كأداة مهمة لتغطية العجز في الميزانية (الوزني، ٢٠١٤).

٣.١.٣ أثر أزمة اللاجئين السوريين على الاقتصاد الأردني

باعتباره ثاني أكبر بلد مستضيف للاجئين في العالم (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ٢٠١٧ج)، كان الأعباء الاقتصادية على الأردن جراء تدفق اللاجئين الذي وصل إلى ١,٣ مليون لاجئ من سوريا إلى أراضي المملكة. فقد كان على الأردن أن يتحمل عبء استيعاب اللاجئين السوريين، الذي خفّ نوعاً ما مع توقيع الاتفاق مع الأردن، حيث وضعت الحكومة الأردنية خطة شاملة للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين، وفي المقابل، تعهد المجتمع الدولي بدعم الأردن من خلال تقديم المنح والقروض الميسرة للمملكة (موقع ReliefWeb، ٢٠١٦).

غير أن الأزمة السورية قد أثرت على جميع مجالات الاقتصاد، وجميع القطاعات تقريباً، متسببة بزيادة الضغط على الميزانيات السنوية للمملكة، مع مزيد من الاضطراب في مسارات التجارة الخارجية لكل من سوريا وتركيا التي أدت إلى تفاقم الصعوبات المالية وزادت العجز التجاري بشكل كبير (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، ٢٠١٥). ووفقاً لتقديرات وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، كلفت الأزمة السورية الأردن بمبالغ ضخمة بواقع ١٠,٣ مليار دولار أمريكي منذ عام ٢٠١١، حيث قدرت التكلفة السنوية بـ ١,٧ مليار دولار أمريكي (الغد، ٢٠١٧).

ولكن الآثار الاقتصادية ليست جميعها سلبية؛ فاللاجئون السوريون لا يزالون يعتبرون مستهلكين في السوق الأردني، وقد عززوا الطلب، وخاصة على السلع مثل الاحتياجات الرئيسية، التي يمكن أن يكون لها العديد من الآثار الإيجابية البارزة. يشير إريغي وغريس إلى أن «هذا يتسبب في الاستجابة لعرض السلع الرئيسية المطروحة والخدمات ذات الصلة، مثل تجارة التجزئة والنقل، ما يعزز بالمقابل الناتج المحلي الإجمالي، رغم أن ذلك لا يكفي لمواكبة الارتفاع في عدد السكان بحيث يتراجع الناتج المحلي الإجمالي للفرد» (إريغي وغريس، ٢٠١٦). وبطبيعة الحال، لهذا الأمر أثر سلبي على الأسعار، وهو ما سيشهد حتماً زيادة بسبب الطلب المتزايد، ولكن الخبراء أشاروا إلى الجوانب الإيجابية لدمج اللاجئين السوريين في سوق العمل الأردني، وهو ما يمكن أن يكون له أثر مفيد على المدى الطويل ويخفف من الصدمات الأولية لوصولهم إلى سوق العمل (إريغي وغريس، ٢٠١٦). كما تشير لجنة الإنقاذ الدولية إلى أنه من الممكن أن يكون هناك جانب مفيد للمساعدات النقدية التي يتلقاها اللاجئون السوريون على اقتصاد البلدان المضيفة، حيث «شهد الاقتصاد قيمة مضافة لكل دولار أمريكي واحد ينفق على المساعدات الإنسانية لتصبح قيمته ١,٦ دولار أمريكي» (لجنة الإنقاذ الدولية، ٢٠١٥).

٤.١.٣ الظروف الاقتصادية في إربد

توجد مجموعة من المؤشرات في محافظة إربد، وهي ثاني محافظات المملكة اكتظاظاً بالسكان التي تعاني من سوء الظروف الاقتصادية. وإن معدلات الفقر في إربد أعلى من المتوسط (١٥٪ مقارنة بالمعدل البالغ ١٤,٤٪)، ومعدل الدخل السنوي للعائلة أقل من المتوسط (٧٨٧٧ دينار أردني في السنة مقارنة بـ ٨٨٢٤ دينار أردني في السنة)، والنفق السنوي للعائلة فيها أقل من المتوسط أيضاً. كما تضم محافظة إربد ثلاثة ألوية من جيوب الفقر في المملكة، وهي لواء الكورة، ولواء المزار الشمالي، ولواء الشونة الشمالية (عقيلة، ٢٠١٦).

هذه المؤشرات أكثر سوءاً في المزار الشمالي، حيث بلغ متوسط دخل العائلة ٣٨٤٠ دينار أردني في السنة، وتُقدر معدل الفقر بـ ١٧٪، وفرص العمل نادرة جداً. تشير خطة التنمية الاقتصادية التي وضعت لمنطقة المزار إلى أن أبواب العمل الرئيسيين في المنطقة هم القطاع العسكري، متبوعاً بقطاع الزراعة والثروة الحيوانية، وبعض الصناعات الخفيفة (الحدادة، صيانة السيارات، إلخ)، ولكن منطقة المزار تفتقر إلى منطقة صناعية رئيسية (وزارة الشؤون البلدية وبلدية المزار الجديدة، ٢٠١٦).

كجزء من خطة التنمية الاقتصادية لمنطقة المزار، أُجري تحليل رباعي (SWOT Analysis)، وتبين بأن هناك ١٦ نقطة ضعف في المنطقة، تم تحديد العديد منها من قبل المبحوثين في هذه الدراسة، من أبرزها الافتقار إلى الدعم المالي للمشاريع التنموية، والافتقار إلى الطرقات الزراعية، وصعوبة طبيعة المنطقة، وضعف البنية التحتية، والافتقار إلى شبكة الصرف الصحي، وعدم وجود مدارس تدريب للشباب. أثّرت جميع هذه المشكلات من قبل المبحوثين المشاركين فيما يتعلق باستدامة واستمرارية الأعمال، وما إذا كانت الخدمات والبنية التحتية تساعد بهذا الخصوص أم لا.

الرقم	نقاط الضعف	١	٢	٣	٤	٥	عدد الأصوات	الأولية
١	عدم الربط الإلكتروني بين دوائر وأقسام البلدية	٢	٥	٤	١٥	١٤	٤٠	١٥٤
٢	عدم توفر الدعم المالي للمشاريع التنموية	٢	٤	٣	١٣	١٥	٣٧	١٤٦
٣	قلة الأراضي المملوكة للبلدية بداعي الإستثمار	١	٤	٤	٩	١٠	٢٨	١٠٧
٤	عدم توفر طرق زراعية	٣	٥	٧	٨	٦	٢٩	٩٦
٥	ضعف التخطيط الإستراتيجي والتسويق للمشاريع وخصوصا السياحة	٢	٥	٥	٩	٦	٢٧	٩٣
٦	عدم الإستثمار بالمياه الجوفية	٢	٥	٣	٩	٦	٢٥	٩٠
٧	صعوبة تضاريس المنطقة (الجبليّة)	٣	٨	٦	٥	٥	٢٧	٨٢
٨	ضعف البنية التحتية في بعض المناطق لإقامة المشاريع	٣	١	٤	٨	٥	٢١	٧٤
٩	قلة المشاريع الإنتاجية والإستثمارية	٤	٠	١	٦	٧	١٨	٦٦
١٠	ضعف إهتمام وزارة السياحة بالمنطقة	٤	٣	٠	٣	٤	١٤	٤٢
١١	عدم وجود شبكة صرف صحي	١	٤	٢	٤	١	١٢	٣٦
١٢	عدم وجود أدلة عمل في البلدية	٤	١	١	٢	٣	١١	٣١
١٣	الكلفة العالية لجمع النفايات والتخلص منها	١	٢	١	٢	١	٧	٢١
١٤	عدم وجود مدرسة مهنية للطالبات	١	١	٠	٣	١	٦	٢٠
١٥	إرتفاع فاتورة إنارة الشوارع	٠	١	٠	٢	١	٤	١٥
١٦	قلة وبعد المراكز الشبابية والثقافية	١	٠	٢	٢	٠	٥	١٥

الشكل ١: التحليل الرباعي لخطة التنمية الخاصة بالمزار، نقاط الضعف

٢.٢ التغيرات السكانية في الأردن

شهدت المملكة على امتداد تاريخها تدفقات اللاجئين الذين يبحثون عن ملاذ آمن على أراضيها، ابتداء من النكبة الفلسطينية عام ١٩٤٨ ووصولاً إلى الأزمة السورية عام ٢٠١١. وقد أظهرت نتائج التعداد الأخير الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة عام ٢٠١٥ زيادة هائلة في عدد اللاجئين الذي ارتفع من ٥,٣ مليون عام ٢٠٠٤ إلى ٩,٥ مليون عام ٢٠١٥ (أي بزيادة قدرها ٨٧٪). ليكون حوالي ٣٠٪ من سكان المملكة غير أردنيين (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٦). ومن بين هؤلاء، هناك ١,٢٧ مليون سوري يقيمون في الأردن في الوقت الحالي، وغالبيتهم (٨٠٪) يعيشون في المجتمعات المضيفة بدلاً من مخيمات اللاجئين (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ٢٠١٧ ب).

لقد فرضت هذه التدفقات الهائلة من اللاجئين ضغوطاً كبيرة على البنية التحتية والخدمات التي يمكن أن تقدمها الحكومة لكل من اللاجئين والسكان المحليين، حيث يبرز هذا الضغط بشكل خاص في المناطق الشمالية والوسطى من المملكة. يشير سعادة الدكتور إبراهيم سيف إلى أنه «مع دخولنا في الفترة الاقتصادية الأكثر صعوبة وتحدياً بالنسبة للمملكة، تسببت الأعداد الضخمة بضغط حرج على موارد المملكة الاجتماعية، والاقتصادية، والمؤسسية، والطبيعية. فلم تعد المنافسة المتزايدة على الوصول إلى المرافق العامة، والتعليم المدرسي، والخدمات الصحية، والبنية التحتية والوظائف تقتصر بضغطها على الميزانية والخدمات الحكومية والعائلات فحسب، بل تخطت ذلك إلى تشكيل تهديد للتلاحم الاجتماعي والسلام» (سيف، ٢٠١٤).

إن محافظات عمان، وإربد والزرقاء هي المحافظات الأكثر اكتظاظاً بالسكان في الأردن، وقد اضطرت إلى مواجهة التدفق الهائل من اللاجئين، والضغط على الخدمات والبنية التحتية التي لم تكن البلديات المحلية قد حسبت لها حساباً من قبل. أما محافظة المفرق في الشمال، وهي المحافظة التي تضم عدداً قليلاً نسبياً من السكان، فتواجه حالة لم تؤخذ بالاعتبار أبداً عند التخطيط لبنيتها التحتية المحلية بحيث تستوعب حجم أزمة اللاجئين السوريين، وقد فاق عدد اللاجئين السوريين في المحافظة عدد ساكنيها من الأردنيين بنسبة ٥٢٪؛ حيث يقطن حوالي نصف هؤلاء خارج مخيم الزعتري للاجئين (ستيف وهيليساند، ٢٠١٥). وأصبحت الخدمات في جميع تلك المحافظات تنهك بشكل سريع جداً إذ فتحت القرى والبلدات أبوابها أمام اللاجئين السوريين القادمين إليها (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ٢٠١٧ أ). أجرت منظمة «ريتش» دراسة في كل من المفرق والزرقاء وإربد، توصلت من خلالها إلى التوتر الاجتماعي الذي نشب منذ وصول اللاجئين من سوريا وغيرها من المناطق، وذلك بسبب تردي الخدمات في تلك المحافظات (ريتش، ٢٠١٥). ولعل أبرز التغيرات التي طرأت هي اعتراض المجتمعات المحلية على أمور من بينها النقص في المياه، وتراكم النفايات، وارتفاع تكلفة المعيشة وزيادة التنافس على الوظائف (ريتش، ٢٠١٥).

٣.٢ سوق العمل الأردني

١.٣.٢ استمرار البطالة الهيكلية العالية يضر بسوق العمل

يواجه الأردن العديد من التحديات والصعوبات في تأمين فرص عمل لسكانه، مع ارتفاع مستويات البطالة الهيكلية التي وصلت إلى ١٥,١٪ في الربع الثالث من عام ٢٠١٦. وتراجع معدل استحداث فرص عمل على امتداد الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٤ بنسبة ٢٩٪، وفي الفترة نفسها التي تقلص عدد القوى العاملة والفاعلة اقتصادياً فيها من ٦١ ألف إلى ٤٦ ألف (حكيم وآخرون، ٢٠١٦)، وهو ما يمكن أن يعزى بشكل جزئي إلى ارتفاع عدد الأردنيين المحبطين الذين عزفوا عن الانتظار أو البحث عن وظيفة في سوق العمل الرسمي (مركز هوية، ٢٠١٥).

ويزداد الأمر تعقيداً مع حقيقة كون أن معدلات البطالة بين صفوف الشباب هي واحدة من أعلى النسب حول العالم (وهو تحدّي تعاني منه منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على امتدادها)، وكذلك معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة هي الأدنى حول العالم. وبشكل عام، كان ٤٠٪ من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و١٩ سنة عاطلين عن العمل في عام ٢٠١٦، و٣٤,٥٪ من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٠ و٢٤ سنة عاطلين عن العمل في العام نفسه. إن ٢٤٪ من الإناث عاطلات عن العمل، أي ضعف معدل البطالة بين صفوف الذكور البالغ ١٣,٣٪. إضافة إلى ذلك، تبرز أعلى معدلات البطالة بين صفوف المتعلمين من حملة البكالوريوس أو أعلى بنسبة ٢١٪، حيث يشكلون أكبر شريحة من العاطلين عن العمل البالغة ٣٩٪ (وزارة العمل، ٢٠١٧).

تساهم العديد من العوامل في تدني معدلات التوظيف في الأردن:

- عادة ما يشار إلى الشباب كأحد الأسباب الرئيسية لارتفاع أرقام البطالة، إذ تنمو القوى العاملة في الأردن بنسبة ٢,٥٪ في السنة (مؤشرات التنمية العالمية، البنك الدولي، ٢٠١٥). إن القطاع الخاص لا يخلق ما يكفي من فرص العمل لاستيعاب انضمام الشباب إلى صفوف القوى العاملة، إذ تشير بيانات البنك الدولي إلى أن اقتصاد الأردن «يعمل دون الإمكانيات، كونه لم يولد ما يكفي من الوظائف لاستيعاب أكثر من ٦٠,٠٠٠ من الشباب الذين يدخلون سوق العمل سنوياً» (البنك الدولي للإنشاء والتعمير، ٢٠١٥). تفيد دائرة الإحصاءات العامة بأن صافي عدد فرص العمل في النصف الأول من عام ٢٠١٦ كان ٢٤,٨٨٤ فرصة عمل جديدة (عدد فرص العمل الجديدة مطروح من عدد أولئك الذين تركوا وظائفهم)، ما يعني بأن هناك ما يزيد عن ٣٥ ألف شخص جديد يدخلون إلى سوق العمل دون أن تتوفر لهم وظائف تستوعبهم^١.

- إن النظرة السلبية التي يمتلكها الأردنيون تجاه التدريب والعمل المهني تعني أن هذا المجال لم يحقق كامل إمكاناته (منتدى الاستراتيجيات الأردني، ٢٠١٦). وتؤكد هذه الدراسة تلك التصورات، حيث أشار المبحوثون إلى أن سمات «الأجور السيئة»، «عدم الاحترام» و«عدم إثارة الاهتمام» التي يمتاز بها العمل المهني هي بعض الأسباب الرئيسية لعدم اختيار الشباب العمل في هذا المجال.

- واجه الأردن مشكلة ما يعرف بـ «مفارقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا»، حيث يؤدي التحصيل العلمي العالي إلى احتمالية أقل في العثور على وظيفة. وينطبق ذلك بشكل خاص على الإناث اللواتي حصلن على مستوى تعليمي أعلى من الذكور في الأردن، وفي جميع مستويات التعليم، ولكن لديهن صعوبة أكبر في العثور على وظائف. فمن إجمالي القوى العاملة البالغ ١,٦٦ مليون شخص (٢٥٣ ألف من بينهم عاطلين عن العمل)، هناك ٣٠٢ ألف فقط من الإناث اللواتي يشكلن ١٦,٣٪ فقط من إجمالي القوى العاملة عاطلات عن العمل (وزارة العمل، ٢٠١٧). ويمكن إلقاء اللوم بجزء من هذا الوضع على المجتمع المحافظ الذي يحد من الوظائف والأدوار المقبولة اجتماعياً التي يمكن أن تضطلع بها النساء (براون وآخرون، ٢٠١٤).

- تعتبر ظاهرة «الانتظار» من المشكلات الأخرى التي يستشهد بها عادة، حيث يتعين على الشباب الذين يتخرجون من الثانوية العامة أو مؤسسات التعليم العالي أن ينتظروا فترات طويلة تتراوح ما بين ٦ أشهر إلى عدة سنوات في بعض الحالات، للعثور على عمل يعتبرونه مقبولا لهم، أو على الأقل في مجال اهتمامهم وتخصصهم العلمي. وتنطوي فترة الانتظار هذه على عدة آثار سلبية مثل الاستبعاد الاجتماعي، والشعور بالإحباط والعجز، وعدم القدرة على المشاركة في الاقتصاد، مثل الحصول على الائتمان (براون وآخرون ٢٠١٤).

- وهناك مشكلة عدم توافق المهارات التي يوجه اللوم فيها بالعادة إلى النظام التعليمي، كونها تعتبر المصدر الرئيسي للقلق بالنسبة للقطاع الخاص عند توظيف موظفين جدد. ويشير القطاع الخاص في كثير من الأحيان إلى أن المتقدمين للوظائف المفتوحة يفتقرون إلى المهارات الفنية والشخصية الضرورية للوظائف، مما يؤدي إلى رفض أرباب العمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل (Bayt.comg YouGov، ٢٠١٦).

- كما يمتاز الأردن بمستويات عالية من العمالة الوافدة بنسبة ١٩,٢٪ من إجمالي القوى العاملة، معظمهم من الدول العربية المجاورة مثل مصر، الذين عادة ما يجدون عملاً في القطاعات ذات المهارات المنخفضة والموسمية مثل الزراعة والتصنيع (وزارة العمل، ٢٠١٧).

- أدى ظهور أزمة اللاجئين السوريين أيضاً إلى زيادة المنافسة على الوظائف، ويمكن اعتبارها أحد المصادر الرئيسية للتوتر الاجتماعي في المجتمعات المضيفة (شتيوي، ٢٠١٧).

ومع ذلك، لا بد من الإشارة إلى أن السوريين الباحثين عن عمل يقومون بذلك عادة في نفس القطاعات التي يعمل فيها العمال الوافدين، وبالتالي فإن المنافسة في تلك القطاعات أعلى منها بين اللاجئين السوريين والأردنيين. إضافة إلى ذلك، ومع اعتماد تصريح العمل للسوريين، فإن القطاعات التي يمكنهم العمل فيها تقتصر على العمالة منخفضة المهارة، أي الزراعة والبناء. إلا أن استيعاب السوريين الذين يتطلعون إلى العمل بوجود التصاريح كان منخفضاً نسبياً، حيث يعمل معظمهم في القطاع غير الرسمي (ستيف وهيليساند، ٢٠١٥).

١ المصدر: دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، فرص العمل المستحدثة - النصف الأول من عام ٢٠١٦، الجدول ٨
http://www.dos.gov.jo/owa-user/owa/jobs.show_tables1_jobs?lang=E&year=2016&round=1&t_no=8
تم استعراضها في ١٩ ديسمبر / كانون أول ٢٠١٧.

٢.٣.٢ إمكانيات المرأة الأردنية غير المستغلة

يواجه الأردن مشكلة متكررة تتمثل في انخفاض معدلات مشاركة الإناث في سوق العمل، وعلى الرغم من أن الاتجاه العام هو زيادة معدل مشاركة الإناث، إلا أنه لا يزال أقل بكثير من المتوسط العالمي، مما يعني أن الأردن يعيش حالة من الفشل في استغلال ما يقرب من نصف إنتاجه المحتمل للقوى العاملة. ففي عام ٢٠٠٠، بلغت نسبة المشاركة ١٢,٦٪ وبلغت ذروتها ١٥,٧٪ في عام ٢٠٠٩، ولكنها تراجعت بحلول عام ٢٠١٧ إلى ١٤,٥٪. وعلى الرغم من أن الاتجاه المتصاعد هو علامة إيجابية، إلا أن المتوسط العالمي هو ٤٩٪. ووفقاً لبيانات البنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يحتل الأردن المرتبة الثانية كأدنى معدل لمشاركة الإناث في العالم، بعد سوريا مباشرة. فضلاً عن ذلك، ازدادت البطالة بين صفوف الإناث في الربع الأول من عام ٢٠١٧، لتصل إلى ٣٣٪، في حين ظلت نسبة البطالة بين صفوف الذكور مستقرة نسبياً، مما يعني أن الزيادة في معدل البطالة الكلي تدفعها معدلات البطالة بين صفوف الإناث (دائرة الإحصاءات العامة، جوردان تايمز ٢٠١٧ ب).

رغم أنه سيكون من السهل إلقاء اللوم على كون المجتمع محافظ فيما يتعلق بهذه المسألة، - حيث ينظر إلى الدور الأساسي الذي تلعبه المرأة بوجودها في المنزل كزوجة وقائمة برعاية الأسرة، وحيث تحد هذه السمة كون المجتمع محافظ من فرص العمل المحتملة للإناث - تشير الأدلة الحديثة إلى أن هذا السيناريو قد يتغير. يرى البروفيسور راجوي أسعد، من كلية همفري للشؤون العامة في جامعة مينيسوتا، بأن هذا المفهوم هو الحافز الرئيسي الذي يدفع النساء إلى عدم السعي للعمل. وبدلاً من ذلك، تم إدخال مفهومي آخرين يمكن أن يساعدوا في تفسير هذه الظاهرة: أولاً، «إن الشابات الريفيات يتلقين تعليماً متزايداً وتزداد رغبتهم في عدم العمل في المجال الزراعي التقليدي»، وثانياً، لا يتعلق الأمر بما يعتبره المجتمع مقبولاً في حد ذاته، وإنما هو «ظروف العمل المتحفظة»؛ وبعبارة أخرى، هو الحد الأدنى من الشروط التي تقبل فيها المرأة (وأُسرتها) وظيفة ما (غاردينر وويندكاف وبابوش، ٢٠١٧). ولكن من المهم عدم تجاهل الأدلة التي تظهر أن المعايير الجندرية الاجتماعية غير المنصفة لا تزال قائمة. وفي دراسة أجرتها مؤخراً هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة بروموندو، اتفق ثلاثة أرباع الرجال على أن «دور المرأة الأهم هو رعاية الأسرة»، بدلاً من كسب العيش، وغالباً ما تستوعب النساء هذه الآراء، كون نصف النساء يعتقدن هذه الآراء. ويعتقد الرجال كذلك بأن دورهم هو «المسؤول عن تحركات النساء والفتيات في الأسرة والتحكم بها» (الفقي، باركر، وهيلمان ٢٠١٧)، وهو ما يعني عادة أن فرصهن الاقتصادية تقتصر على ما يسمح به الذكور في الأسرة.

ومع أن المعايير الجندرية هي التي تحدّ من فرص المرأة، إلا أن هناك قضايا هيكلية تشكل عوائق كبيرة كذلك أمام النساء اللواتي يجدن عملاً ويبدأن أعمالهن الخاصة. وقد أكدت هذه الدراسة أيضاً بعض القضايا التي أثّرت حول عدم مشاركة المرأة، حيث يلعب النقل دوراً رئيسياً في ما إذا كانت المرأة ستقبل العمل أم لا. وتشير دراسة حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية إلى أن المخاوف المتعلقة بالسلامة والتحرش هي المخاوف الشائعة لدى النساء اللاتي يبحثن عن عمل (رزاز وآخرون، ٢٠١٧)، حيث يحتاج أصحاب العمل إلى بذل المزيد من الجهد لضمان «المحافظة على سلامة المرأة وحماية سمعتها؛ ومنع الاتصال بالزبائن أو المالكين والرؤساء الذكور في الأماكن غير العامة؛ وإمكانية الوصول إليها جغرافياً دون التنقل المفرط؛ وأن تكون موجودة داخل أماكن ثابتة، محمية من المارة» (غاردينر وآخرون، ٢٠١٧). ومع هذا، يبدو أن النساء يتقبلن وضعهن كونهم عاطلات عن العمل كذلك، حيث توافق أغلبية النساء على وجود عوائق تحول دون مشاركتهن في سوق العمل. وتشير المرأة الأردنية إلا أنه لا تزال هناك بعض الضغوط الاجتماعية، مثل الضغوط الثقافية والدينية، وانعدام فرص العمل المناسبة (غاردينر وآخرون ٢٠١٧).

إضافة إلى ذلك، تتأثر النساء بشكل غير متناسب بمفارقة منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث أنه رغم ارتفاع مستوى التعليم بين صفوف النساء في المنطقة بشكل متسارع على مدار العقود الثلاثة المنصرمة، إلا أن النساء لا زلن غير مرجحات للمشاركة في سوق العمل (جاردينر وآخرون، ٢٠١٧).

٢ البيانات المفتوحة الخاصة بالبنك الدولي (data.worldbank.org). تم الاطلاع عليها في ١٥ نوفمبر/تشرين ثاني ٢٠١٧، وتقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الجدول ٥: مؤشر عدم المساواة بين الجنسين (<http://hdr.undp.org/en/composite/GII#b>). تم الاطلاع عليها في ١ ديسمبر/كانون أول ٢٠١٧.

ومن منظور تجاري، تعتبر النتائج غير مشجعة أيضاً، مع وجود أقلية قليلة من الشركات العاملة في الأردن مملوكة من قبل النساء (٣,٩٪)، وغالبيتها عبارة عن مشاريع صغيرة وصغيرة جداً، ولا يوجد من بينها أي شركات كبيرة، وتبين بأن ثلاثة أرباعها تنتمي إلى قطاع العمل غير الرسمي المتواجد في البيوت. يشير الزعبي إلى أن العوائق الثلاثة الرئيسية التي تحول دون التوسع في الأعمال المملوكة من قبل الإناث هي الحصول على التمويل، الوصول إلى الأسواق، والوصول إلى الشبكات (الزعبي، ٢٠١٤).

تشير هذه العوامل إلى أن الأردن غير قادر على تحمل الخسارة. فوفقاً لتقديرات تقرير صندوق النقد الدولي، تمكنت منطقة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى من سد الفجوة الجندرية في المشاركة الاقتصادية، إذ قد تكون استفادت من الناتج التراكمي وقدره ١ ترليون دولار أمريكي عن الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠١٣ (ووتزل وآخرون، ٢٠١٥). وبالتطلع إلى المستقبل، أشارت دراسة أجراها ماكزني عام ٢٠١٥ إلى أنه «في حال تطابق تقدم كل بلد مع التقدم المحرز من قبل أسرع جيرانه تطوراً من حيث تحقيق التكافؤ بين الجنسين، من الممكن أن يزيد الناتج المحلي الإجمالي العالمي بمعدل ١٢ ترليون دولار أمريكي بحلول عام ٢٠٢٥»، حيث تستفيد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من ٦٠٠ مليار دولار أمريكي بحلول ذلك التاريخ (ووتزل وآخرون، ٢٠١٥).

٣.٣.٣ تأثير اللاجئين السوريين على سوق العمل

أظهرت دراسات حديثة أن أزمة اللاجئين السوريين قد أثرت بشكل كبير على سوق العمل في الأردن، الذي كان ضعيفاً بالفعل من حيث عدم خلقه ما يكفي من فرص العمل للأشخاص الجدد الذين يدخلون في سوق العمل (ستيف وهيليساند، ٢٠١٥). أشار ستيف وهيليساند إلى أن هناك «مخاوف كبيرة حول التأثيرات على فرص العمل المتوفرة، ومستويات الأجور، وظروف العمل، والحصول على العمل... إلخ، وذلك بالنسبة للأردنيين وكذلك اللاجئين والعمالة الوافدة. وهذه التأثيرات تثير القلق بشكل خاص في المحافظات الشمالية التي تضم أكبر عدد من اللاجئين السوريين وتتعرض للضغط الأكبر على سوق العمل» (ستيف وهيليساند، ٢٠١٥). وهناك مصدر قلق خاص يتمثل في حقيقة أنه مقارنة بالأردنيين، يعتبر مستوى التحصيل العملي للسوريين متدنٍ جداً، حيث ١٥٪ فقط من السوريين أكملوا تعليمهم الثانوي، و٦٠٪ ممن هم فوق الخامسة عشر من عمرهم لم يكملوا تعليمهم الأساسي (العجلوني وقعوار، ٢٠١٤). ويعتبر هذا الأمر مقلق بشكل خاص فيما يتعلق بمفارقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي تم مناقشتها آنفاً. وفي المتوسط، يتمتع الأردنيون من نفس الأعمار بتحصيل تعليمي أفضل، مما يعني أنه قد يكون من الصعب على الأردنيين أن يتنافسوا مع الوقت على دخول السوريين إلى القوة العاملة الأردنية.

يشير عجلوني وقعوار إلى أنه رغم محدودية المعلومات التي تفيد بأن اللاجئين السوريين يسلبون فرص العمل من الأردنيين، إلا أن إمكانية هذا الأمر على المدى الطويل لا تزال قائمة، كون اللاجئين السوريين «يقيمون علاقات واتصالات أكبر من أرباب العمل الأردنيين في المجتمعات المضيفة، ويتعدون تدريجياً على قطاع التوظيف غير الرسمي» (ستيف وهيليساند، ٢٠١٥). ومع استعداد اللاجئين السوريين للعمل بأجور متدنية ولساعات أطول (العجلوني وقعوار، ٢٠١٤)، تسبب هذه المغريات لتشغيلهم من قبل أرباب العمل إشكالية بالنسبة للأردنيين الباحثين عن عمل، حتى وإن كان اللاجئون السوريون يبحثون عن وظائف في قطاعات غير جاذبة بالنسبة للأردنيين (إريغي وغريس، ٢٠١٦). وهناك عوائق كبيرة تحول دون دخول اللاجئين السوريين في سوق العمل الرسمي (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧)، حتى مع تطبيق نظام التصاريح الذي تم العمل به في عام ٢٠١٦، حيث لم يغتنم هذه الفرصة سوى عدد قليل من السوريين، وهم يمثلون ٤٤,٩٠٠ من أصل ٣٢٢,٥٨٧ سوري فقط ممن هم في سن العمل (١٣,٩٪) (العجلوني وقعوار، ٢٠١٤). وعليه، فهم يبحثون عن التوظيف في القطاع غير الرسمي، مما أثر على تدني الأجور في هذا القطاع، ليؤدي بدوره إلى زيادة نسبة الاستغلال الوظيفي وعمالة الأطفال (الأحمد، ٢٠١١). تشكل هذه المسألة مشكلة محددة بالنسبة للمنطقتين اللتين تتناولهما هذه الدراسة. ففي لواء المزار على سبيل المثال، يرتفع معدل البطالة (لا تتوفر أرقاماً محددة حول البطالة في اللواء، وإنما تم الاستشهاد بأرقام البطالة الخاصة بإربد ككل) في اللواء، حيث أن غالبية العاطلين عن العمل (٦٢,٥٪) يحملون شهادة التوجيهي أو أقل (وحدة التنمية المحلية، ٢٠١٥).

يبدو بأن التأثير الأكبر لدخول اللاجئين السوريين إلى سوق العمل الأردني يتركز في القطاعات الاقتصادية ذات المهارات المتدنية. وفقاً للاستنتاجات التي توصل إليها ستيف وهيليساند، هناك ثلاثة مشكلات رئيسية يواجهها الأردنيون عند دخولهم لسوق العمل. الأولى هي «ضياع الفرص» للحصول على وظائف في أجور متدنية التي تتطلب مهارات قليلة أيضاً والتي تظهر في السوق، والتي انهار عليها اللاجئون السوريون الذين يبدون استعدادهم لتلقي أجور متدنية مقابل العمل لساعات طويلة وظروف

عمل رديئة. والمشكلة الثانية هي استبعاد الأردنيين من بعض القطاعات الاقتصادية، وهو ما يستدل عليه بتراجع عدد الأردنيين العاملين في قطاع البناء والتشييد، بالتزامن مع ارتفاع عدد السوريين الذين يعملون في هذا القطاع. أما المشكلة الثالثة، فهي «التدهور العام في ظروف العمل مما يؤدي إلى زيادة العجز في العمل اللائق»، نظراً لحقيقة أن السوريين مستعدون للقبول بأجور أقل وظروف عمل أسوأ (ستيف وهيليساند، ٢٠١٥).

غير أن لجنة الإنقاذ الدولية أشارت إلى وجود محورين لمسألة تأثير اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني. المحور الأول وهو الذي تم مناقشته أعلاه، حيث قام اللاجئون السوريون بتخفيض أجور العمل، بينما يمثل المحور الثاني في أن هذه المشكلات الهيكلية في سوق العمل كانت موجودة على أرض الواقع قبل أزمة اللاجئين السوريين، وأنه في بعض الحالات كان لها أثر إيجابي على اقتصاد البلدان المضيقة (لجنة الإنقاذ الدولية، ٢٠١٥). أشار العجلوني وقعواري إلى أن «النمو الاقتصادي والطلب المحلي في الأردن قد ارتفع مع زيادة نسبة الاستهلاك العام والخاص الناجم عن إقامة اللاجئين السوريين في البلد»، وأن قطاع السياحة الأردني قد استفاد من الوضع الأمني في البلدان المجاورة. كما استفاد الاقتصاد الأردني من الاستثمارات المباشرة من قبل السوريين، مما سارع النشاط الصناعي وأدى إلى خلق فرص عمل لكل من الأردنيين والسوريين على حد سواء (العجلوني وقعواري، ٢٠١٤).

٣. مشروع سبل المعيشة في إربد

١.٣ مقدمة حول المشروع

يسعى المشروع بتمويل من البرنامج الإقليمي الأوروبي للتنمية والحماية، إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للشباب والشباب السوريين والأردنيين من خلال بناء مهاراتهم وخبراتهم من أجل تحسين عملية تحديد فرص العمل والوصول إليها، وبناء طاقاتهم للتخطيط لمبادرات تعزيز وزيادة الإنتاج والدخل الخاصة بهم وإدارتها. إضافة إلى ذلك، سوف يحدد المشروع ويعالج العوائق الهيكلية التي تحول دون مشاركتهم الكاملة في قوى العمل لضمان التغيير المستدام. أما الهدف المحدد من هذا العمل فهو تعزيز الوصول إلى فرص وسبل المعيشة المستدامة من خلال تعزيز وزيادة الدخل والإنتاج للشباب والشباب المهمشين من اللاجئين والسكان المضيفين في إربد.

٢.٣ تقييم سوق العمل

من أجل تكوين فهم أفضل للعوائق والتحديات التي واجهها أصحاب العمل والموظفين في بلديات المزار الشمالي وبنبي كنانة، تم إجراء تقييم لسوق العمل. وشمل التقييم جمع البيانات الكمية والنوعية على حد سواء، التي من شأنها أن تفضي إلى فهم المنتجات والخدمات اللازمة لازدهار المشاريع، إلى جانب مجموعة المهارات المتوفرة والتي يحتاج إليها سوق العمل لضمان التوافق المناسب بين العاملين وأصحاب العمل. وكما تم استخدام استبيان من أجل فهم صورة أوسع نطاقاً لسوق العمل في لواء المزار الشمالي وبنبي كنانة، مع إجراء مجموعات نقاش مركزة للحصول على رؤى أكثر عمقاً للمسائل التي تواجهها المجموعات المتنوعة كوسيلة للتحقق من النتائج، لضمان توافق واتساق نتائج البحث مع تجارب تلك المجموعة في سوق العمل. ومن خلال تكوين فهم أفضل لسوق العمل من جانب العرض والطلب، سنكون أكثر قدرة على تحديد المجالات التي يحتاج الشباب والشباب إلى مساعدة أكبر فيها، وبالتالي تقديم المزيد من الدعم لهم ليجدوا طريقهم كي يصبحوا مشاركين فاعلين في سوق العمل.

كما شمل التقييم أيضاً منهجية البحث «فضفض» التي تم استخدامها في العمل الميداني وهو أسلوب مبتكر لوسائل جمع البيانات في الأردن. يستخدم هذا الأسلوب صفحات من الورق الأبيض لجمع آراء الناس العفوية رداً على أسئلة البحث المركزة. وتم استخراج البيانات لأغراض هذا التقييم من لواء المزار الشمالي وبنبي كنانة، إضافة إلى بعض البيانات التي تم جمعها من طلاب الجامعة في منطقة إربد.

الأهداف:

هناك ثلاثة أهداف للتقييم:

١. تحديد الثغرات في الخدمات في إربد مع التركيز على بلديات المزار الشمالي وبنبي كنانة، التي من شأنها أن تنبئ عن الدعم اللازم لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم.
٢. تقييم الطلب على المهارات في سوق العمل في إربد إلى جانب الاهتمام بتطوير المهارات في مهن محددة بين صفوف الأردنيين واللاجئين السوريين، إنثاً وذكوراً على حد سواء.
٣. جمع الانطباعات، والقصص، والعبارات، والحكايات من الأردنيين واللاجئين السوريين، والتي تصف حالة السوق من منظور المبحوث.

٣.٣ المنهجية وعينة الدراسة

بهدف جمع المعلومات اللازمة لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه، تم استخدام عدداً من المنهجيات المتنوعة، بما فيها:

• المسح الكمي لتقييم سوق العمل: صُمم المسح الكمي مع الأخذ بعين الاعتبار: الموظفين الحاليين، أصحاب المشاريع (بمن فيهم المشاريع الصغيرة والمتوسطة)، والباحثين عن عمل. والهدف وراء ذلك هي تكوين فكرة شاملة حول السوق من وجهات نظر مختلفة. وبالنسبة للموظفين والباحثين عن عمل. وتم الأخذ بعين الاعتبار من قبل فريق العمل الذهاب إلى مناطق مختلفة بما في ذلك الأسواق التجارية والشوارع في لواء بني كنانة والمزار الشمالي. أما بالنسبة لأصحاب المشاريع، فقد قام فريق العمل بإجراء زيارات ميدانية إلى أماكن تواجد المشاريع، وتم تعبئة الاستمارة الكمية مع أصحاب هذه المشاريع. إضافة إلى ذلك، استخدمت في الدراسة ثلاثة متغيرات رئيسية (عدا الموقع الجغرافي) لجمع العينة، وهي متغيرات الجنس والعمر والجنسية.

أما الأساس المنطقي وراء اختيار هذه العينة فهو أن ما نحتاج إليه هو أن تكون العينة نشطة اقتصادياً، وتمتلك معرفة جيدة بالسوق المحلي، وبالتالي قادرة على تقديم معلومات مفيدة حول الوضع الحالي للسوق. ومن شأن عينة ممثلة لمجتمع الدراسة أن تشمل حتماً نسبة عالية من الأشخاص غير النشطين اقتصادياً (الأشخاص غير المنخرطين في أي نشاط اقتصادي، ولا يبحثون عن وظائف)، وهو الأمر الذي من شأنه أن يخفف من فائدة المدخلات الإجمالية ويثير الشك ببعض النتائج عند أخذ العينة الكلية بعين الاعتبار. ينطبق ذلك بشكل خاص على الإناث، مثل اللواتي لم يسبق لهنّ أن عملن في السوق أبداً (قد تكون خبراتهن العملية محصورة بالأعمال المنزلية التي لا تحسب كجزء من الاقتصاد)، وبالتالي لا يمكنها أن تمنح حساباً دقيقاً لظروف العمل في السوق. اختيرت الأعمال الصغيرة (المشاريع الصغيرة والمتوسطة)، كونها تشكّل الجزء الأكبر من سوق العمل والوظائف المتولدة في الأردن، إذ أن ٩٨٪ من المشاريع في الأردن تصنّف كشركات صغيرة ومتوسطة، وأكثر من ثلثها لديها أقل من ١٩ موظفاً (الأحمد، ٢٠١١).

كان إجمالي حجم العينة في عملية جمع البيانات الكمية كما يلي:

		الأردنيون		السوريون	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث
بني كنانة	الموظفون والباحثون عن وظائف	١٦١	٤٥	٤٨	٣٥
	أشخاص يعملون لحسابهم الخاص	٤٤	٧٤	٧	٣١
	أصحاب الأعمال	٩٦	٤١	٢٣	٩
المزار الشمالي	الموظفون والباحثون عن وظائف	٩٥	٢٢	٢١	٣
	أشخاص يعملون لحسابهم الخاص	٤٢	١٣٤	٦	٧١
	أصحاب الأعمال	١٢٣	٨٣	٣٠	٢٥

• مجموعات النقاش المركزة: قام فريق البحث بتنفيذ ثمانية مجموعات نقاش مركزة في اللواتين (٤ مجموعات تركيز في كل لواء) بعد إكمال عملية المسح الميداني، حيث تم تمثيل الباحثين عن وظائف وأصحاب العمل مرة واحدة على الأقل في مجموعة النقاش. استخدمت مجموعات النقاش المركزة للتعلم أكثر في البيانات فور اكتمال التحليل الكمي الأولي. دليل النقاش احتوى على بعض المواضيع التي تحتاج إلى المزيد من الشرح أو التوضيح، وتم إجراء ٤ مجموعات نقاش مركزة في كل موقع من المواقع، في محاولة للحصول على إجابات جميع المجموعات. وبشكل عام، كانت هناك ٣٩ مشاركة و٣٣ مشاركا.

• جلسات «فضفض» لجمع البيانات: أجريت خمس فعاليات «فضفض» في اللواتين: اثنتين منها في بني كنانة، واثنتين في المزار الشمالي، وواحدة في جامعة داخل محافظة اربد. استهدفت الفعاليات الأربعة الأولى أصحاب العمل والموظفين من جميع الأعمار. وفي المقابل، ركزت الفعالية التي تم إجراؤها في الجامعة على جمع انطباعات الطلاب ممن هم في عمر الجامعة.

الباراز الشمالي	بني كنانة
× باحث عن عمل	× باحث عن عمل
× باحثة عن عمل	× باحثة عن عمل
× صاحب عمل	× صاحب عمل
× امرأة تعمل لحسابها الخاص	× امرأة تعمل لحسابها الخاص

تم تفريغ البيانات التي قمنا بجمعها من تلك الفعاليات وتصنيفها بحسب العمر والجنس. وفرت تلك التعليقات معلومات نوعية، حصلنا عليها في بيئة غير رسمية، من أجل كشف آراء إضافية تساعد في إغناء البيانات الكمية والنوعية لتقييم السوق.

فيما يلي عرض لتوزيع بيانات «فضفض» بحسب العمر والجنس:

• المقابلات مع أصحاب المصلحة: كجزء من تقييم السوق، قام فريق البحث بتصنيف أصحاب المصلحة على ثلاثة مجموعات وهم: السلطات المحلية، أصحاب العمل الأكبر حجماً (أولئك الذين يوظفون ٥ موظفين أو أكثر) في البلديات، والقطاع غير الحكومي (أولئك الذين يقدمون التدريب على المهارات وما سواه). أجريت ست مقابلات مع أصحاب المصلحة، بهدف سد

	ذكور	إناث
٣٦ عاماً أو أقل	٥٦	١٠٣
٣٧ عاماً أو أكثر	٩	١٨٣

ثغرات البيانات التي تم جمعها في المراحل أعلاه، وخاصة مع كون أصوات السلطات المحلية غير ممثلة في أي من جهود جمع البيانات السابقة.

• ورشة عمل للتحقق من البيانات: للتأكد من أن البيانات التي تم جمعها، والاستنتاجات التي تم التوصل إليها من هذه البيانات، تتوافق مع خبرات الشباب والنساء في كلا اللواتين، تم إجراء ورشة عمل للتحقق من صحة البيانات بالاعتماد على التحليل الأولي للنتائج. كان الهدف من ورشة العمل هو تقديم نتائج التحليل وتلقي الردود والتعليقات من المجموعات المستهدفة. وقد ساعد ذلك في تنقيح نتائج الدراسة والتأكد من أن البيانات التي تم الإعلام بها تعكس ظروف السوق في بني كنانة والمزار الشمالي.

٤.٣ المحددات

فيما يلي عرض لأهم المحددات التي واجهها فريق العمل خلال مرحلة جمع البيانات:

• نظراً لكون البيانات جُمعت بشكل أساسي من مناطق بني كنانة والمزار الشمالي، لكن لم تشمل العينة العاملين في مجال الزراعة. إلا أن الأعمال الزراعية كانت جزءاً من العينة وإن كانت بأعداد محدودة.

• بما أن معظم عملية جمع المعلومات أجريت خلال النهار، وليس في الليل بعد ساعات العمل الرسمية، قد تكون هناك بعض أنواع المهن التي لم تغطيها العينة، وكذلك الأمر بالنسبة للقطاعات. على سبيل المثال، قد يكون الذكور المقيمون في بني كنانة أو المزار الشمالي الذين يعملون في مصانع خارج حدود هاذين اللواتين غير موجودين خلال النهار لإجراء المقابلة معهم. أما بالنسبة للإناث، لم تغط الدراسة معلومات ومديرات المدارس، اللواتي يشكلن جزءاً كبيراً من القوى العاملة النسائية في القطاع العام.

• بالنسبة لمجموعات النقاش، لم يكن الموظفون جزءاً منها نظراً لصعوبة ترك الموظفين أعمالهم لوضع ساعات لحضور المجموعات، حيث فضل غالبيتهم عدم القيام بذلك كون مغادرتهم العمل سوف تكبدهم في نهاية المطاف تكلفة مالية. وعليه، تقرر استبعاد الموظفين من العينة النوعية. لم نواجه هذه المسألة في الاستقصاء الكمي، إذ أن الزيارات إلى المواقع ضمنت الوصول المباشر إلى الموظفين، والوقت القصير لإجراء الاستقصاء ضمن عدم معاقبة الموظفين على الوقت المستغرق من قبلهم لتعبئة الاستبيان.

• تعتمد فريق العمل أن تكون فترة النقاشات الجماعية مع أصحاب الشركات قصيرة - ٤٥ دقيقة أو أقل - لضمان مشاركتهم. وهي الفترة الزمنية القصوى التي شعر فريق البحث بأن أصحاب الشركات مستعدين خلالها لترك شركاتهم لغيرهم. وعليه، طرحنا عليهم عدداً أقل من الأسئلة التي طرحناها على المشاركين الآخرين.

٤. تحليل النتائج

في هذا الفصل، يتم عرض نتائج مسح البيانات الكمية، ومجموعات النقاش المركزة، وأنشطة «فضفض».

يبحث القسم الأول «فهم العينة» في التوزيع الديموغرافي للعينة الكمية ويناقش بعض النتائج الأكثر أهمية وإثارة. وهذا من شأنه أن يساعد في وضع سياق لتحليل الأقسام الأخرى وتأطيره. إن منهجية البيانات النوعية وأنشطة «فضفض» بسيطة نسبياً ومباشرة، وقد نوقشت في قسم المنهجية وجمع العينة أعلاه.

ويتضمن القسمان التاليان تحليل نتائج جميع أنشطة جمع البيانات الثلاثة. أما القسم الثاني «فجوة المهارات أم فجوة التوقعات» فسوف يعالج مسألة الفجوة في المهارات في لواء بني كنانة والمزار الشمالي، من خلال مقارنة إجابات المجموعات الرئيسية الأربعة من المبحوثين، وآرائهم حول المهارات اللازمة لتحقيق النجاح.

والقسم الأخير، «التوظيف، ريادة الأعمال، وبيئة العمل»، يحلل آراء المستجيبين حول طموحاتهم للبدء في أعمالهم الخاصة، والتحديات والعوائق التي قد يواجهونها في تحقيق أهدافهم.

١.٤ فهم العينة

١.١.٤ تعريف المبحوثين

قُسمت عينة جمع البيانات الكمية بين أربع مجموعات رئيسية تحتاج إلى تحليل للحصول على نظرة أكثر شمولية لحالة سوق العمل في لوائي بني كنانة والمزار الشمالي. ويشمل ذلك الموظفين وأصحاب الأعمال والعاملين لحسابهم الخاص والمباشرين عن عمل. واثنين من هذه المجموعات لديها ترسيم واضح؛ فالأشخاص العاملون هم الذين ينخرطون في العمل مقابل أجر، في حين أن الباحثين عن عمل هم الذين ينشطون اقتصادياً ويسعون إما إلى الحصول على وظيفة أو إلى العمل الحر (أي أن يبدأوا بتأسيس أعمالهم الخاصة). غير أن المجموعتين الأخريين، أي الذين يعملون لحسابهم الخاص وأصحاب الأعمال التجارية، تحمّلان مزيداً من المناقشة.

وفي الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة، تمكن المبحوثون من تصنيف أنفسهم إما كأشخاص يعملون لحسابهم الخاص أو أصحاب أعمال. وعلى الرغم من وجود تعريفات مختلفة للدول المختلفة، فإن منظمة العمل الدولية تعرف العمل للحساب الخاص (العمالة الذاتية) على أنها «تلك الوظائف التي تعتمد فيها الأجور مباشرة على الأرباح (أو إمكانية تحقيق الأرباح) الناتجة عن السلع أو الخدمات المنتجة (حيث يكون الاستهلاك الخاص جزءاً من الأرباح). ويتولى شاغلو الوظائف القرارات التنفيذية التي تؤثر على المشاريع، أو يفوضون عملية اتخاذ مثل هذه القرارات مع الاحتفاظ بالمسؤولية. (في هذا السياق، تشمل «المؤسسة» عمليات شخص واحد)»، وأرباب العمل (أو أصحاب الأعمال في هذه الدراسة) هم «[أولئك] الذين يشغلون وظائف لحسابهم الخاص (أي الذين يعتمد أجرهم بشكل مباشر على (توقع) الأرباح المتولدة عن السلع والخدمات المنتجة) ويشركون شخصاً واحداً أو أكثر في العمل «كموظفين» على أساس مستمر» (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٣). وعليه، إن الفرق الأساسي بين المجموعتين، وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، هو ما إذا كان الشخص الذي يعمل لحسابه الخاص يقوم بتوظيف أشخاص آخرين على أساس مستمر أم لا. إلا أن هذه المسألة تسبب إشكالية بالنسبة لدراستنا الحالية، وذلك أولاً بسبب كون الغالبية العظمى لأصحاب الأعمال (٩٧,٤٪) أفادوا بأنهم هم الأشخاص الوحيدين الذين يعملون في أعمالهم الخاصة، وأنهم لا يعتزمون تعيين أي شخص في المستقبل القريب (٨٩,٨٪). وقد يعني ذلك وجوب تصنيفهم ضمن مجموعة الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص بدلاً من اعتبارهم من أصحاب الأعمال أو أرباب عمل. ثانياً، هناك تداخل بين المجموعتين في القطاعات التي يعملون فيها. فبعض الذين صنفوا أنفسهم كأصحاب أعمال أفادوا بأن القطاع الذي يعملون فيه هو المعتمد على المنزل (فمن الممكن تصور أن بعضهم يوظف أقاربه المقربين في المهن المنزلية، ولكن ليس بهذه الأعداد)، ورغم أن معظم العاملين لحسابهم الخاص هم ضمن المهن المنزلية، ذكر البعض أن نشاطهم يندرج تحت قطاعات أخرى (تجارة التجزئة والخدمات مثلاً).

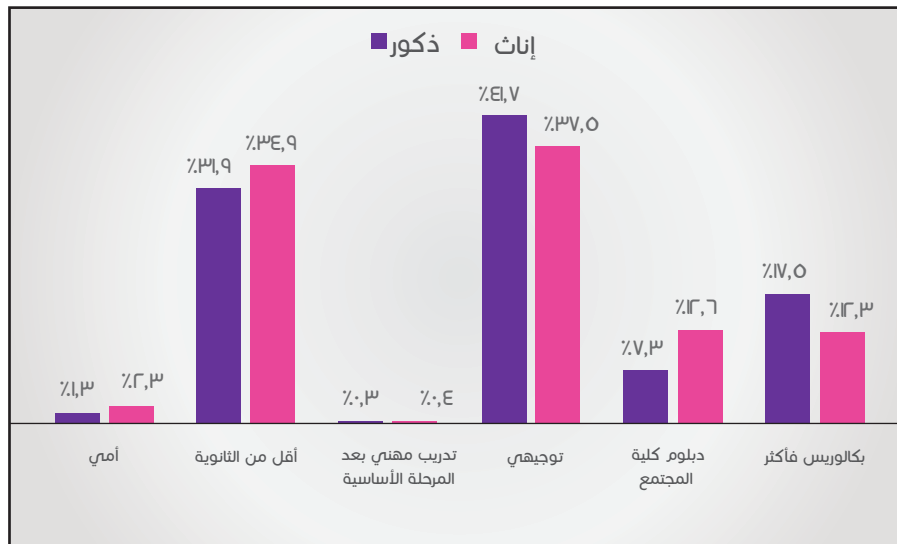
لأغراض الدراسة الحالية، يعرّف الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص على أنهم الأشخاص الذين لديهم أعمال معتمدة على المنزل أي المهن المنزلية، والذين لم يقوموا بتسجيل أعمالهم لدى المؤسسات الحكومية المختصة. وبهذا التعريف، نتوقف عند المشاريع الصغيرة جداً التي تقودها النساء، والتي توفر فرص عمل مرنة لهن. أما أصحاب الأعمال، فهم أصحاب واجهات المحال التجارية أو المحال، وغالبها أعمال مسجلة. ومن المهم الإشارة هنا إلى أنه لم يُسأل المشاركين عن إثبات التسجيل، إذ أن العديد من الأعمال الصغيرة تمتنع عن القيام بذلك، وهو ما يمكن أن يخلق جواً من عدم الراحة بين الباحث «مجري المقابلة» والشخص الذي يقوم بمقابله «المبحوث».

ولأغراض هذا البحث، رأى فريق البحث إبقاء الفئات ضمن التصنيف الذي منحه المبحوثون لأنفسهم، والسماح لهويتهم الذاتية بأن تبقى كما هي.

٢.١.٤ لمحة عن العينة

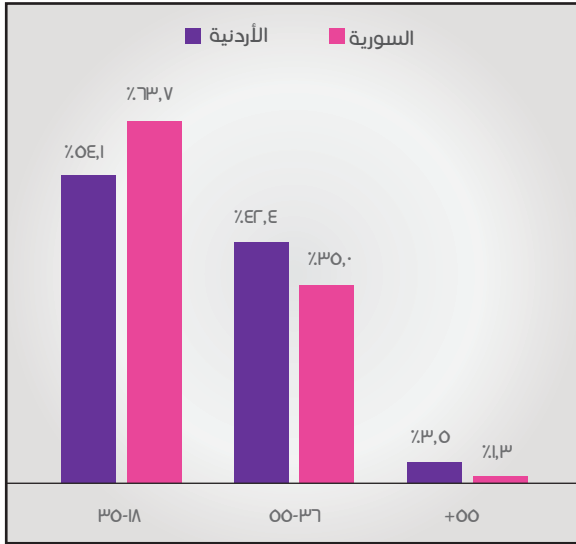
تكونت العينة الإجمالية من ٤٥٪ إناث و ٥٥٪ ذكور، حيث ينتمي غالبية أفراد عينة الدراسة إلى الفئة العمرية ١٨-٥٥ عاماً. وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم استبعاد أي فرد من أفراد العينة الذين هم دون الثامنة عشر من عمرهم. وبما أن أي إصلاحات في سوق العمل أو تغييرات في القوانين والسياسات سوف تؤثر بشكل أساسي على الأردنيين، فقد كان من الحكمة أن يشكل الأردنيون الجزء الأكبر من العينة، بنسبة ٧٥,٨٪. ولكن من المهم ضمان تمثيل اللاجئين السوريين كذلك في العينة، كونهم يشكلون نسبة كبيرة نسبياً من القوى العاملة في إربد، ولا يمكن تجاهل تأثيرهم على الاقتصاد المحلي. شكّل السوريون (البالغون من العمر ١٨ سنة أو أكثر فقط) ٢٤,٢٪ من أفراد العينة.

من حيث التعليم، يحمل غالبية أفراد العينة، أي حوالي ثلاثة أرباعهم (٧٣,١٪) درجة التوجيهي أو أقل، وأقلية قليلة منهم فقط حاصلون على دبلوم (٩,٧٪) أو درجة جامعية (١٥,٢٪). ويتطابق ذلك بشكل وثيق مع المعدلات الوطنية، حيث أن حوالي ٧٠٪ من السكان العاملين يحملون شهادة التعليم الثانوي أو أقل (وزارة العمل، ٢٠١٧). وعند أخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، تبين بأن الذكور يحملون مؤهلات تعليمية أعلى قليلاً من الإناث.

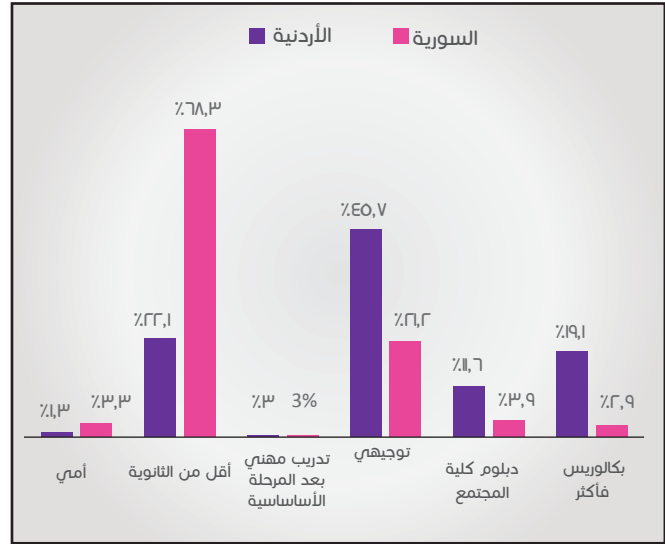


الشكل ٢: المستوى التعليمي بحسب الجنس

كما هو ظاهر في الشكل (٢)، كان عدد الإناث اللواتي لم يحصلن على تعليم أو اللواتي حصلن على مستوى تعليمي أقل من الثانوي بقليل أقل مقارنة بالذكور (٤٪)، وعلى الرغم من أن الإناث حاصلات على عدد أكبر من الدرجات الجامعية، إلا أن هذا مناقض لحقيقة كون نسبة أعلى من الذكور يحملون درجات البكالوريوس أو ما فوقها. ومع ذلك، هناك اختلاف أكبر بكثير عند أخذ الجنسية في الاعتبار، فقد حقق السوريون من أفراد العينة إنجازاً تعليمياً أقل بكثير من الأردنيين.



الشكل ٣: العمر بحسب الجنسية



الشكل ٤: المستوى التعليمي بحسب الجنسية

إن غالبية السوريين المشمولين في عينة الدراسة (٦٨,٣٪) حاصلين على درجات أدنى من الثانوية، مقارنة بأقل من ربع الأردنيين ممن هم في هذا المستوى التعليمي (٢٢,١٪). إضافة إلى ذلك، أقل من ٣٠٪ من السوريين من أفراد العينة يحملون درجة التوجيهي أو أعلى، بينما النسبة الأقل من أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس أو أعلى (١٩,١٪). وهذا يتناقض بشكل ملفت جداً مع أفراد العينة من الأردنيين الذين يحمل خمسهم درجة البكالوريوس أو أعلى (١٩,١٪). ومن الضروري الإشارة إلى أن العديد من اللاجئين قد خسروا سنوات من التعليم بسبب النزاع الدائر في سوريا. فقد أظهر تقرير حديث إلى أن العديد من الشباب اللاجئين في الأردن يخسرون سنوات التعليم بسبب عدم وجود الوثائق التعليمية التي ضاعت أو دمرت في بلادهم. وهذا ما يؤدي إلى نقلهم إلى درجات أدنى من تلك التي تناسب فئاتهم العمرية، وفي بعض الحالات تؤدي إلى تركهم مقاعد الدراسة بسبب هذه الظاهرة^٣ (فان بليك وشاند، ٢٠١٧). إضافة إلى ذلك، ينضم العديد من اللاجئين إلى مقاعد التعليم غير الرسمي أو يظهرون خطراً أعلى بعدم الالتحاق بالتعليم، حيث تعود الأسباب في هذا الوضع إلى التكلفة الاقتصادية للتعليم المدرسي، وبعد المدرسة عن مكان السكن، ومحدودية خيارات المواصلات وحاجة العائلة إلى عمل الأطفال الذكور (أبو حماد وآخرون، ٢٠١٧). وبالتالي، من المؤسف أن نقول بأن المتوقع بأن يصبح السوريون أقل تحصيلاً تعليمياً.

كان أكثر من عُشر أفراد العينة بقليل عاطلين عن العمل (١١,٦٪)، وهي نسبة أقل إلى حد ما من آخر أرقام البطالة البالغة نسبتها ١٨٪، ومع ذلك، فإنها توفر حجم عينة كافٍ للتحليل. وليس مفاجئاً بأن يكون الشباب عاطلين عن العمل بنسبة أكبر من أقرانهم الأكبر سناً، حيث بلغت نسبة البطالة بين صفوف الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٨ و٣٥ عاماً ١٤,٧٪ مقارنة بنسبة ٨٪ بين صفوف من تتراوح أعمارهم ما بين ٣٦ و٥٥ عاماً. ومن ناحية أخرى، كانت الإناث أقل احتمالاً للبطالة (٩,٦٪ مقابل ١٣,٢٪ للذكور)، ولكن ذلك يعود لكون عدد الإناث اللواتي ذكرن أنهن موظفات قليل، وأن العديد من الإناث المستهدفات في العينة لهن أعمال تجارية منزلية وبالتالي فهن يدرجن ضمن فئة من يعملون لحسابهم الشخصي.

٣ وزارة التربية والتعليم غير قادرة على التحقق من الدرجات العلمية الفعلية التي يحملها اللاجئون دون وجود وثائق رسمية تثبت ذلك، وبالتالي، فهي تسمح للشباب اللاجئين بالانضمام إلى مقاعد التعليم الرسمي وإنما بدرجة أدنى بكثير من التي تناسب أعمارهم.

الرقم متحصل عليه من دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، الصفحة الإلكترونية (<http://dosweb.dos.gov.jo>). تم الدخول إلى الصفحة بتاريخ ٢٥ نوفمبر/تشرين ثاني ٢٠١٧.

٣.١.٤ عينة الموظفين

يعمل غالبية الموظفين في عينة الدارسة في قطاع تجارة التجزئة، وهو أمر مفاجئ كون العدد الأكبر منهم يعمل في شركات مسجلة في الأردن (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠١٥). يعمل حوالي نصف الموظفين، بواقع ٤٧,٨٪ في هذا القطاع، يليهم ثلث الموظفين (٣٢,٣٪) يعملون في القطاع العام، ويشكل الذين يعملون في مجال الحرف اليدوية ١٠,٨٪ من أفراد العينة. لم يفد أي من أفراد العينة بأنهم يعملون في قطاع الزراعة.

بالنظر في الاختلافات الجندرية، تبين لنا بأن الإناث أقل احتمالية للعمل في القطاع العام من الذكور، حيث ترجح كفة الميزان لصالح قطاع تجارة التجزئة. يميل الذكور في العادة إلى تفضيل القطاع العام كونه يوفر لهم وظائف ثابتة وأمنة، وفي العديد من الأحوال امتيازات وفوائد أفضل مقارنة بوظائف ذات مستوى مشابه في القطاع الخاص (براون وآخرون، ٢٠١٤).

ومن حيث الموقع الجغرافي، تبين بأن المبحوثين من لواء المزار الشمالي يسعون بشكل أكبر لإيجاد فرص عمل في القطاع العام مقارنة بالمبحوثين من بني كنانة، وكانوا أقل ترجيحاً بشكل عام للعمل في القطاع الخاص من الاقتصاد: ٦٩,٨٪ من المبحوثين من بني كنانة أفادوا بأنهم يعملون في القطاع الخاص مقارنة بـ ٦٣,٤٪ من المبحوثين من المزار الشمالي.

تعريفات القطاع

تم إنشاء فئات القطاع بناء على تصنيف دائرة الإحصاء العامة للقطاعات الاقتصادية الأردنية. وأجريت بعض التعديلات على الفئات بالاعتماد على الخبرة البحثية لفريق مركز المعلومات والبحوث التابع لمؤسسة الملك الحسين في محافظة إربد، حيث أجرت دراسات السوق سابقاً في إربد.

• تجارة التجزئة القطاع الذي يضم أي محال تجارية في السوق، والتي تباع المنتجات أو الخدمات. ويمكن أن تضم محال السوبر ماركت، محلات الجزارين، محلات الملابس، محلات الخياطة، إلخ.

• الحرف اليدوية هي الفئة التي تحل محل القطاعات الصناعية، حيث لا يوجد في بني كنانة ولا المزار الشمالي قطاعات صناعية داخل الحدود البلدية، ولكنها فئة مهمة بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص.

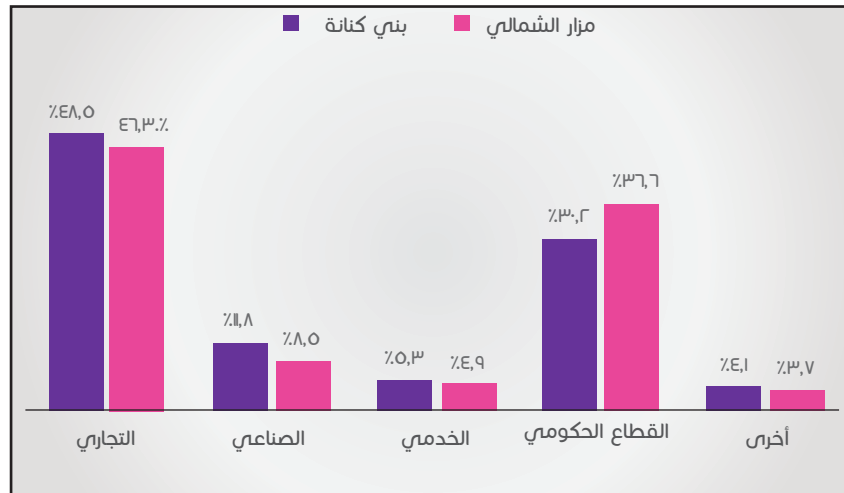
• الزراعة/الثروة الحيوانية تضم هذه الفئة جميع الأنشطة الزراعية وأنشطة التربية.

• الخدمات وتضم أنشطة مثل السباكة، النجارة، أعمال الكهرباء، إلخ.

• السياحة تضم أي أنشطة سياحية مثل الأدلة السياحيين.

• القطاع العام/الحكومة يضم جميع أنواع الخدمات العامة: الوزارات وموظفي القطاع العام، السياسة وموظفي الجهاز العسكري.

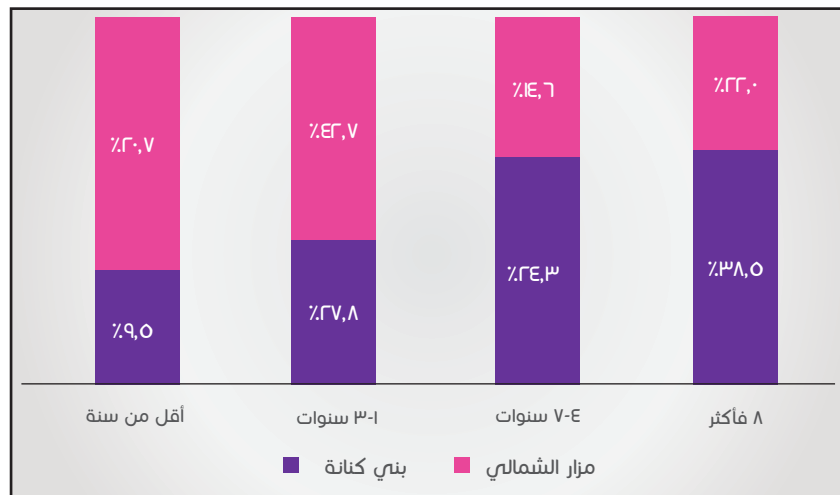
• الفئة المعتمدة على المنزل وهي فئة إضافية للوقوف على هذه الشريحة من السوق.



الشكل ٥: القطاع الذي يعمل فيه الموظفون بحسب الموقع

إضافة إلى ذلك، فإن الفئة العمرية الأكبر سناً (٣٦-٥٤ عاماً) ° تفضل القطاع العام بشكل أكبر من الفئة العمرية الأصغر سناً (١٨-٣٥ عاماً)، ولكن من المثير للاهتمام أن نلاحظ أن الفئة العمرية الأصغر سناً تفضل قطاع الخدمات أكثر من الفئة العمرية الأكبر سناً بالضعف تقريباً (٦,٣٪ مقابل ٢,٩٪). ويمكن أن يكون التفسير المحتمل لذلك هو زيادة الاهتمام العام والاستثمار، على مدى العقد الماضي، في مسار التعليم والتدريب المهني لخريجي المدارس.

وعند النظر في تجربة الموظفين، تبين بأن أهم نتيجة هي التفاوت بين مستوى الخبرة في لواء بني كنانة والمزار الشمالي، حيث حوالي ثلثي الموظفين من المزار الشمالي (٦٣,٤٪) في عيّنتنا يتمتعون بخبرة ٣ سنوات أو أقل، مقارنة مع ثلثهم (٦٢,٧٪) في بني كنانة الذين لديهم ٤ سنوات أو أكثر من الخبرة. وهذا ليس مفاجئاً جداً نظراً إلى عدد سكان بني كنانة الأكبر حجماً، ووجود سوق محلية أكبر. وعلى الرغم من أنه كان من المتوقع أن يكون لدى الإناث خبرة أقل بشكل عام، نظراً لمعدلات مشاركتهن المنخفضة في سوق العمل، إلا أن الإناث في عينة الدراسة لديهن خبرة مماثلة للذكور بفارق بسيط لصالح الذكور. فهناك ٥٤,٨٪ من الذكور لديهم ٤ سنوات من الخبرة أو أكثر، مقارنة مع ٥١,٢٪ من الإناث ممن لديهم نفس سنوات الخبرة. غير أن هناك عدد أكبر من الإناث اللواتي يدرّين بأن لديهن ٨ سنوات من الخبرة أو أكثر مقارنة بالذكور (٣٦,٦٪ و ٣٢,٤٪ على التوالي).



الشكل ٦: خبرة الموظفين بحسب الموقع

وأخيراً، بالنسبة لهذه المجموعة، كان ثلثا اللاجئين السوريين تقريباً (٦٣٪) يتمتعون بثلاث سنوات أو أقل من الخبرة مقارنة بالأردنيين بواقع ٤٣,٨٪. وتجدر الإشارة إلى أن حجم العينة بالنسبة للاجئين السوريين هنا صغير جداً (٢٧=ن)، وهو ما يرجح أن يجعل النتائج متدنية، مع الأخذ في الاعتبار أن غالبية اللاجئين السوريين في العينة ينتمون إلى الفئة العمرية الأصغر سناً، كما ذكرنا أعلاه، فإنه من المنطقي أن تكون لديهم خبرة أقل.

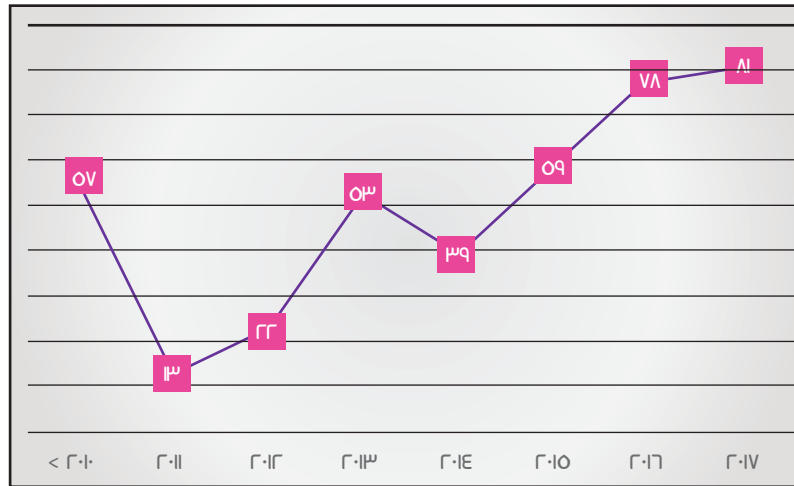
٥ بسبب صغر حجم عينة الأشخاص ممن يبلغون من العمر ٥٥ عاماً أو أكثر، تم استبعاد هذه المجموعة من التحليل.

٤.١.٤ عينة الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص

ملاحظة: كان هناك ٧ أشخاص فقط يعملون لحسابهم الخاص ممن هم في الخامسة والخمسين من العمر أو أكثر في عينة الدراسة. قمنا باستثناء هؤلاء من التحليل أدناه بسبب صغر حجم العينة التي يمثلونها.

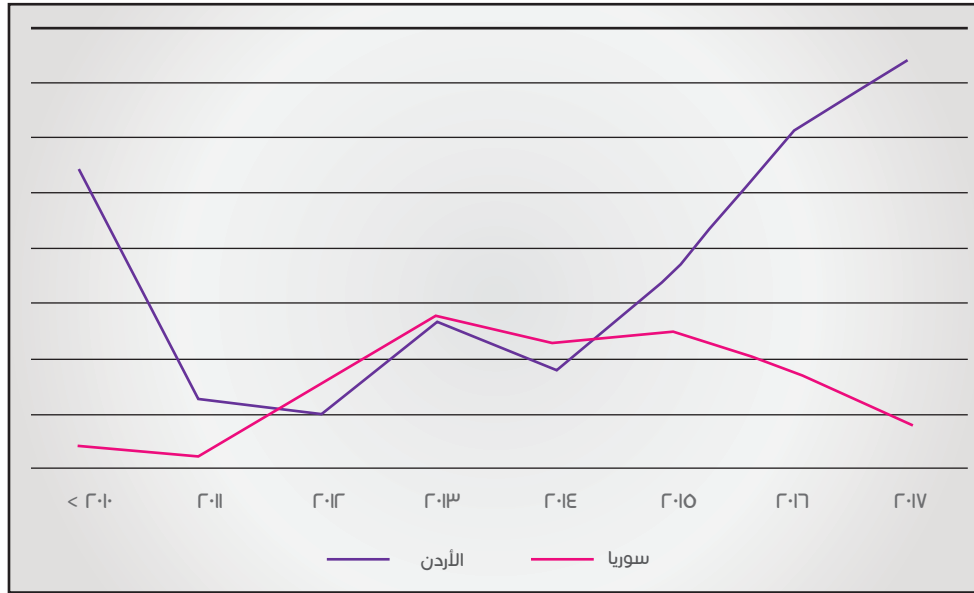
من أجل تكوين فهم أفضل بالوضع بين الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، تم إنشاء إطارين زمنيين؛ الأول هو مقارنة بين الأعمال الجديدة أو الناشئة (التي تأسست قبل ٥ سنوات أو أقل) والشركات الناضجة (تلك تأسست قبل ٦ سنوات أو أكثر). اعتمد هذا التصنيف استناداً إلى دراسة طويلة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في ١٨ بلداً أظهرت أن الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تبلغ من العمر ٥ سنوات أو أقل تشترك في خصائص مماثلة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٤). ثانياً، اتبعنا أسلوب السلسلة الزمنية، حيث يتم تجميع جميع السنوات قبل عام ٢٠١١ (من عام ١٩٧٥ إلى عام ٢٠١٠)، ويمكن تحليل السنوات الفردية حتى عام ٢٠١٧، مما يخلق سيناريو الأزمة السورية بشكل فعال قبل وبعد الأزمة، ويمكننا من رؤية الاتجاهات بمرور الوقت.

وقد شهدنا زيادة مطردة في عدد الأعمال التجارية التي تأسست على مدى السنوات العديدة الماضية، حيث تم إنشاء أغلبية كبيرة (٨٢,٦٪) من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في السنوات الخمس الأخيرة. إضافة إلى ذلك، كانت هناك زيادة متسقة في عدد الأعمال التي يجري إنشاؤها على أساس سنوي، وهي تتجه نحو الزيادة. وعلى الرغم من أن هذه الأرقام لا تعكس بدقة النمو الاقتصادي في المنطقة، إلا أنها تعكس الاهتمام المتزايد للشباب بتأسيس أعمالهم الخاصة، لأنها تشكل أكثر من نصف (٥٣,٧٪) أولئك الذين أسسوا أعمالهم الخاصة ويعتبرون من الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.



الشكل ٧: عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة المنشأة بحسب السنة

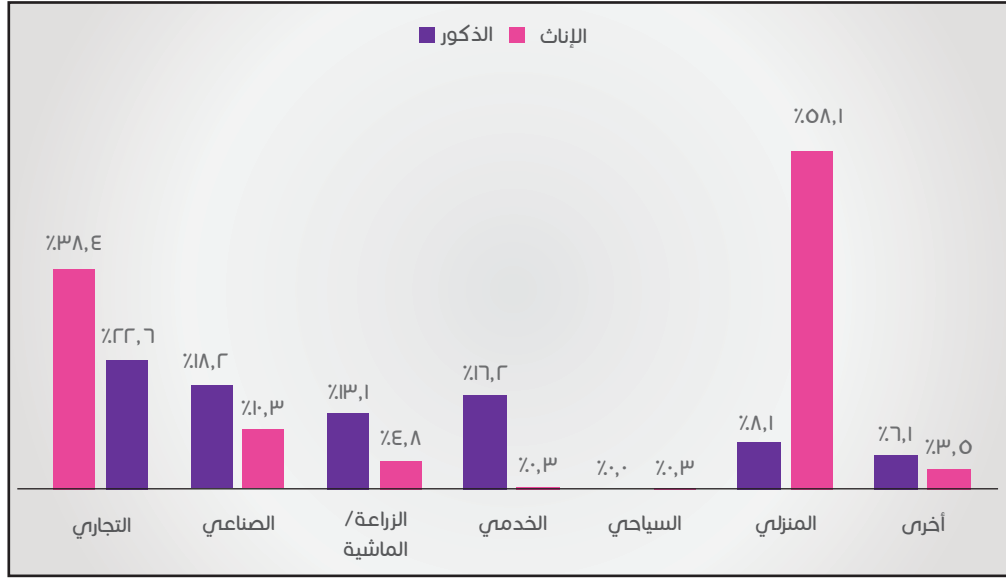
ومن المثير للاهتمام، على الرغم من أن الغالبية الساحقة (٩٦,٥٪) من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي أسسها اللاجئون السوريون خلال السنوات الخمس الماضية أو أقل، مقارنة بـ ٧٧,١٪ من تلك التي أسسها الأردنيون في الفترة ذاتها، شهدت ذروتها في الفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٥. وبعد ذلك، بدأ عدد اللاجئين السوريين الذين يعملون لحسابهم الخاص بالتراجع، في الوقت الذي بدأ عدد الأردنيين الذين يعملون لحسابهم الخاص بالارتفاع.



الشكل ٨: عدد الاشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص بحسب الجنسية والسنة

وعلى الرغم من عدم وجود دليل يربط هذه النتائج مباشرة، إلا أنه قد يكون من المفترض أن يكون للسماح بإصدار تصاريح العمل للسوريين بعد توقيع العقد مع الأردن عام ٢٠١٦ أثراً سلبياً على عدد السوريين الذين يرغبون ببدء مشاريعهم الخاصة، مع بعض التحول إلى إيجاد العمل القانوني. ويشير فان بليك وشاند في بحثهما إلى أن الشباب اللاجئ الذي يعمل - معظمهم بشكل غير قانوني - يواجه الإساءة والتمييز والاستغلال، إلى جانب ساعات عمل طويلة مقابل أجر قليل (فان بليك وشاند، ٢٠١٧). وبالتالي، فإن إيجاد عمل قانوني يوفر لهم الحماية القانونية ويمكن أن يكون سبباً في قرارهم بالتحول إلى العمل القانوني. ومن الممكن أيضاً، مع مراعاة تدني مستوى التحصيل العلمي للاجئين السوريين، أن يكون من الأسهل العثور على وظائف في القطاعات ذات المهارات المتدنية، التي تغطيها تصاريح العمل (قطاعي البناء والزراعة) بدلاً من محاولة إيجاد التمويل لتأسيس أعمالهم الخاصة.

نظراً للطبيعة المستهدفة لعينة الدراسة، كان ما يزيد عن ثلاثة أرباع (٧٦,٤٪) الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص من الإناث، بينما أقل من ربعهم من الذكور (٢٣,٦٪). إلا أن الذكور أكثر ترجيحاً، بواقع الضعف من الإناث لامتلاك أعمال ناضجة تأسست منذ ست سنوات أو أكثر: ٣٠,٥٪ من الذكور مقارنة بـ ١٣,٤٪ من الإناث فقط، مما يعني بأن لديهم ميزة في السوق عندما يتعلق الأمر بالخبرة والتشبيك. تمتلك غالبية النساء (٥٨,١٪) أعمالاً قائمة على المنزل مقارنة بأقلية قليلة من الذكور الذين يعملون في هذا القطاع بواقع ٨,١٪، في حين يفضل عدد منهم (٣٨,٤٪) امتلاك أعمال في قطاع تجارة التجزئة. وتشير الإناث عادة إلى أن السبب المفضل لاختيارهن للأعمال القائمة على المنزل أكثر من غيرها هو أنها تعطيهن قدراً أكبر من المرونة في العمل، حيث لا يزال يتوقع منهن أن يكملن الأعمال المنزلية، ويتحملن المسؤولية العامة (في بعض الحالات يتحملن المسؤولية الكاملة) لرعاية الأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، لا توجد تكاليف للنقل ينبغي النظر فيها، والتي يشار إليها باستمرار باعتبارها واحدة من العوائق الرئيسية التي تحول دون عمل المرأة، وهو ما تؤكد هذه الدراسة.



الشكل ٩: قطاع التوظيف للحساب الشخصي بحسب الجنس

وقد أظهر اللاجئون السوريون والأردنيون توزيعات مماثلة حسب القطاع، حيث يفضل اللاجئون السوريون أن يكون لديهم عمل منزلي في تجارة التجزئة (٥٦,٥٪ مقابل ٢٢,٦٪ على التوالي)، وعلى الرغم من أن الأمر ينطبق على الأردنيين كذلك، إلا أن هناك تفضيلاً أكبر من قبلهم لتجارة التجزئة (٢٧,٩٪ لتجارة التجزئة و٤١,٨٪ فقط للأعمال المنزلية). وهذا أمر محير إلى حد ما، حيث كان من المتوقع أن تكون الأغلبية العظمى من اللاجئين السوريين مع المهنة الخاصة بالأعمال المنزلية، مع الأخذ في الاعتبار الآثار القانونية المترتبة على أنواع أخرى من الأعمال التجارية، وخاصة أن هناك نتائج مماثلة بالنسبة للإناث السوريات، حيث أن ٦٠,٧٪ منهن يفضلن الأعمال القائمة على المنزل. وتذكر دراسة حديثة أجراها مجلس اللاجئين الدانمركي أحد التفسيرات المحتملة لهذا الاتجاه، إذ تشير الدراسة إلى أن «١٠٪ من مستويات VAF (I) و (٢) من الأسر اللاجئة السورية تدير أنشطة اقتصادية منزلية، مع ارتفاع نسبة هؤلاء في مادبا والمفرق. ومع ذلك، فإن ١٪ فقط من هذه الأنشطة هي المصدر الرئيسي لدخل الأسرة» (مجلس اللاجئين الدانمركي، ٢٠١٧).

٥.١.٤ عينة أصحاب الأعمال

وعلى غرار عينة العاملين لحسابهم الخاص، تم إجراء تحليل حسب النضج واتجاهات الوقت لأصحاب الأعمال (ومعظمهم لديهم أماكن أو محلات تجارية مسجلة)، وما يقل قليلاً عن ثلاثة أرباع (٧٢,٦٪) الأعمال التي أنشئت في الماضي كانت خلال ٥ سنوات أو أقل. وبشكل عام، هناك العديد من أوجه الشبه بين عينة الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص وعينة أصحاب الأعمال، ولكن هناك بعض الاختلافات المهمة كذلك فيما بينهم.

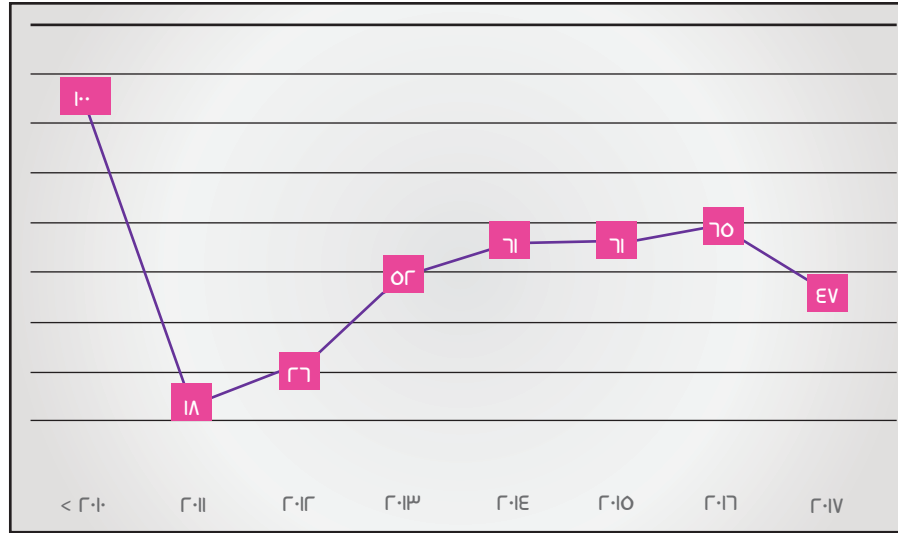
وعلى العكس من ذلك، فيما يخص الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تم إنشاؤها في نفس الفترة، فإن الشركات الجديدة التي أنشأها المبحوثون قد هبطت في المنطقة بمتوسط ٥٧ شركة في السنة من عام ٢٠١٣ إلى عام ٢٠١٧. وكما أشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن «أعباء الضرائب وغيرها من مساهمات الضمان الاجتماعي هي أهم عامل يساهم في زيادة حجم الاقتصادات غير الرسمية» (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٣)، وهو ما قد يفسر السبب في أن أعمال الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص قد شهدت طفرة في النمو منذ عام ٢٠١١ بالمقارنة مع الشركات المسجلة. إضافة إلى ذلك، مع قرار وزارة الشؤون البلدية الذي صدر مؤخراً بالموافقة على ترخيص الشركات المحلية داخل حدود البلدية (جوردان تايمز، ٢٠١٧)، يمكن أن يكون لذلك تأثير إضافي على زيادة عدد الأعمال القائمة على المنزل مقارنة بالأعمال الرسمية. ومع ذلك، فإن أصحاب الأعمال الأردنيين في لواء بني كنانة والمزار الشمالي يشكون من صعوبة تسجيل عمل جديد، فضلاً عن الوقت والجهد والمال الضائع في هذه المساعي، وعدم تحقيق نتيجة متوقعة.

وكما هو الحال بالنسبة لعينة العاملين لحسابهم الخاص، هناك زيادة في عدد السوريين الذين أنشأوا أعمالهم الخاصة بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥ (بمعدل ٢٢ شركة في السنة)، ولكن بعد ذلك تراجع هذا العدد بشدة من عام ٢٠١٦ فصاعداً؛ حيث توجد ٨ شركات فقط تأسست في عام ٢٠١٦ وشركة واحدة فقط في عام ٢٠١٧. وعلى النقيض من ذلك، حافظ الأردنيون على وتيرة ثابتة لفتح الشركات خلال هذه السنوات مع اتجاه صعودي بواقع ٣٦ في المتوسط السنوي ما بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٥، و ٥٢ شركة في المتوسط السنوي ما بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.^٦

^٦ من المهم أن نشير إلى أن عدد الأعمال بحسب الجنسية لم يخضع للمقارنة. كون الأردنيين بطبيعة الحال ستكون لديهم أعمال أكثر عدداً بسبب طبيعة العينة. وما قمنا بمقارنته هو التوجهات بين العيتين من حيث تأسيس الأعمال.

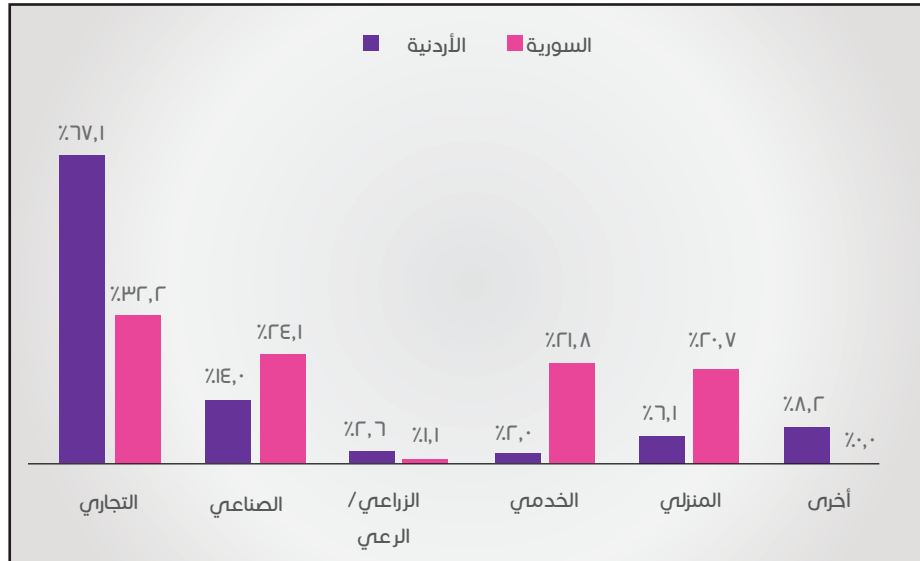
إذا كنت ترغب في ترخيص شيء، عليك أن تمر على جميع الإدارات والأقسام الحكومية، وبعد ذلك يقوموا بوقف العملية برمتها.

صاحب الأعمال التجارية، بني كنانة



الشكل ١٠: تأسيس الأعمال بحسب السنة

وتظهر الإناث والسوريون مرة أخرى تفضيلاً للمهن المنزلية (٢٢,٨٪ و ٢٠,٧٪)، ولكن الأهم من ذلك أن السوريين لديهم أيضاً العديد من الأعمال في قطاع الخدمات (٢١,٨٪) مقارنة بالعدد القليل جداً من الأردنيين الذين يظهرون الاهتمام نفسه (٢,١٪).

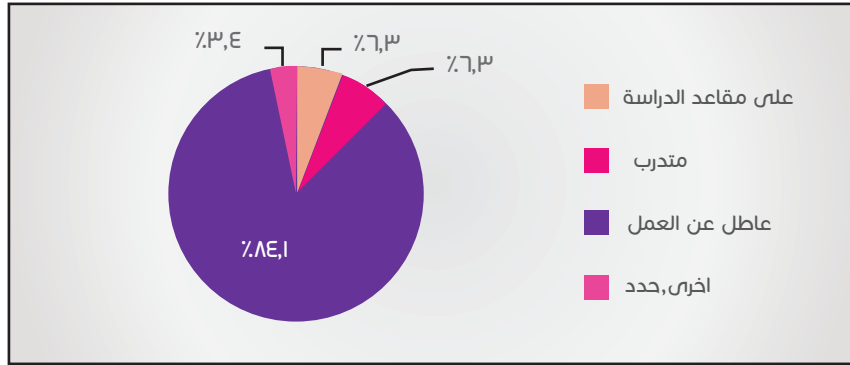


الشكل ١١: قطاعات أصحاب الأعمال بحسب الجنسية

تعتبر هذه المسألة بمثابة مشكلة بالنسبة للاقتصاد المحلي، حيث تظهر بيانات «فضفض» أن الشباب غالباً ما يشكون من نقص الفرص في سوق العمل، ولكنهم لا يأخذون فرص العمل المهني بعين الاعتبار كونهم يعتبرونها «غير محترمة» و«غير مثيرة للاهتمام». وعلاوة على ذلك، أشارت الإناث في مجموعات النقاش المركزة إلى أنه على الرغم من أن العمل المهني قد يكون له مستقبل أفضل من الوظائف «العادية» (من حيث الراتب، على الأقل)، إلا أن هناك قيود على أنواع الوظائف التي تجدها أسرهن مقبولة. وقلن الإناث بأن أسرهن لا تقيد أو ترفض مباشرة السماح لهن بأداء وظيفة معينة، ولكنهن يرضخن لرغبات أسرهن في تقيد فرص العمل التي يطلبونها. وعلى الرغم من أن أفراد الفئة الأصغر سناً (١٨-٣٥ عاماً) يدون اهتماماً متزايداً ببدء أعمالهم في هذا القطاع، مع توجه أكبر من قبل الشباب السوري، فإن هذا يدل على أنهم لا يتشاركون بنفس الموانع في العمل المهني.

٦.١.٤ عينة الباحثين عن عمل

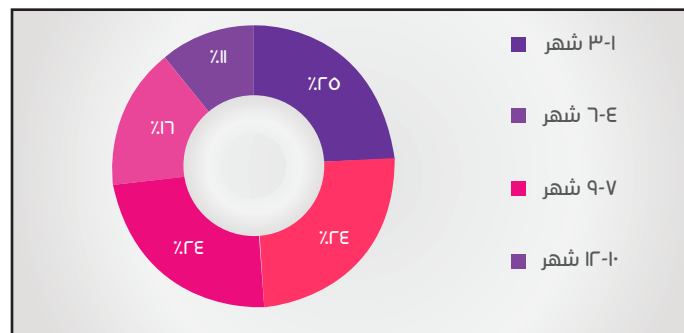
ويتألف الباحثون عن عمل في العينة من الطلاب، والأشخاص الذين يتلقون التدريب في الوقت الحالي، والعاطلين عن العمل الناشطين اقتصادياً، وعدد قليل من الفئات الأخرى^٧ (مثل المتطوعين). وقد تكونت غالبية هذه الفئة من العاطلين عن العمل (٨٤,١٪)، تليها على قدم المساواة فئة الطلاب وأولئك الذين يتلقون التدريب في الوقت الحالي (٦,٣٪ لكل منهما).



الشكل ١٢: الباحثون عن عمل بحسب النوع

ويشكل الذكور الشباب غالبية العاطلين عن العمل في هذه المجموعة، حيث أن تمثيلهم كبير بشكل غير متناسب مقارنة بحجمهم في العينة. يشكل الشباب ٥٦,٤٪ من مجموع العينة، ويشكلون ٧٠,٩٪ من مجموعة العاطلين عن العمل. وبالمثل، يشكل الذكور ٥٥٪ من أفراد العينة، ومع ذلك يبلغ عدد العاطلين عن العمل من بينهم ٦٢,٨٪. ويعاني السوريون أيضاً بشكل غير متناسب أكثر من غيرهم من البطالة، ويشكلون ٢٤,٢٪ من أفراد العينة، ولكنهم تقريباً يشكلون نصف (٤٩,٣٪) عدد العاطلين عن العمل في العينة.

تتوافق هذه الأرقام مع العديد من الدراسات التي أظهرت بأن أكثر أفراد المجتمع إنتاجية هم الأكثر حرماناً عندما يتعلق الأمر بفرص العمل. ونظراً لكون أصحاب الأعمال يتوقعون أن تكون لدى الموظفين الجدد المحتملين الخبرة اللازمة للقيام بوظائفهم، والتي سيتم مناقشتها بمزيد من التفصيل في قسم «فجوة المهارات أم فجوة التوقعات»، فإن هذه النتائج يجب ألا تكون مفاجئة.

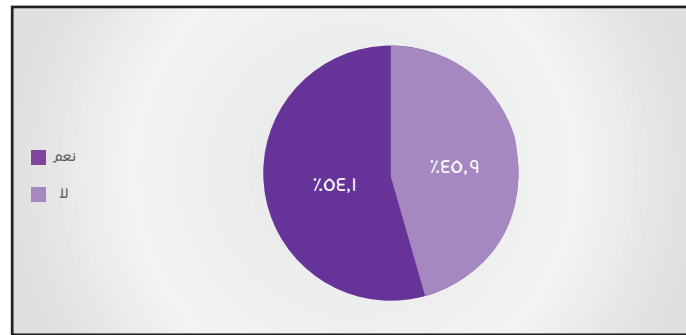


الشكل ١٣: كم طالت مدة دورتك التدريبية؟

^٧ كان هناك ثلاثة ذكور أشاروا إلى أنهم متقاعدون ولكنهم يبحثون عن عمل في الوقت الحالي. هم بالفعل متقاعدون وينتمون إلى الفئة العمرية ٣٥-٥٥ عاماً. ويسعون للعمل، وبالتالي فهم ناشطين اقتصادياً. ولهذا السبب، تقرر دمجهم في التحليل.

ومن المشجع أن نرى ما يقرب من ربع (٢٣,٩%) الباحثين عن عمل قد حصلوا على دورات تدريبية في الماضي^٨، حيث أن العديد من هذه الدورات تتراوح مدتها من شهر واحد إلى سنة واحدة. وقد لاحظ الباحثون عن عمل، وخاصة الإناث، أهمية الدورات التدريبية التي تنقل مهارات محددة مثل إدارة المشاريع الصغيرة والتسويق والتسويق الإلكتروني، ودورة قيادة الحاسوب، فضلاً عن الدورات التدريبية لحرف محددة مثل التجميل وإعداد الطعام والخياطة. ومع ذلك، فقد اشتكوا أيضاً من نقص وصعوبة الوصول إلى الدورات، خاصة إذا كانوا بحاجة إلى وسائل النقل للوصول إليها.

من هذا التقييم، تبين بأن (١٠٠%) من الذين حصلوا على دورة تدريبية قد ذكروا أنهم استفادوا منها من حيث نموهم الشخصي. ومع ذلك، عندما سألناهم عما إذا كانت قد ساعدتهم من حيث التوظيف، أفادت غالبية العينة (٥٤,١%) أنها لم تكن مفيدة من حيث التوظيف. وهذا يدل بوضوح على أن هناك شيئاً خاطئاً من حيث ما تقدمه الدورات التدريبية أو مدى فعالية برامجها.



الشكل ١٤: هل تشعر بأنها قد ساعدتك في إمكانية حصولك على وظيفة؟

^٨ استخدمت كلمة "فترة التدريب" internship في إصدار الاستبيان باللغة الإنجليزية، ولكن تم توزيع الاستبيان باللغة العربية، ولا توجد باللغة العربية كلمة قريبة من كلمة "internship" التي تعني "فترة التدريب". وعليه، من المرجح أكثر أن يفهم المستجيبون السؤال المتعلق بالدورات التدريبية، بدلاً من الفترات التدريبية، وهذا ما تم التأكيد عليه في المجموعات البؤرية.

٢.٤ فجوة المهارات أم فجوة التوقعات

١.٢.٤ كيف تم قياس فجوة المهارات

لتكوين فهم حول إذا كانت هناك فجوة في المهارات في سوق العمل وما هي المهارات اللازمة، طرحنا أربعة أسئلة على كل مجموعة من مجموعات المستجيبين. وكانت الاسئلة كما يلي:

- ما أهمية المهارات التقنية في قطاعك؟ استخدم مقياس ليكرت الرباعي، حيث استثني الخيار "محايد"، واستبدل بخيار "لا أعلم/أرفض الإجابة"، الذي لم يقرأه مجري المقابلة.
- ما هي أهم ثلاث مهارات تقنية في قطاعك؟ طلب من المستجيبين الذين أجابوا عن السؤال أعلاه بـ "مهمة جداً" أو "مهمة" أن يذكروا حتى ثلاثة مهارات تقنية.
- ما أهمية المهارات الشخصية في قطاعك؟ نفس صيغة السؤال المتعلق بالمهارات التقنية.
- ما هي أهم ثلاث مهارات شخصية في قطاعك؟ نفس صيغة المهارات التقنية الثلاثة الأكثر أهمية.

هناك ثلاثة أشياء تجدر الإشارة إليها حول كيفية قياس فجوة المهارات:

أولاً، طرحت الأسئلة حول المهارات التقنية في قطاعاتهم. اتخذت هذه الخطوة في محاولة لجعل المستجيبين يركزون إجاباتهم على المهارات المحددة اللازمة في القطاع الذي يألفونه. ومن المهم أيضاً أن نفهم ما إذا كانت هناك أي اختلافات في مجموعات المهارات اللازمة بين القطاعات.

ثانياً، تم تعديل الأسئلة بشكل بسيط لكل واحدة من المجموعات. فبالنسبة للموظفين، أشارت الأسئلة إلى المهارات اللازمة للنجاح في قطاعهم. وبالنسبة للباحثين عن عمل، أشارت الأسئلة إلى المهارات اللازمة للنجاح في القطاع الذي يختارون العمل فيه. وبالنسبة لأصحاب الأعمال والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، أشارت الأسئلة إلى المهارات اللازمة للموظفين الجدد المحتملين. وقد تم ذلك لمقارنة أوجه الشبه والاختلاف بين المهارات المطلوبة والمتوقعة من قبل جانبي سوق العمل.

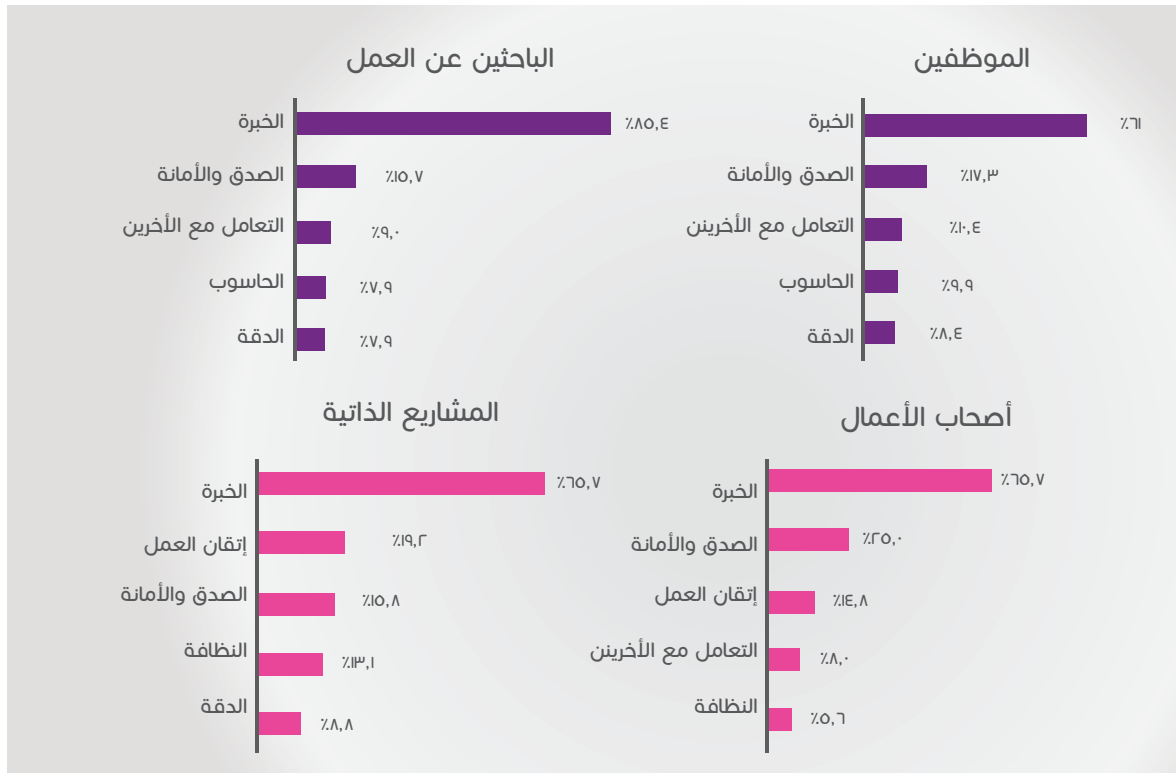
ثالثاً، إن الأمر متعلق بتصور ما هي المهارات التي تحتاج إليها كل مجموعة من المجموعات التي يتم اختبارها، وليس بما إذا كان الموظفون والباحثون عن العمل يمتلكون هذه المهارات بالفعل. وبعبارة أخرى، لم يتم تقييم الموظفين والباحثين عن عمل من ناحية ما إذا كانت لديهم المهارات التي ادعوا أنها مهمة للأشخاص في قطاعهم أم لا. كما لم يتم تقييم أرباب العمل والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص حول ما إذا كانوا في حاجة إلى موظفين لديهم مثل هذه المهارات، وذلك لسببين: أولاً، من الصعب قياس دقة الادعاء بامتلاك المهارات دون إجراء بعض الاختبارات الموحدة. على سبيل المثال، إذا ادعى شخص ما بأنه يتمتع بمهارة "اللغة الإنجليزية"، فإن هناك مجموعة من الاختبارات المقبولة دولياً التي يمكن أن تحدد دقة وكفاءة مثل هذا الادعاء. ومع ذلك، الوضع غير عملي في كلتا الحالتين (فلكل نوع من المهارات، يجب أن يكون هناك اختبار ذو صلة)، إذ تستغرقان وقتاً طويلاً وتكلفة. ثانياً، من المهم أن نفهم ما إذا كان جانبي العرض والطلب في السوق ينظران إلى سوق العمل من نفس المنظور. هل هناك اختلاف في التصور حول المهارات التي يطلب بها أصحاب الأعمال والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، وما هي المهارات التي يعتقد الموظفون والباحثون عن عمل بأنها مهمة لسوق العمل؟ وهذا يحتاج إلى اختبار لأنه هو الخطوة الأولى نحو مطابقة المهارات والكفاءات إلى فرص العمل.

وتمت مقارنة إجابات مجموعات المبحوثين الأربع أولاً على مستوى عام (قطاعي)، ثم تحليل كل قطاع على حدة لمعرفة الاختلافات التي تنشأ داخل كل قطاع. وقد تم اختيار ثلاثة قطاعات للمقارنة، وهي تجارة التجزئة، والمهن المنزلية والحرف اليدوية. وكان لقطاع تجارة التجزئة الأفضلية الواضحة بين جميع الفئات. أما قطاع المهن المنزلية، فتبين بأنه ثالث أكبر قطاع بالنسبة لأصحاب الأعمال وأكبر قطاع بالنسبة للأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص. لم يذكر أي من العاملين أنهم يعملون في مهن منزلية، ومن المفهوم أن الباحثين عن عمل لا ينظرون إلى قطاع المهن المنزلية للعمل في المستقبل. ومع ذلك، فهو قطاع مهم للإنناث في المنطقة، وبالتالي فهو مشمول في التحليل. وأخيراً، وعلى الرغم من أن القطاع العام هو ثاني أكبر فئة للعاملين، فإن هذه الدراسة تركز على القطاع الخاص ولا تهتم بفرص العمل في القطاع العام؛ وبالتالي، تم استبعاد القطاع العام من التحليل. وبدلاً من ذلك، تم اختيار قطاع الحرف اليدوية لأنه يمثل ثالث أكبر فئة من بين المجموعات الأربع، وقد أبدى اللاجئون السوريون اهتماماً كبيراً بهذا القطاع.

٢.٢.٤ فجوة المهارات التقنية

أفادت المجموعات الأربعة جميعها بأن المهارات التقنية مهمة، حيث أفادت الغالبية في جميع المجموعات (بمعدل ٦٠٪ وأكثر) بأن هذه المهارات «مهمة»، بينما أفادت أقلية قليلة (١٥٪ أو أقل) بأنها «مهمة جداً». وبالنسبة للأشخاص الخمسة عشر الباحثين عن عمل (٦١،٦٪)، فإنهم لا يعتبرون المهارات التقنية مهمة، وهي علامة مثيرة للقلق، إذ أن جميع القطاعات تتطلب شكلاً من أشكال المهارات التقنية لتحقيق النجاح فيها.

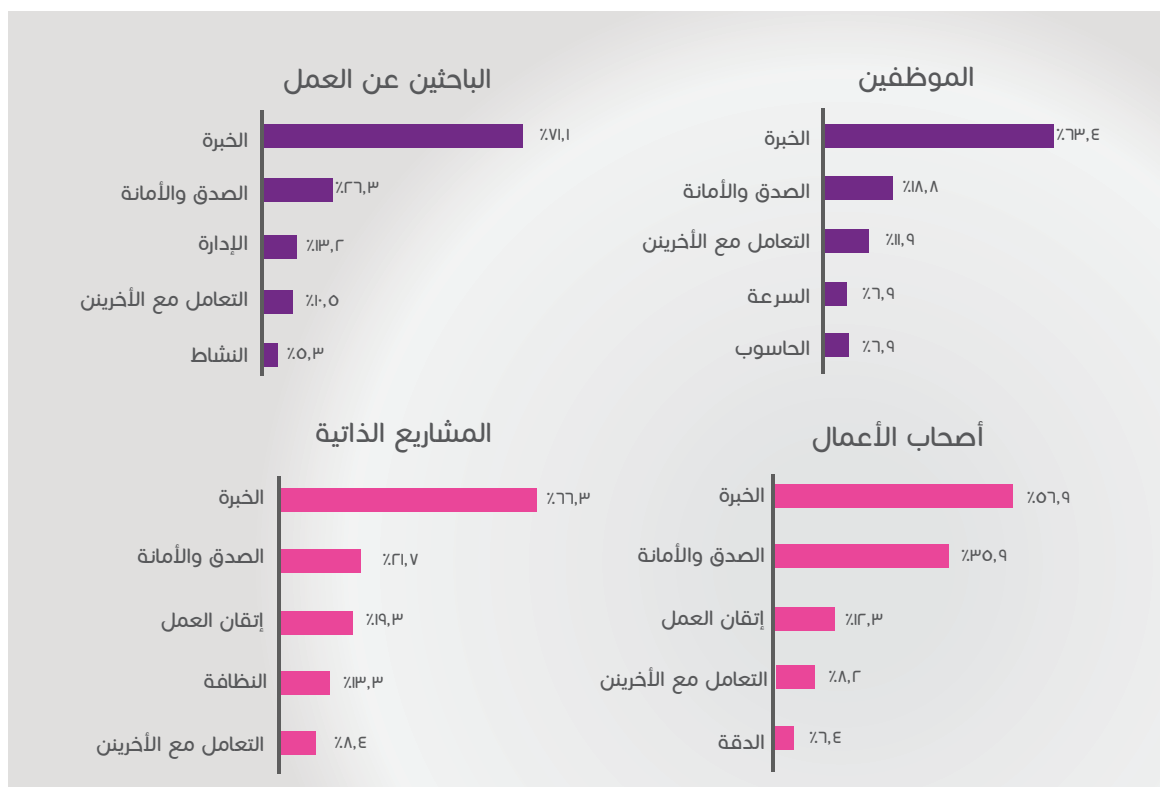
ولكن عندما يتعلق الأمر بأنواع المهارات التقنية التي يبحث عنها أصحاب الأعمال والأشخاص العاملين لحسابهم الشخصي، والمهارات التي يشعر بها العاملون والباحثون عن عمل بأن وجودها إلزامي، ظهرت النتائج الأكثر إقلاقاً على الإطلاق.



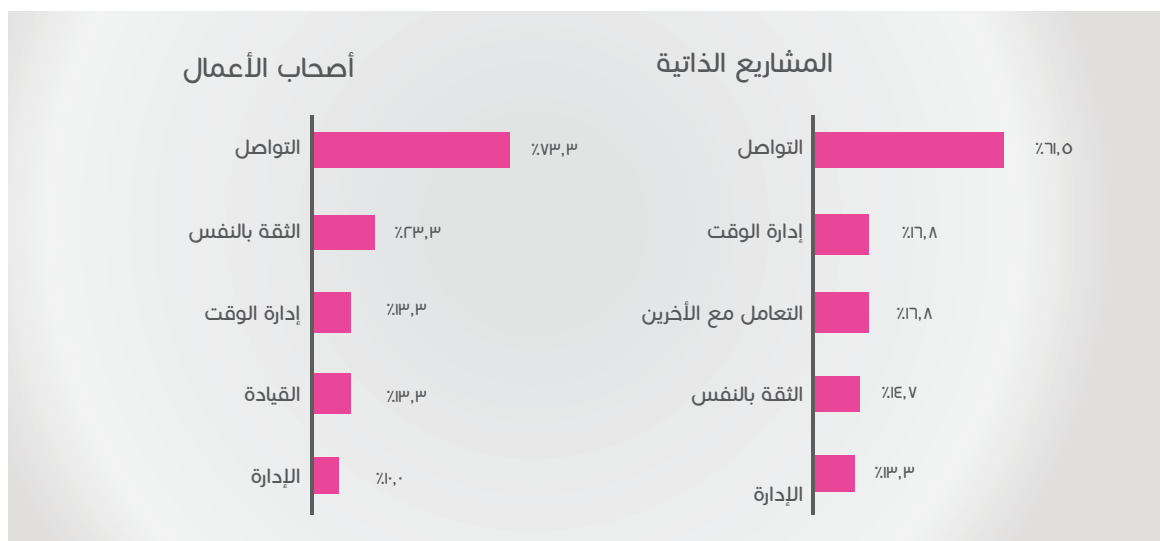
الشكل ١٥ أفضل ٥ مهارات تقنية في جميع القطاعات حسب المجموعة

أول النتائج التي نلاحظها هي أن «المهارة» التي حصلت على الأهمية الأعلى، وهي «المعرفة/الخبرة» بقطاعاتهم ذات الصلة، والمهارة الثانية من حيث الأهمية هي «مهارة» النزاهة والمصادقية. وبطبيعة الحال، ليست أي من بين هذه الصفات مهارة بحد ذاتها، ناهيك عن المهارات التقنية. وهناك «مهارة» أخرى من بين أفضل ثلاثة مهارات بالنسبة لأصحاب الأعمال والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، وهي «الكفاءة في العمل»، وتعني في الأصل القيام بالعمل بشكل جيد؛ ومن جديد، لم يصف المبحوثون مهارة محددة هنا. إضافة إلى ذلك، كانت «النظافة» من بين المهارات الأخرى المذكورة من بين أفضل خمس مهارات في المجموعات المختلفة، والتفاعل مع الآخرين، والدقة، والمهارات الإدارية، وبالكاد تعتبر أي من بينها مهارات تقنية، مع احتمالية اعتبار المهارات الإدارية ضمن فئة المهارات الشخصية.

ويمكننا القول بأنه بما أن البحث يركز على العينة ككل، ولم تقسم بياناته على أساس كل قطاع على حدة، ستعتبر هذه النتائج المبهمة بمثابة قاعدة. إلا أن النمط نفسه الخاص بأفضل خمس مهارات تقنية يتكرر بالنسبة لكل قطاع، دون أي تغيير ملحوظ تقريباً. ومن الجدير أن نكرر ما ذكرناه آنفاً هنا، بأننا طلبنا من المبحوثين أن يسموا المهارات المهمة في قطاعاتهم، وليس بشكل عام.



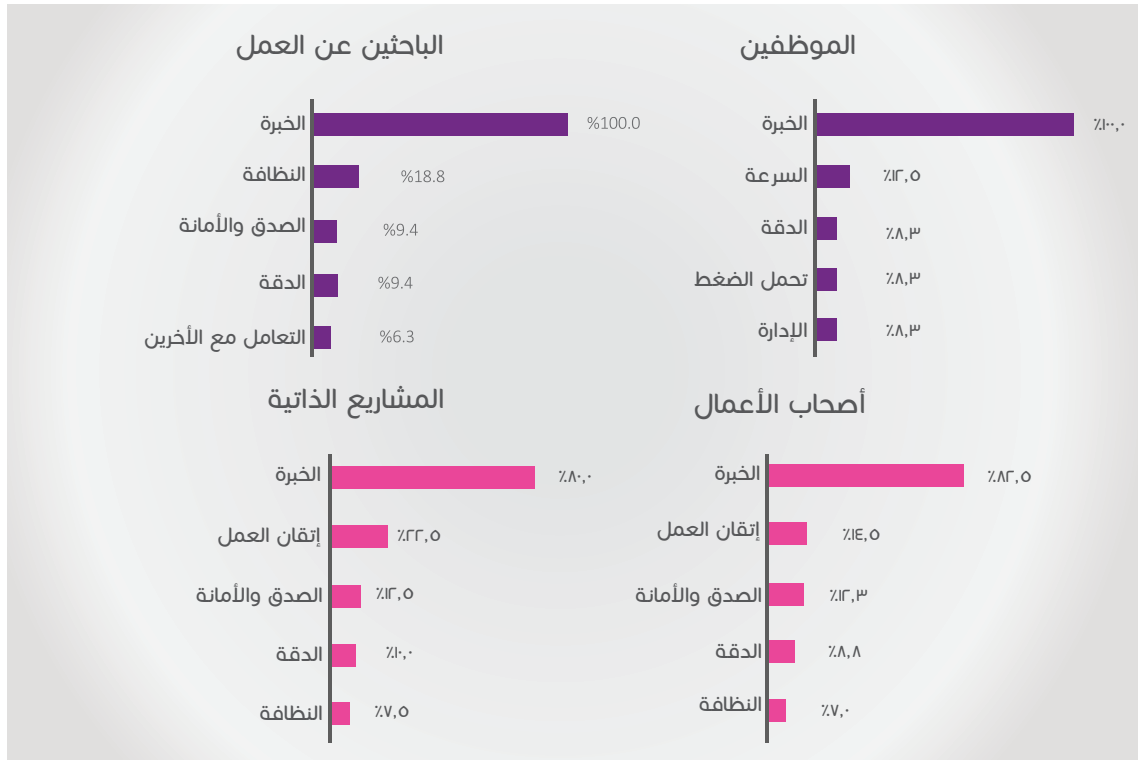
الشكل ٦: أعلى خمس مهارات تقنية في قطاع تجارة التجزئة بحسب المجموعة



الشكل ٧: أعلى خمس مهارات في القطاع المنزلي بحسب المجموعة

”ربما لا نحتاج إلى التعليم. إنها ليست ضرورية
لأننا نفعل الأشياء العادية، الأشياء المهنية.“

صاحب الأعمال التجارية، بني كنانة



الشكل ٨: أعلى خمس مهارات تقنية في القطاع المهن المنزلية بحسب المجموعة

هذا النمط صحيح حتى لو رغبتنا بالتعمق بالبيانات بشكل أكبر، والبدء في النظر، على سبيل المثال، في بيانات تجارة التجزئة حسب الجنس والموقع والعمر. فالمعرفة / الخبرة، هي الإجابة التي تصدر الترتيب دائماً.

والنتيجة الثانية المقلقة المتحصل عليها من البيانات المتعلقة بالمهارات التقنية هي كيف توجد في كل فئة وفي كل قطاع نسبة أعلى من الباحثين عن عمل الذين يعتبرون المعرفة/الخبرة أهم المهارات التقنية التي يجب امتلاكها، بحيث تصل هذه النسبة إلى ١٠٠٪ في قطاع الحرف اليدوية. وهذا يدل على أنهم يدركون تمام الإدراك أنه من دون الخبرة اللازمة لدخول سوق العمل، لن يكونوا قادرين على دخول سوق العمل لاكتساب الخبرة اللازمة، مما يؤدي إلى خلق الوضع المحير. ويخلق هذا الوضع حالة انتقالية طويلة جداً من مقاعد التعليم إلى مكان العمل، وهو ما يعرف أيضاً بفترة الانتظار في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويمكن أن يؤدي إلى ضعف المهارات غير المستخدمة (Bayt.com و YouGov، ٢٠١٦). كما أنه يؤدي إلى اختيار العديد من الشباب التقدم لوظائف خارج مجال اهتمامهم، بسبب نقص الخبرة لديهم. ويعترف أصحاب الأعمال في كلتا المنطقتين بذلك، إذ يفيدون بأنه "إذا تخرج شخص ما وحصل على درجة هندسية، فإنه سيستغرق ١٠ سنوات على الأقل للعثور على وظيفة من خلال ديوان الخدمة المدنية" (أحد أصحاب الأعمال الذكور، بني كنانة).

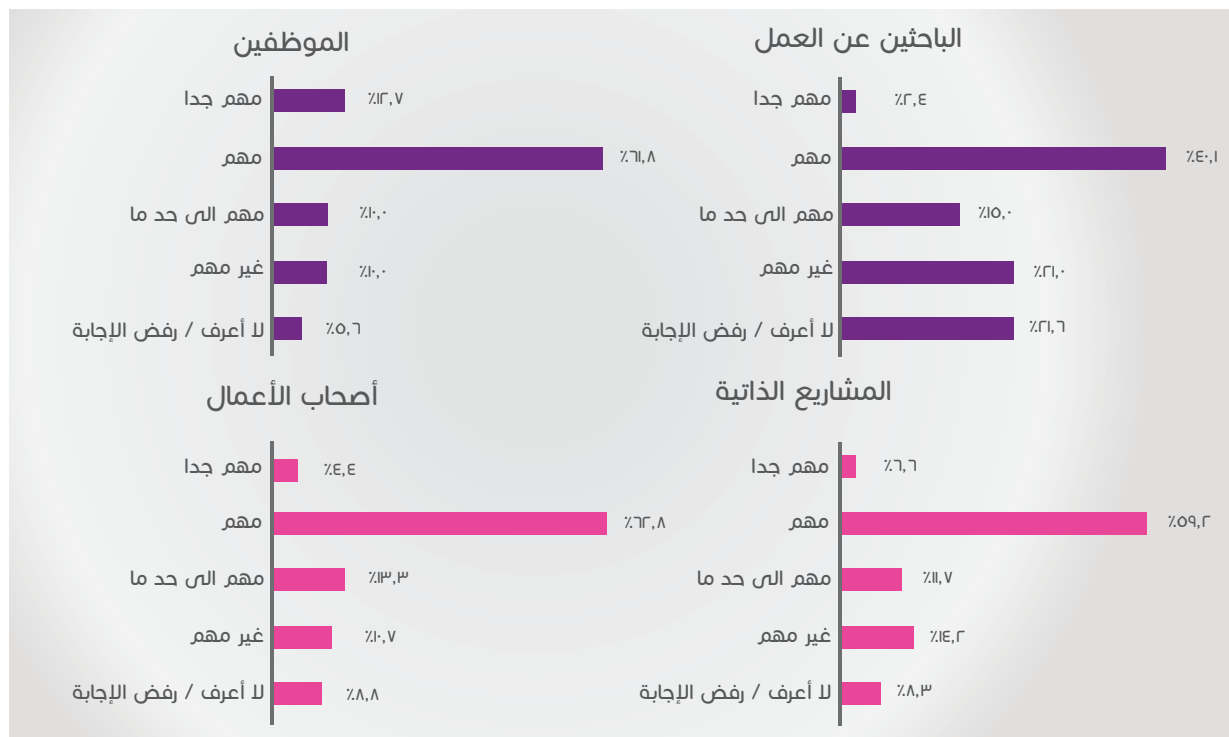
كما تم التأكيد على هذه النتائج في بيانات "فضفض"، حيث تبين بأن أهم ثلاث مهارات لازمة للشباب (ممن هم دون الـ ٣٦ من عمرهم) للوصول إلى وظيفة الأحلام هي "الخبرات/المهارات المالية" (٢٦,٨٪)، "التعليم العام" (١٩,٥٪) و"الخبرة أو المهارات التقنية" (١٤,٦٪). ومرة أخرى، يبحث الشباب في وضعهم الخاص، ويدركون بشكل ملفت بأن الأمر الوحيد الذي سيوصلهم إلى مبتغاهم هو الخبرة، وهي واحدة من الأمور الرئيسية التي لا يمكنهم الحصول عليها.

يسارع أصحاب الأعمال في كل من بني كنانة والمزار الشمالي في توجيه إصبع الاتهام إلى النظام التعليمي الذي يخيب آمال الشباب. كما يدركون بأن الشباب لا يمتلك المهارات اللازمة، وخاصة في التخصصات الأكثر خصوصية في القطاع المهني، بسبب عدم وجود مركز للتدريب المهني يمكنهم الوصول إليه. كما أشار أصحاب الأعمال إلى وجود مدرسة مهنية واحدة في البلدية، وأنها غير قادرة على تغطية احتياجات جميع الطلاب الراغبين بالدراسة في المسار المهني. والأهم من ذلك كله، إن المدرسة بعيدة جداً (٢٥-٣٠ كم)، مما يخلق مشكلات في الوصول إليها.

ومع ذلك، هناك أيضاً مشكلة الطلب. فمعظم أرباب العمل لا يستطيعون تحديد الكفاءات التي يحتاجونها في أعمالهم. ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن الغالبية الساحقة (٨٩,٩٪) لا يسعون إلى توسيع أعمالهم وتعيين موظفين جدد، وبالتالي لم يدرسوا الكفاءات المطلوبة لهم ليقوموا بذلك. وعليه، فإن القليل منهم فكر في الكفاءات التي تتخطى "كل ما هو مطلوب لتحقيق النجاح في هذه الوظيفة"، دون تفصيل إضافي حول جانب المهارات التقنية. ومن المجموعات البؤرية، لم يراع أصحاب الأعمال التحصيل التعليمي عند بحثهم عن شخص ما لتوظيفه، باستثناء قطاعات محددة (الطب والهندسة والقانون) التي تتطلب ذلك.

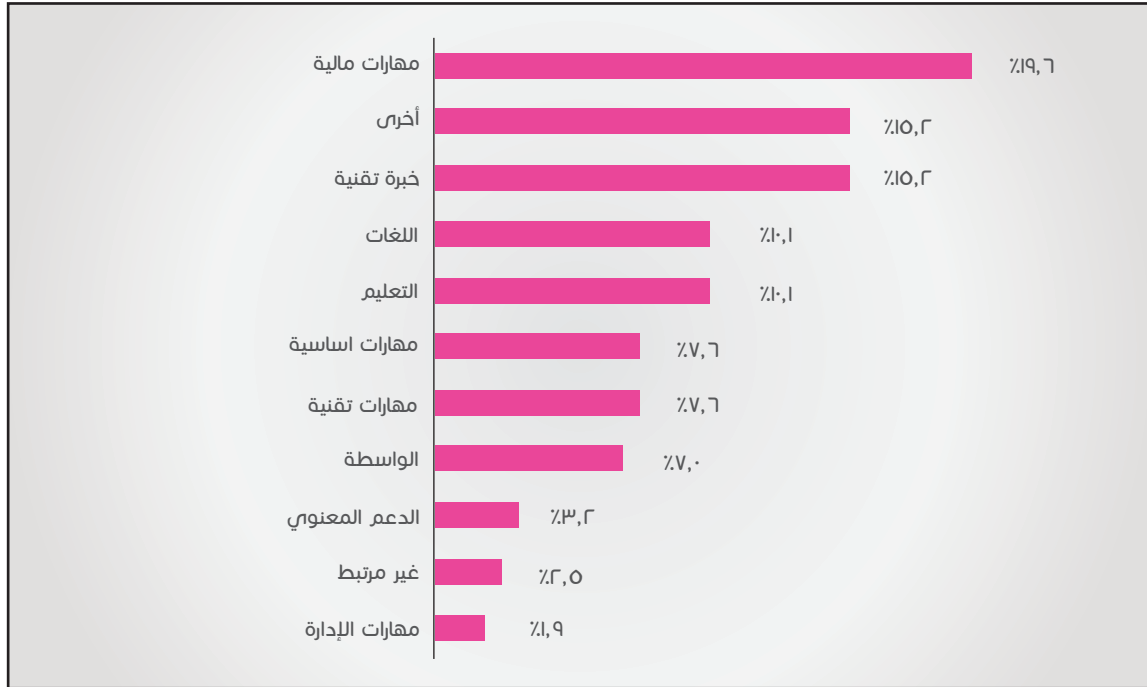
٣.٢.٤ فجوة المهارات الشخصية

ومرة أخرى، يعتبر غالبية أفراد جميع الفئات المهارات الشخصية مهمة في قطاعاتها، ولكن مرة أخرى، إن الباحثين عن عمل لديهم الحد الأدنى من الآراء عن الحاجة إلى المهارات الشخصية للعثور على عمل. ويرى الكثير (٤٠,١٪) من الباحثين عن عمل أن المهارات الشخصية مهمة أو مهمة جداً. ويمكن تفسير ذلك من بيانات "فضفض" وبيانات مجموعة النقاش المركزة. أولاً، في بيانات "فضفض"، عندما سألنا عن المهارات اللازمة لتحقيق وظيفة الأحلام، أفاد ١,٢٪ فقط من الأشخاص بأن المهارات الشخصية ضرورية، وهي نسبة منخفضة جداً نظراً لكون الأهمية غالباً ما تعزى إلى المهارات الشخصية في العثور على عمل. توصل استقصاء YouGov و Bayt.com في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى أن "التحدي الأكبر الذي يواجهه أصحاب العمل هو إيجاد مرشحين يتمتعون بـ "مهارات شخصية" جيدة، وليس النقص في "المهارات الفنية" (Bayt و YouGov، ٢٠١٦). وركزت إجابات "فضفض" بشكل أكبر على المهارات التقنية والعامة، جنباً إلى جنب مع تجربة الشباب للحصول على وظائف الأحلام. وعلاوة على ذلك، أشار العديد من المستجيبين في مجموعات النقاش المركزة إلى الحاجة إلى التدريب المهني في مجالهم بدلاً من أي إشارة إلى المهارات الشخصية.



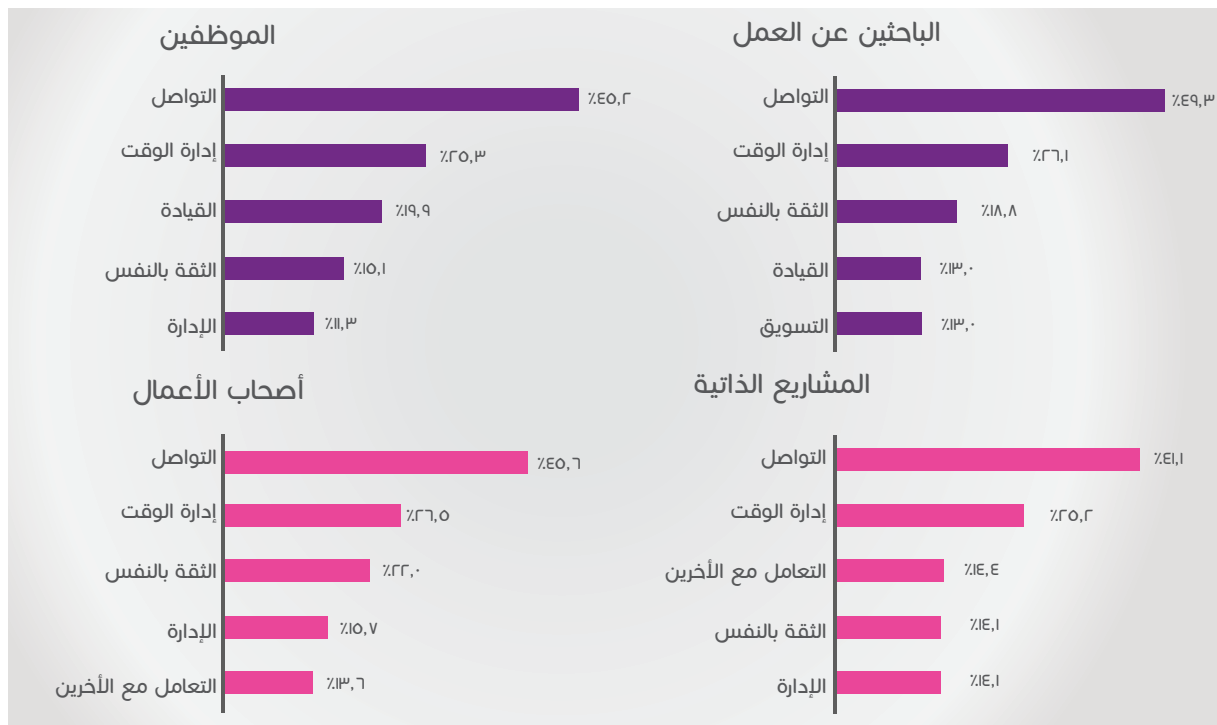
الشكل ٩: ما أهمية المهارات الشخصية، بحسب المجموعة

هل يعتبر هذا الموقف غير معقول أو غير واقعي بين صفوف الشباب العاطلين عن العمل؟ لقد خلصت دراسة أجراها البنك الدولي في الأردن إلى أنه على الرغم من أن التدريب على المهارات الشخصية كان له أثر على تحسين النظرة للحياة، إلا أن التدريب «لم يكن له أثر قصير الأجل على العمالة، ولكنه كان له تأثير ضعيف بنسبة ٦,١ في المائة خارج عمان» (غروه وآخرون، ٢٠١٣). وبعبارة أخرى، حتى لو كان الشباب العاطلون عن العمل سيشاركون في أي دورات تدريبية تزودهم بالمهارات الشخصية التي يطلبها أرباب العمل، فمن المستبعد جداً أن تؤدي المهارات المكتسبة حديثاً إلى زيادة القابلية للتوظيف. وإضافة إلى ذلك، أشار الشباب في أنشطة «فضفض» ومجموعات النقاش المركزة إلى «الواسطة» (المحسوبية) كعامل رئيسي في العثور على وظيفة. ولذلك ليس من غير المعقول أن ينظر الشباب إلى سوق العمل على أنها بيئة غير مواتية، حيث تكون المهارات التي يمتلكونها أقل أهمية من ما يدعي أرباب العمل تقديمه لهم.



الشكل ٢٠: "مفضل" ما هي المهارات التي تفتقر إليها والتي يمكن أن توصلك إلى الوظيفة التي تحلم بها؟

هناك إجماع تقريباً بين جميع المجموعات، وضمن كل قطاع، حول اثنتين من المهارات الأهم في فئة المهارات الشخصية، وهي مهارات الاتصال وإدارة الوقت. ولطالما اعتبرت مهارات الاتصال من أهم المهارات بغض النظر عن المجموعة أو القطاع أو أي متغير آخر، بما في ذلك العمر والجنس والمستوى التعليمي والموقع والجنسية. وكثيراً ما يشار إلى إدارة الوقت باعتبارها ثاني أهم المهارات، مع الصفات القيادية والثقة بالنفس والمهارات الإدارية ضمن أعلى خمس مهارات. وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة التي أجريت في الأردن فيما يتعلق بالفجوة في المهارات، حيث أشارت إحدى الدراسات إلى أن "هناك عدم رضا واضح عن عدم الاهتمام بالتدريب على المهارات الشخصية، مثل الاتصال والذكاء الاجتماعي وإدارة الوقت والتعاون، لا سيما ما يتضح من المنضمين الجدد إلى القوى العاملة" (جوردان تايمز، ٢٠١٧)



الشكل ٢١: المهارات الخمس الأولى، جميع القطاعات

٤.٢.٤ الاستنتاجات المتعلقة بفجوة المهارات

- يولي الباحثون عن عمل أهمية أقل للمهارات التقنية والشخصية مقارنة بالمجموعات الأخرى. ومع ذلك، فإن هذا ليس توقعاً غير واقعي عندما توصف الخبرة والمعرفة في هذا القطاع على أنها «المهارة» الأكثر أهمية في الحالات التي يكون فيها أصحاب الأعمال والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص يبحثون عن موظفين جدد محتملين.
- يبدو أن شباب المنطقة عالقون بقوة في مشكلة البطالة، حيث أنهم لا يحصلون على أي خبرة بدون عمل ولا يحصلون على وظائف بدون خبرة.
- تعتبر مهارات الاتصال بالإجماع أهم مهارة يمتلكها أي كان في مجال العمل، إلى جانب إدارة الوقت، والثقة بالنفس، والصفات القيادية ومهارات الإدارة التي استشهد المبحوثون بأنها بعض أهم المهارات لديهم.
- لا يبدو أن هناك فجوة في المهارات في حد ذاتها، ولكن هناك فجوة في التوقعات. فأرباب العمل يريدون موظفين مؤهلين وعلى معرفة وخبرة ونزاهة ليكونوا قادرين على البدء بالعمل فوراً مع القليل من أو بدون تدريب. أما الباحثون عن عمل، من ناحية أخرى، فيدركون بأن أصحاب العمل يبحثون عن الموظفين من ذوي الخبرة، ولكن يرغبون بفرصة للإكساب أنفسهم تلك الخبرة.

٣.٤ التوظيف، الريادة، وبيئة العمل

يهدف هذا القسم إلى تكوين فهم في ثلاث نقاط أساسية هي:

١. كيف تبدو بيئة الأعمال في لواء بني كنانة والمزار الشمالي؟

٢. ما هي فرص التوظيف التي يراها الباحثون عن عمل والموظفون في مناطقهم؟

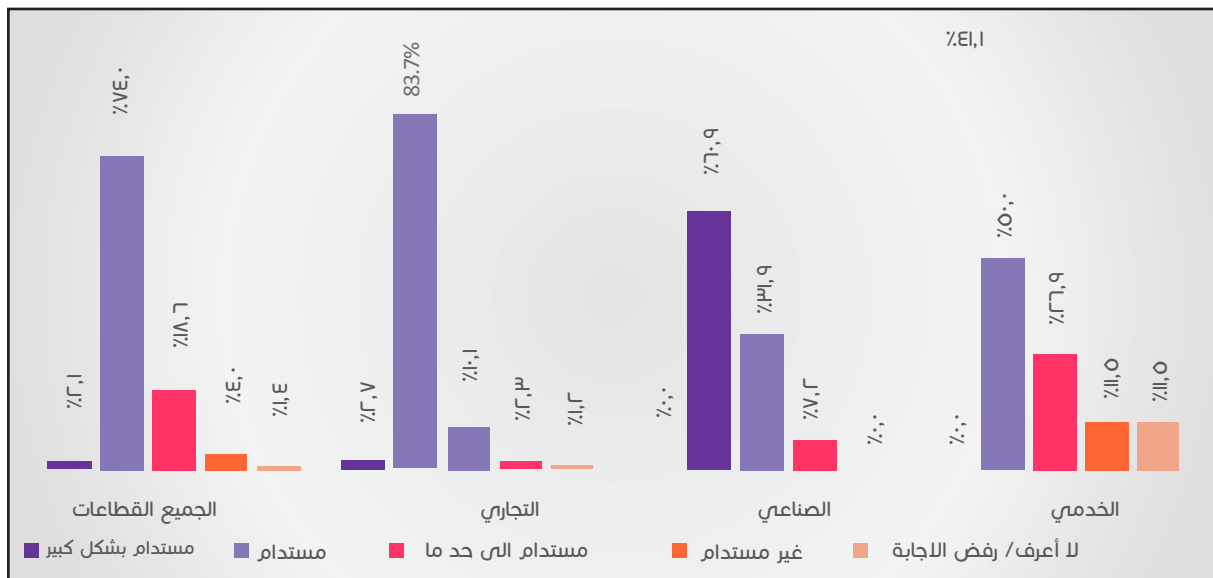
٣. ما هي الطموحات الريادية للموظفين والباحثين عن عمل؟

في هذا الجزء من التحليل، تم دمج أصحاب الأعمال والأشخاص العاملين لحسابهم الخاص في عينة واحدة أطلق عليها اسم أرباب العمل. ويهدف هذا الدمج إلى إظهار سوق العمل في ثلاثة أجزاء، كما هو مبين أعلاه، وتشكل المجموعتان المشار إليهما أنفاً جانب الطلب في سوق العمل. وعند الضرورة، يتم تقسيم العينة إلى مكوناتها المتميزة لمزيد من التحليل.

١.٣.٤ بيئة العمل

التفاؤل والنمو المنخفض

الأمر الأول الذي نشير إليه هنا هو أن هناك تفاؤلاً واسع النطاق، ولكنه حذر، بشأن استدامة الأعمال التجارية، على الرغم من الظروف الاقتصادية الصعبة المفصلة في المقدمة. وقد ذكر ثلاثة أرباع (٧٤٪) المبحوثين من أصحاب الأعمال أنهم شعروا بأن أعمالهم مستدامة على المدى القريب والمتوسط، وأفاد أكثر من ثلثي الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص (٦٦,٥٪) بأنهم يشعرون بالأمر نفسه. ومع ذلك، فإن هذا التفاؤل تخفف منه العديد من المتغيرات. في المقام الأول، يعتمد التفاؤل إلى حد كبير على القطاع الذي تنتمي إليه الأعمال؛ الشركات في قطاع تجارة التجزئة (أكبر قطاع في السوق، وحجر الزاوية في الناتج المحلي الإجمالي في الأردن)، تتمتع بقدر من التفاؤل هو أعلى من العادي بشأن استدامة أعمالها، ولكن القطاعات الأخرى ليست متفائلة إلى هذا الحد. وفي قطاع الحرف اليدوية، يؤمن ٦٠,٩٪ من العاملين في القطاع باستدامة أعمالهم ولكن بقدر أقل بكثير من المعدل البالغ ٧٤٪ من العينة الكلية. ويشهد قطاع الخدمات انخفاضاً في هذه النسبة إلى ٥٠٪، في حين أن نسبة الـ ٥٠٪ أخرى أكثر تناقضاً فيما يتعلق بمستقبل أعمالهم.



الشكل ٢٢: ما مدى استدامة أعمالك، بحسب القطاع

من جهة أخرى، من المشجع أن نرى أن غالبية - أكثر من الثلث (٦٧,٥٪) - الشباب يشعرون بأن أعمالهم مستدامة؛ وهي نسبة أعلى إلى حد ما من نظرائهم من الرجال بنسبة ٥٦,٨٪. ومع ذلك، لا يزال هناك عمل يجب القيام به حيث أن ثلث (٣٢,٥٪) المبحوثات الشباب، وأقل من نصف المبحوثين الشباب (٤٣,٢٪) وجدوا أن أعمالهم إما "مستدامة إلى حد ما" أو "غير مستدامة".

وبخلاف قطاع تجارة التجزئة، وهو الأكثر شعبية من قبل كل من جانب العرض والطلب في السوق، فإن قطاعين آخرين يستحقان النظر فيهما، وهما قطاع الخدمات وقطاع الحرف اليدوية. فلدى قطاع الخدمات أعمال تميل إلى توظيف عدد أكبر من الناس مقارنة بالقطاعات الأخرى، حيث تدعي ٤,٧٪ من الشركات أنها توظف ما بين ٥ و ٩ أشخاص. ولكن هذا قطاع يعتبره الشباب، وخاصة العاطلين عن العمل، غير مرغوب فيه، وبالتأكيد ليس الخيار الأول للعمل. وعندما سألنا عن سبب اختيار أصحاب الأعمال لهذا القطاع، ذكر واحد من كل عشرة (٩,٨٪) أن السبب في ذلك هو محدودية تعليمهم، وبالتالي كان هذا القطاع هو المتاح لهم. ولا تزال وصمة هذا القطاع هي التي يقصد منها العمل في مجال التحصيل العلمي الأدنى، أو أنه قطاع الأشخاص الذين لا يستطيعون الوصول إلى قطاعات أخرى.

وكما ذكرنا سابقاً، إن الشباب يعتبرون هذا القطاع ذو رواتب سيئة وغير محترمة، حتى لو تطرق بعض الشباب إلى حقيقة أنه قد يقدم لهم وسيلة للخروج من وضع البطالة الحالي الذي يعيشونه، في حين أكدت البحوثات عن عمل هذا الرأي باعتبار هذا القطاع وسيلة مثالية للخروج من مشكلة البطالة، نظراً لندرة فرص العمل في المنطقة. والأهم من ذلك، أن القطاع يظهر علامات نمو، حيث ذكرت ٧٪ من الشركات العاملة في هذا القطاع أنها تتطلع إلى توظيف المزيد من الناس في المستقبل القريب.

بذلت الحكومة الأردنية جهوداً متضافرة لتوجيه الشباب نحو التعليم والتدريب المهني، إلى جانب محاولاتها لتغيير وجهات نظر المجتمع حول العمل في القطاع المهني، حيث ذكر رئيس الوزراء هاني الملقني "أسلوب التوظيف الذاتي المولد للدخل كونه القطاع العام غير قادر على استيعاب عدد أكبر من الموظفين، باستثناء المهن التقنية"، مؤكداً أن الأشخاص الذين يعملون في القطاع المهني يتمتعون بمركز اجتماعي متساو مع العاملين في أي قطاع آخر (جوردان تايمز، ٢٠١٧). ومع ذلك، وبالنظر إلى ردود الفعل السلبية عموماً نحو هذا القطاع، فإن هناك حاجة للقيام بما هو أكثر من ذلك.

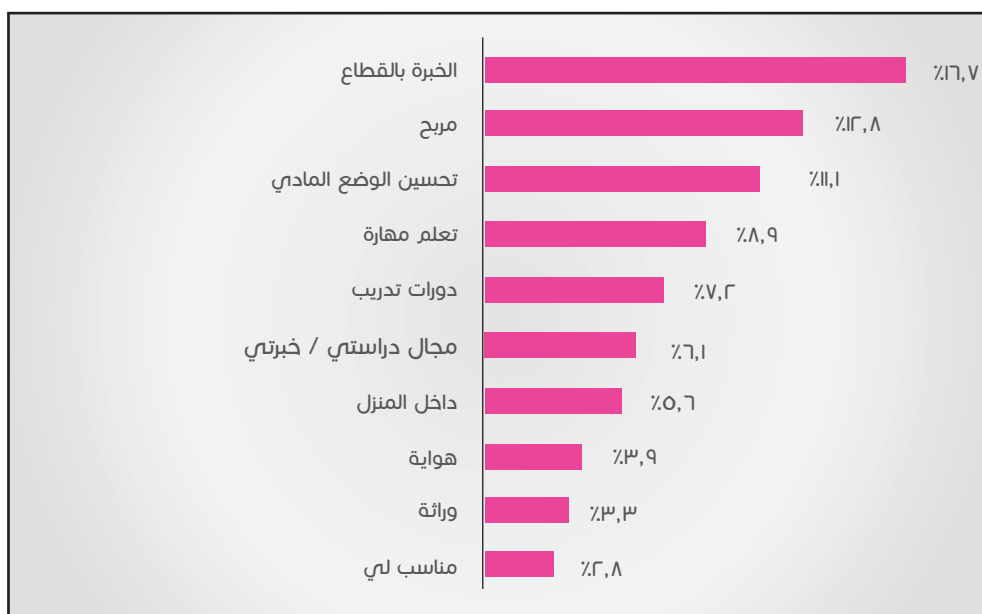
أما القطاع الثاني الذي يحتمل البحث فيه، فهو قطاع الحرف اليدوية. فعلى الرغم من أن هذا القطاع كان يشكل جزءاً هاماً من الثقافة الأردنية والاقتصاد الأردني. إلا أنه واجه تراجعاً في السنوات الأخيرة. وكما أشارت أرينات، "بسبب التحولات الاجتماعية والاقتصادية في الأردن، عانت هذه الحرف اليدوية من الإهمال لبعض الوقت وبعضها مهددة بالانقراض، مما كان له تأثير كبير على تراجعها" (أرينات، ٢٠١٦).

وفي الشكل (٢٣)، تظهر الأسباب التي جعلت الأشخاص العاملين في قطاع الحرف اليدوية يختارون هذا القطاع لأعمالهم. وعلى الرغم من أن الأسباب الثلاثة الأولى - المعرفة أو الخبرة بالقطاع، للدخل والأرباح، وتحسين وضعهم المالي - هي أسباب مشتركة بين جميع القطاعات، فإن المهارات الثلاثة التي تليها هي مهارات مثيرة للاهتمام.

يوفر قطاع الحرف اليدوية للشباب، أكثر من أي قطاع آخر في الدراسة، فرصة لتعلم شيء جديد. وهو أيضاً قطاع يتيح للناس العمل في شيء درسوه وتدريبوا عليه وكان لديهم نوع من الاهتمام به. وقد ذكرت النساء الباحثات عن عمل في المزار الشمالي أن أحد أهم العوامل في العمل المثالي هو "العمل الذي يبني ويحترم المهارات والتحصيل التعليمي الذي حصلنا عليه".

دعونا نتحدث عن لواء المزار الشمالي على سبيل المثال. إن فرص العمل نادرة جداً، وإن وجدت فإن الرواتب المقدمة متدنية جداً. إنها أدنى حتى من الحد الأدنى للأجور، فهي ليست ٢٢٠ دينار أردني، بل أنها لا تزال حول ١٨٠ دينار أردني، وهناك رواتب أقل من ذلك أيضاً.

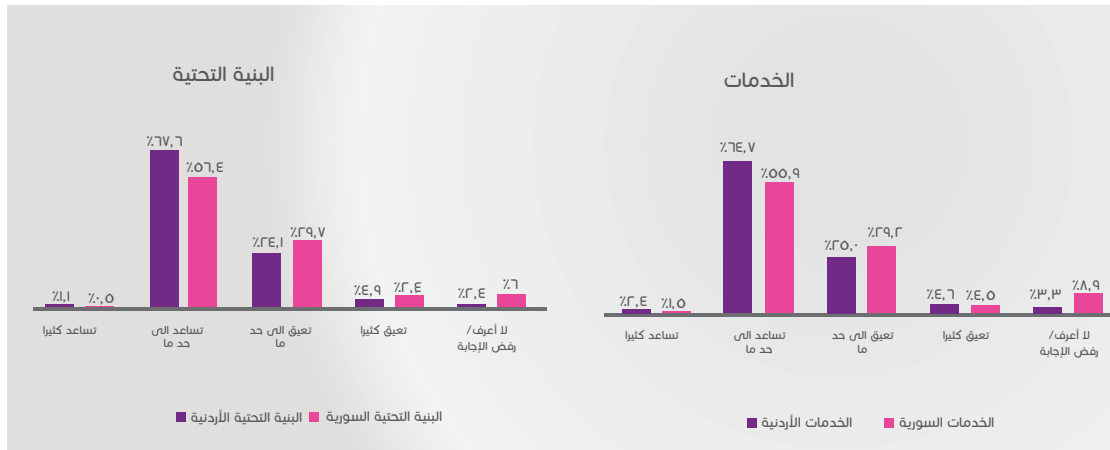
باحثة عن عمل، المزار الشمالي.



الشكل ٢٣: لماذا اخترت هذا القطاع؟ (قطاع الحرف اليدوية)

العوائق التي تحول دون استدامة الأعمال

ويمكن تفسير جزء كبير من انخفاض النمو بين صفوف أرباب العمل بالعوائق التي يواجهونها في استدامة أعمالهم. فقد وجد معظم المبحوثين أن الخدمات والبنية التحتية للبلديات تساعد بالفعل في استدامة الأعمال، ولكن هناك أقلية تعتقد أن الخدمات والبنية التحتية على حد سواء تشكل عائقاً أمام استدامتها. أفاد ٣٠,٥٪ من جميع أرباب العمل أن الخدمات تعيق إلى حد ما وتعيق كثيراً، وذكرت نسبة مماثلة (٣٠,٦٪) الأمر نفسه بالنسبة للبنية التحتية. وفي معظم الحالات، يوجد نمط مماثل بين المجموعات المختلفة، ولكن أكبر الاختلافات ظهرت بين الجنسيتين. فاللاجئون السوريون بعيدون كثيراً عن القول بأن الخدمات والبنية التحتية للبلديات التي يعيشون فيها تساعد في استدامة الأعمال، على الأرجح لأن فرص وصولهم إليها محدودة جداً، ولأن العديد من المشاريع السورية قائمة من المنزل، ورأيهم بخصوص الخدمات والبنية التحتية أدنى مستوى كذلك.

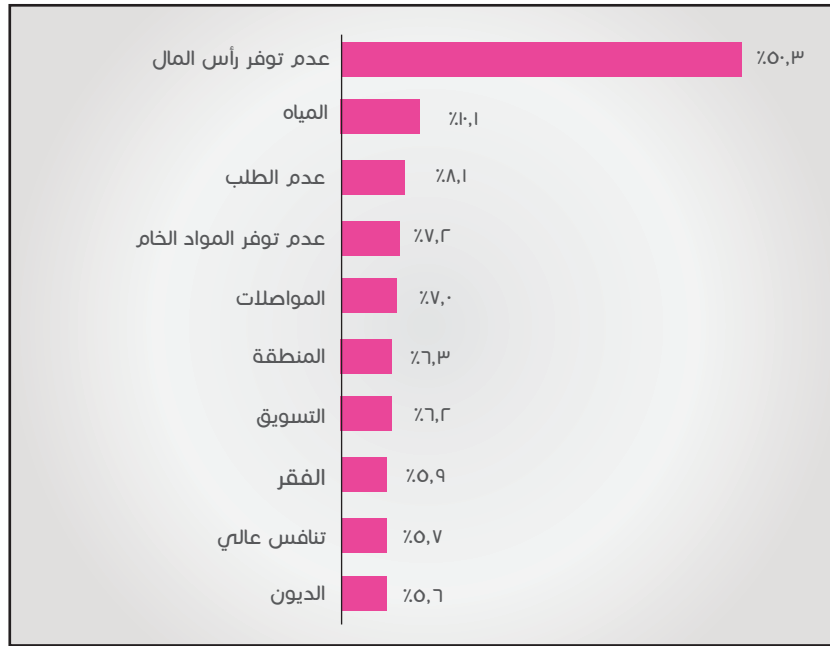


الشكل ٢٤: هل تساعد الخدمات/البنية التحتية في استدامة الأعمال بحسب الجنسية

كما طلبنا من أرباب العمل تسمية التحديات الرئيسية الثلاثة التي تواجه استدامة أعمالهم، وكان الجواب الأول من بين جميع المشاركين في الاستبيان، بمن فيهم أولئك الذين شملتهم مجموعات النقاش المركزة والمقابلات الفردية مع المخبزين الرئيسيين، هو نقص التمويل أو رأس المال بفارق كبير. وانطبق هذا الأمر على جميع المجموعات، بما في ذلك الجنس والعمر والجنسية والمنطقة والقطاع. وفي المقابلات مع المخبزين الرئيسيين، ذكر أصحاب الأعمال بشكل قاطع أنهم لا يرغبون في الحصول على قروض من البنوك التجارية بسبب ارتفاع أسعار الفائدة، في حين اشتكوا من عدم وجود هئات رسمية يمكنهم تقديم طلب إليها للحصول على قروض بشروط سداد أفضل.

وعلى الرغم من وجود فرق بين المجموعات المختلفة فيما يتعلق بالعوائق الأكثر أهمية كما هو مبين في الشكل (٢٥)، فإن العوائق العشرة الأولى تبقى متسقة بين جميع المجموعات. ومع ذلك، فإن النظر إلى الأسباب الخمسة الأولى بين المجموعات المختلفة يسمح ببعض التبصر في المشاكل المختلفة التي تواجه كل مجموعة على حدة.

وفي حين توجد بعض أوجه الشبه في العوائق الرئيسية بين الجنسين، إلا أن الإناث يعطين المواصلات والنقل قدراً أكبر من الأولوية (٧,٦٪) وكذلك التسويق (٥,٢٪) مقارنة بالذكور، في حين من المرجح بأن يركز الذكور بشكل أكبر من الإناث على الصعوبات المتعلقة باستدامة أعمالهم بسبب المنطقة الجغرافية (٤,٨٪). ومن ناحية أخرى، تعطي الأعمال الأقدم أهمية أكبر بكثير للديون التي تراكمت عليها على مر السنين (٧,٥٪)، مقارنة بالأعمال الأحدث التي تجد بأن الافتقار إلى الطلب (٥,٩٪) والمواصلات والنقل (٥,٠٪) تلعب دوراً أكبر بكثير من حيث كونها العوائق الأبرز.



الشكل ٢٥: أبرز ١٠ عوائق أمام استدامة الأعمال - جميع القطاعات

وعند مناقشة العوائق التي تحول دون استدامة الأعمال في المجموعات البؤرية، ومن خلال المقابلات مع المخبرين الرئيسيين، سلطنا الضوء على بعض النقاط الرئيسية التي تثنى أصحاب العمل عن توسيع أعمالهم، والتي يمكن أن تفسر العدد المنخفض جداً من الشركات التي تتطلع إلى توظيف المزيد من الناس. أولاً، كانت هناك مشكلات التراخيص، إذ لم تأخذ أي من المشاريع النسائية المحلية مسألة تسجيل أو ترخيص أعمالها التجارية في مرحلة بدء نشاطها بعين الاعتبار.

أما بالنسبة للشركات الرسمية، فقد اعتبر الترخيص لمواقع جديدة أو مجالات عمل جديدة معقد ومكلف. وفي كلتا الحالتين، اعتبر التعقيد في الحصول على الأعمال التجارية والعبء الضريبي على الشركات الرسمية في أفضل الأحوال مرهقاً، وفي أسوأ الأحوال عبئاً يمكن أن يؤدي إلى إغلاق الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، إن مدفوعات الضمان الاجتماعي التي تحتاج الشركات إلى دفعها على أساس شهري تعتبر العنصر الرئيسي في تثبيط الأعمال التجارية عن التوسع وتوظيف المزيد من الناس.

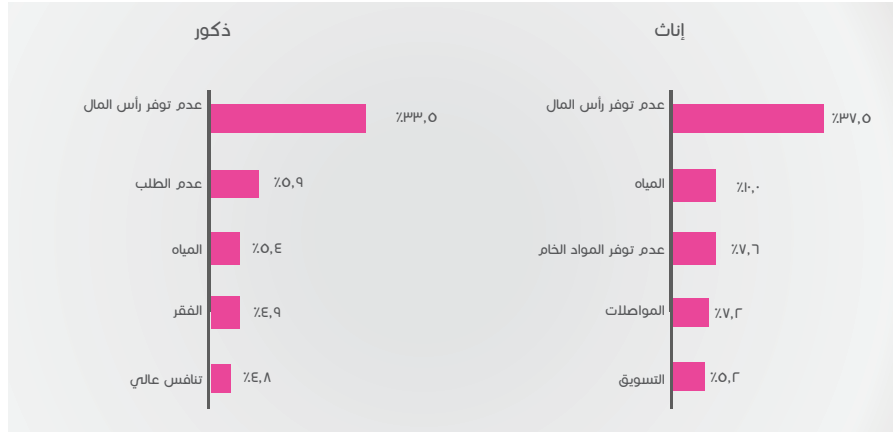
في كل عام ننقل الترخيص من شخص لآخر كي نتجنب دفع الضرائب. أما إذا كان لديك سوبر ماركت صغير، فسوف يأتون إليك مباشرة ويطلبوا منك الترخيص.

- أحد أصحاب الأعمال الذكور، بني كنانة.

٢.٣.٤ سوق الوظائف

مناخ صعب لفرص العمل

تبدو الصورة العامة لسوق العمل المحلية قاتمة. وتفيد الغالبية العظمى (٩٨,١%) من الشركات بأنها توظف ما بين ١ إلى ٤ أشخاص، وتفيد أغلبية ساحقة (٩٢%) بأنها لا ترغب في توظيف المزيد من الناس في المستقبل القريب. ومن بين ٨% الذين يرغبون في توظيف المزيد من الناس، ذكر ٨٦,٦% أنهم سيوظفون ما بين شخص واحد وثلاثة أشخاص. وكما أشرنا أعلاه، فإن عدد فرص العمل يتفاوت حسب القطاع، حيث أن تجارة التجزئة هي الأكثر احتمالاً لتوظيف موظفين جدد. ومن بين مقابلات المعلومات الرئيسية التي أجريناها مع أصحاب الشركات في المنطقة، حتى بعض أرباب العمل الذين يرغبون في توسيع أعمالهم، تبين بأنهم يواجهون مجموعة من العوائق بما في ذلك الخوف من أسعار الفائدة على القروض، وصعوبة الحصول على التراخيص، والنقص الملحوظ في الدعم من السلطات لتسهيل التوسع في الأعمال وضعف البنية التحتية التي تحول دون تمكنهم من القيام بذلك. وهذا بطبيعة الحال له تأثير لاغبي لاستعداد الشركات لتوظيف المزيد من الأشخاص.

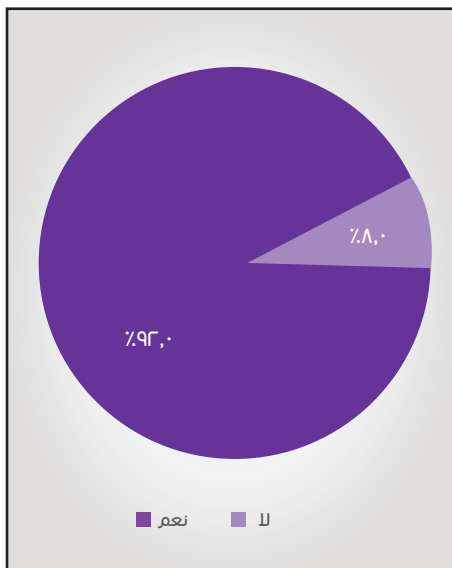


الشكل ٣٦: أبرز ٥ عوائق أمام استدامة الأعمال - جميع القطاعات

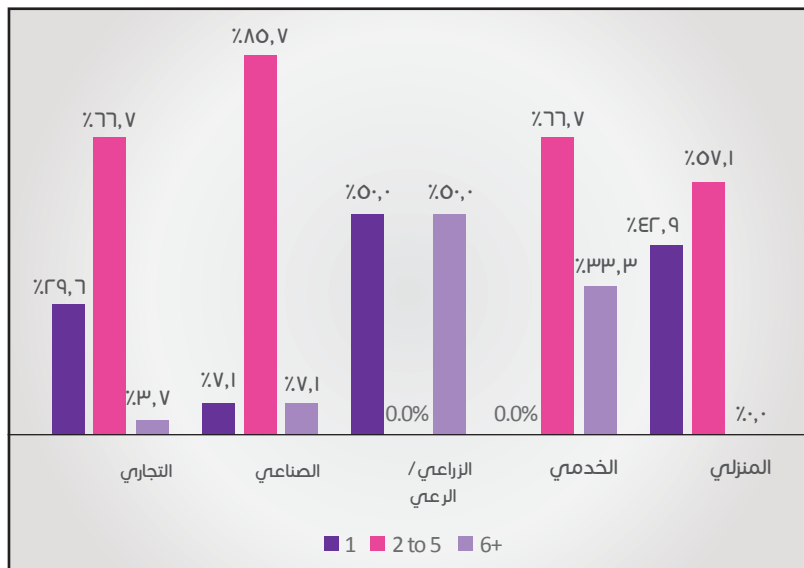
ويترتب على ذلك أن يبحث الباحثون عن عمل في نفس القطاعات التي تناسب طموحاتهم في العمل. ومن بين جميع الباحثين عن عمل، يحتل قطاع تجارة التجزئة المكانة الأبرز من حيث إمكانية الحصول على وظيفة، بنسبة هي أقل بقليل من نصف عينة الباحثين عن عمل (٤٧,٩٪)، الذين أفادوا بأنهم يرغبون بالعثور على وظيفة في هذا القطاع. وبعد قطاع تجارة التجزئة، جاء قطاع الحرف اليدوية (٢٦٪)، متبوعاً بقطاع الزراعة والثروة الحيوانية (٩,٥٪)، ثم قطاع الخدمات (٧,٧٪). ومن المهم الإشارة إلى أن ٦,٥٪ فقط من الباحثين عن عمل كانوا يبحثون عن وظائف في القطاع العام، على الرغم من بعض الدراسات التي تظهر بأن الأردنيين يتطلعون عموماً للعمل في القطاع العام (سويدان، ٢٠١٤).

وتتماشى هذه الأرقام مع استراتيجية التنمية الاقتصادية المحلية في إربد، حيث بلغت نسبة طلبات التوظيف في ديوان الخدمة المدنية ٥,٢٪ من السكان (عقيلة، ٢٠١٦). ويمكن تفسير ذلك من خلال بعض ردود الفعل في مجموعات النقاش المركزة، حيث كانت هناك ردود فعل متباينة على فكرة ما إذا كان العمل في القطاع العام أو الخاص هو المفضل. يرى بعض الباحثين عن عمل أن القطاع العام هو الخيار الأفضل، لأنه يوفر الاستقرار الوظيفي، والفوائد الأفضل، وخطة الرعاية الصحية والتقاعد المضمونة. وقد انطبق هذا بشكل خاص على بعض الباحثات عن عمل، اللواتي اعتبرن أن عمل القطاع العام أكثر ملاءمة للمرأة، كونه يوفر قدراً أكبر من التوازن بين المسؤوليات المهنية والمسؤوليات الأسرية للمرأة (البنك الدولي، ٢٠١٣).

وتواجه النساء قدراً أقل من التمييز في القطاع العام (سلمى نمس عبير عزة، ٢٠١٥). ومن ناحية أخرى، اعتبر باحثون آخرون عن العمل - معظمهم من الذكور - أن القطاع الخاص هو الخيار الأفضل كونه أعطى الناس فرصة للتعليم والنمو، ولديه مرونة وظيفية متأصلة مع قدرة الموظفين على تركه متى شعروا بالرغبة بذلك. ولكن في كثير من الأحيان، يجبرهم الافتقار إلى الفرص على اتخاذ الخيارات التي من الممكن تجنبها في أوضاع مغايرة. والتفسير الرئيسي لذلك ينبع من المستوى التعليمي للمستجيبين، حيث وكان المستجيبون ذوو التحصيل العلمي العالي (دبلوم أو أعلى) أكثر عرضة للتقدم للوظائف في القطاع



الشكل ٣٧: هل تسعى لتوظيف أشخاص جدد في المستقبل القريب؟ (جميع القطاعات)



الشكل ٣٨: كم عدد الأشخاص الذين تسعى لتوظيفهم، بحسب القطاع

العام مقارنة بذوي التحصيل العلمي الأدنى (التوجيهي أو أقل) (١٤,٧٪ مقابل ٤,٤٪ على التوالي). ويرجع ذلك إلى حقيقة أن التقدم بطلبات التوظيف من خلال ديوان الخدمة المدنية^٩ يشترط على المستجيبين أن يكونوا حاصلين على درجة جامعية على الأقل، وأقل من خمس (١٩,٣٪) من جميع الباحثين عن عمل لديهم شهادة جامعية أو أعلى. وقد أكد المشاركون في ورشة عمل التحقق نتائج هذا التحليل.

”تتمثل طموحات الشباب العاطل عن العمل، أو الشباب الذي أكمل دراسته في الانخراط في الجيش بسبب ندرة الوظائف. فالأبواب مغلقة في وجه الشباب ولم يتبق أمامهم سوى خيار الجيش. ليس لدينا وظائف، وليس هناك شيء يشجعهم على بدء أعمالهم الخاصة؛ إنهم يفتقرون إلى الدعم.“

أحد الذكور الباحثين عن عمل، بني كنانة

ومن بين الجوانب الإيجابية في حالة التوظيف أن معظم النساء لا مشكلة لديهن في العمل في مجال خارج مجال دراستهن أو معرفتهن، مع الإشارة إلى أنه إذا كنّ مهتمات، فينبغي لهن أن يقدمن أنفسهن للوظيفة المطروحة. وهذا يدل على مرونة هائلة من حيث أماكن تقديم الطلبات للحصول على وظائف، ولكن النقص في ذلك يتمثل في عدم وجود فرص العمل. وفي ورشة عمل التحقق من صحة النتائج، شدد الشباب الذكور على أن الشابات أكثر استعداداً لقبول فرص العمل التي يتقاضين فيها أجوراً أقل مقابل ساعات عمل طويلة، في حين أن الذكور من المرجح أن يملأوا هذه الوظائف وينتظروا فرصاً أقرب إلى توصيفهم الوظيفي المثالي.

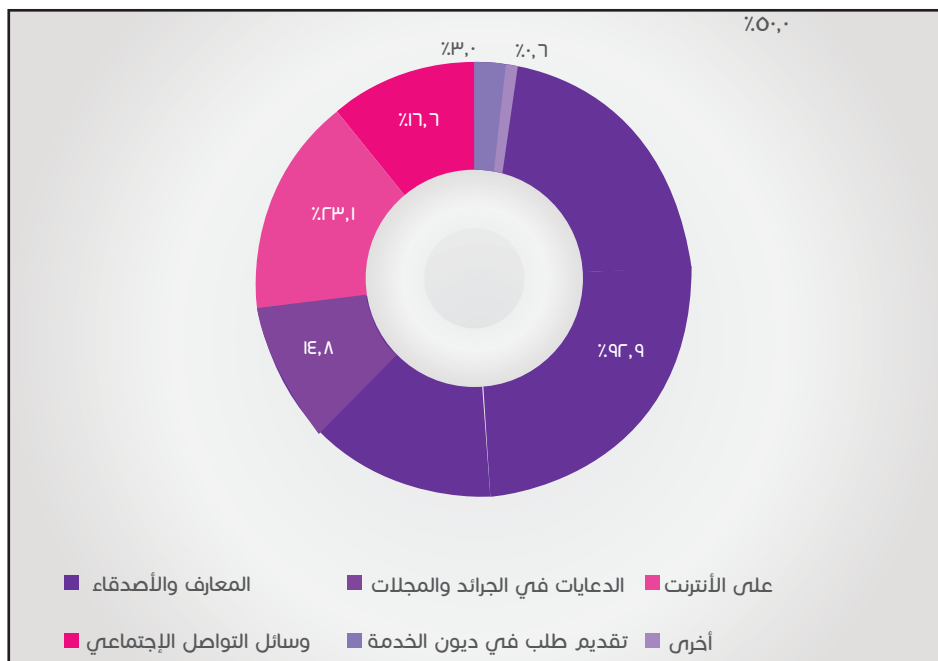
ومع ذلك، هناك جوانب أخرى من سوق العمل تخلق عوائق أمام العمل خارج نطاق سيطرة صاحب العمل أو الموظف. وأشار المشاركون في ورشة عمل التحقق من النتائج إلى أن روابط النقل بين البلديتين ومدينة الحسن الصناعية، على سبيل المثال، كانت ضعيفة وحددت ساعات عمل المرأة في المصانع. وهذا كون الآباء لن يسمحوا لبناتهم بالتنقل من خلال وسائل النقل العام بعد حلول الظلام، ونظراً لأن عدداً قليلاً من الحافلات تغادر من المدينة الصناعية إلى مناطقهن، اضطرت النساء إلى مغادرة العمل في وقت سابق. وهذا لا يؤدي فقط إلى خسارة في الأجور، بل أيضاً إلى احتمالية خسارة فرصة العمل، لأن أرباب العمل سيترددون في توظيف النساء اللواتي يضطرن إلى ترك العمل في وقت مبكر.

ما هي الوظائف المعروضة؟

ومن أجل العثور على وظائف، تستخدم الغالبية العظمى (٩٢,٩٪) من الباحثين عن عمل الأخبار المتداولة بين الناس والمعارف الشخصية للعثور على وظائف، وهو أمر ثابت في جميع المتغيرات، تليها وسائل الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي. ومن المتوقع أن تستخدم الفئة الشبابية شبكة الإنترنت كأداة للبحث عن عمل أكثر من الفئة العمرية الأكبر سناً (٢٥,٤٪ مقابل ١٧,٤٪ على التوالي)، كما أن احتمال استخدام الشباب لوسائل التواصل الاجتماعي لهذا الغرض يقارب ضعف احتمال استخدام أقرانهم الأكبر سناً لهذه الوسائل (١٨,٩٪ مقابل ١٠,٩٪ على التوالي). إلا أن هناك تشاؤم واسع النطاق حول ما إذا كان الباحثون عن عمل سيجدون ضالتهم أم لا. عند سؤال المستجيبين عما إذا كانوا يعتقدون بأن هناك فرص عمل جيدة متاحة في القطاعات التي اختاروها، تبين بأن حوالي نصف الباحثين عن عمل (٤٣,٨٪) لا يعتقدون بتوفرها. وإن الغالبية الكبرى (٨٦,٥٪) من بين أولئك الذين يعتقدون بعدم توفر فرص العمل الجيدة في قطاعاتهم لا يبنون كذلك تأسيس أعمالهم الخاصة. وهذا يعني بأن ٣٨٪ من أفراد عينة الباحثين عن عمل يشعرون بأنهم عالقون في دائرة البطالة المفرغة أو في فترة الانتظار الطويلة في أفضل الأحوال.

^٩ديوان الخدمة المدنية هو الوسيلة التي تتم من خلالها معالجة جميع الطلبات المقدمة للحصول على وظائف القطاع العام.

من الجوانب المهمة لسوق الوظائف التي طرحت على المشاركين في مجموعات النقاش المركزة هي التوازن بين الراتب العالي والوظيفة الجيدة، حيث كانت الاختلافات كبيرة. فالذكور في منطقة المزار الشمالي يفضلون الراتب العالي على الدوام تقريباً، وفي بعض الحالات لا يهتمون لدرجة ملائمة ظروف العمل. ويعود الأساس المنطقي لهذا التفضيل بحسب الذكور في منطقة المزار الشمالي إلى ندرة الوظائف في منطقتهم التي تدفعهم إلى التمسك بأي وظيفة تعترض طريقهم كونهم على الأرجح لن يتمكنوا من إيجاد فرصة غيرها. ومن جهة أخرى، يفضل الذكور في بني كنانة العثور على عمل براتب مقبول، وإن كان قليلاً ومن ثم العمل على التطور الوظيفي في عملهم، كونهم يتوقعون ارتفاع الراتب الذين يتلقوه مع ازدياد خبرتهم الوظيفية. أما الإناث، فيفضلن الحصول على ظروف عمل جيدة على الراتب الجيد. فبالنسبة لهن، العمل في بيئة مريحة هو الأهم، مثل «حصولهن على المعاملة الجيدة، والحصول على بيئة عمل جيدة (على مستوى الموظفين والإدارة على حد سواء)، والشعور بالراحة الشخصية في مكان العمل». حتى أن الإناث أفدن بأن الحصول على مثل هذه الظروف هو أكثر أهمية بالنسبة لهن من الحصول على راتب جيد، مما يعزز الرأي حول «ظروف العمل الحافظة». وبالتالي، يعتبر خلق مساحات وظروف العمل الآمنة عاملاً مهماً لزيادة عدد النساء المنخرطات في صفوف القوى العاملة.



الشكل ٢٩: ما هو الأسلوب المستخدم في العثور على عمل؟

٣.٣.٤ تأسيس أعمالهم الخاصة

لا يرغب الشباب بشكل عام في بدء مشاريعهم الخاصة، على الأقل، إلى أن يكتسبوا بعض الخبرة، حيث يقول ٤% فقط من الباحثين عن عمل أنهم مستعدون لبدء أعمالهم الخاصة في المستقبل القريب، وفي المقابل، ٣٠% من الموظفين الذين يمتلكون عدة سنوات من الخبرة على استعداد لتأسيس أعمالهم الخاصة. إضافة إلى ذلك، ترتفع نسبة الذين يقولون أنهم يريدون بدء أعمالهم الخاصة مع زيادة عدد سنوات الخبرة. وبالنسبة للباحثين عن عمل الذين اختاروا العثور على وظيفة بدلاً من تأسيس أعمالهم الخاصة (٩٦%) وبمجرد أن يجدوا وظيفة، فإن نسبة أولئك الذين يرغبون في بدء أعمالهم الخاصة ترتفع أكثر من ٥ أضعاف إلى ٢٢%. وعندما سئل المشاركون عن الظروف المناسبة لتأسيس الأعمال التجارية الخاصة بهم، ذكر العديد من الشباب أن وجود الخبرة في القطاع الذي يريدون بدء أعمالهم فيه أمر أساسي لتحقيق النجاح.



الشكل ٣٠: الموظفون المستعدون لتأسيس أعمالهم الخاصة بحسب سنوات الخبرة

ومن المرجح أن يرغب الذكور في بدء مشاريعهم الخاصة أكثر من الإناث (٥,٢٪ مقابل ١,٦٪ على التوالي)، مع اختيار العديد من الإناث للقطاعات الأنثوية. وعندما سئلوا عن أنواع الأعمال التي يرغبون في تأسيسها، قدموا أمثلة مثل محلات الملابس ومحلات الإكسسوارات، وإنتاج الغذاء، والخياطة، ومحلات التجميل. ويمكن أن يمثل ذلك مشكلة مؤكدة لاستدامة أعمالهم، حيث أن السوق يزدحم ويزداد التنافس بسبب تشابه أفكار الأعمال التجارية. وقد يؤدي ذلك أيضاً إلى انخفاض أجور النساء الراغبات في متابعة العمل في وظائفهن في هذه القطاعات، حيث أن الزيادة في عدد النساء العاملات في هذه القطاعات يمكن أن تؤدي إلى انخفاض الأجور وتفاقم الفجوة في الأجور بين الجنسين (مجموعة أكسفورد للأعمال، ٢٠١٥). انخفاض ومن ناحية أخرى، فإن بعض الذكور لا يبنون حالات مقنعة لبدء أعمالهم. وعندما سئلوا عن سبب اختيارهم لقطاع معين لبدء أعمالهم، ذكر واحد من كل عشرة (١٠,١٪) من الموظفين الذكور أن هذا هو «أكثر الأعمال التجارية شيوعاً في المنطقة». وعندما يلاحظ أصحاب الأعمال أن السوق المكتظ هو واحد من العوائق العشرة الأبرز التي تحول دون استدامة أعمالهم، تعتبر هذه الإجابة غير جيدة عند السؤال عن التفكير في تأسيس مشروع تجاري جديد. وهذا يدل على أنهم لم يعبروا عن أي ميزة تنافسية لفكرة أعمالهم، وربما وضعوا أنفسهم في خانة الفشل.

ومن الأسئلة الواجب طرحها: هل يعدّون لتأسيس أعمالهم في القطاعات الصحيحة؟ هل قاموا بدراسة وإجابه الاقتصادي؟ لقد حدد مجلس السياسة الاقتصادية قطاعي الزراعة والتشييد على أنهما القطاعان اللذان حققا النمو الأبرز خلال الأعوام الخمس الماضية - ما يزيد عن ١٠٪ من النمو السنوي - ومع ذلك لا يزال عدد الراغبين بتأسيس أعمالهم الخاصة في قطاع الزراعة (١٠,٤٪ و ١٤,٦٪ بين صفوف الموظفين والباحثين عن عمل على التوالي) قليلاً، ولم يذكر أي من المستجيبين بأنه يرغب بتأسيس أعماله الخاصة في قطاع التشييد والبناء. ويبدو أن الشباب لا يختارون قطاعاتهم على أساس النمو المتوقع، أو القطاع الذي تعتمده الحكومة للاستثمار فيه.

ومن المفهوم أن الناس سيختارون القطاعات التي يشعرون بالراحة فيها، وأنهم يتمتعون بخبرة أكبر فيها، ولكن ليست تلك المجالات هي التي تنطوي على الفرص الأكبر في جميع الأحوال، ومن الأمثلة على ذلك قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن، الذي شهد نمواً كبيراً خلال العقد الأخير في الأردن، ويعتبر أحد المكونات اللازمة لتحويل سوق العمل الأردني كي يلبي الاحتياجات المستقبلية للاقتصاد العالمي وكما أشارت مجموعة أكسفورد للأعمال، إن «قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن هو واحد من أكثر القطاعات تطوراً وقوة في المنطقة، مدعوماً بـ ١٥ عاماً من السياسة الصديقة للصناعة والشباب، والشعب المتعلم والمتزايد كمستهلك في مجال التكنولوجيا الرقمية. ويعتبر هذا القطاع مساهماً اقتصادياً رئيسياً، حيث سجل معدلات نمو سنوية كبيرة منذ عام ٢٠٠٠ (Int@j, ٢٠١٦).

” ليس كافٍ أن تبدأ عملك ومن ثم تدعو الله أن تنجح. من المهم أن يكون لديك الخبرة اللازمة.“

أحد الذكور الباحثين عن عمل، بني كنانة

وفي السوق العالمية اليوم بشكل خاص، مع وجود منصات مثل أندرويد و iOS، التي توفر الوصول الفوري والمباشر إلى جمهور عالمي، ومع عوائق متدنية جداً للوصول، ومتطلبات رأس المال المنخفضة جداً، يجب أن تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في، أو على وشك الوصول إلى، قمة قائمة القطاعات التي اختارها رواد الأعمال. وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى تركيز الحكومة الأردنية على تعزيز هذا القطاع، وخلق ١٣٠,٠٠٠-١٥٠,٠٠٠ فرصة عمل... من خلال الشركات الناشئة في الاقتصاد الرقمي والأرباح المفاجئة والداخلين الجدد إلى قطاعات الاقتصاد الرقمي»، تهدف مبادرة ريتش ٢٠٢٥ إلى «دعم وتسريع أهداف الاقتصاد الأردني، وخلق فرص العمل لجميع الأردنيين، وتمكين المرأة واحتلال الأردن مكانه في المستقبل ضمن الاقتصاد العالمي الرقمي» (Int@j، ٢٠١٦). ومع ذلك، ذكر مستجيب واحد فقط للاستقصاء الكمي بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي القطاع الذي يرغب في بدء أعماله الخاصة به.

ويعني هذا بأن رواد الأعمال المحتملين في لواء بني كنانة والمزار الشمالي لا يطمحون إلى الفرص التي يوفرها القطاع العام والخاص، وربط المشاريع المبتدئة بهذه الفرص التي يمكن أن تعزز أفكارهم. على سبيل المثال، تهدف رؤية ريتش ٢٠٢٥ المذكورة آنفاً إلى توفير العديد من الفوائد لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي يستهدف الشركات الناشئة على وجه التحديد، بما في ذلك «إنشاء صندوق للاقتصاد الرقمي بقيمة ١٠ مليون دينار أردني، يتوجب تمويله من قبل صناديق عامة وخاصة»، ومنح «الحوافز الضريبية لمشاريع الابتكار المفتوح لدعم الصناعة في الابتكار الرقمي الموزع» (Int@j، ٢٠١٦). وتجدر الاستفادة من هذه الفرص لتحقيق المزيد من النجاح في الأعمال الناشئة، غير أن الأغلبية في البلديتين تفضل التمسك بالأعمال التقليدية.

وعليه، من الواضح أن رواد الأعمال في الأردن بحاجة إلى مهارات محو الأمية الاقتصادية الأكبر بكثير من تلك التي يمتلكونها في الوقت الحالي. فعلى الرغم من أن المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، وخاصة الإناث، يستشهدون بدراسات السوق قبل البدء في أعمالهم الخاصة على أنها خطوة ضرورية - وبعضهم قدم أمثلة مثل سؤال أصحاب الأعمال في السوق حول ظروف السوق - إلا أنه يبدو بأن هناك فجوة في فهمهم لقوى السوق التي يمكن أن تؤدي إلى نجاح أعمالهم.

٥. الاستنتاجات

توجد فجوة في التوقعات بين ما هو مطلوب من قبل السوق وما يمكن للسوق أن يوفره، أكثر من فجوة المهارات المتصورة. فأرباب العمل يبحثون عن الموظفين ذوي الخبرة، الذين يمتازون بالنزاهة والعمل الجاد، والموظفين والباحثين يدركون ذلك. والمشكلة هي أن العديد من الباحثين عن عمل سيحتاجون إلى الحصول على الخبرة أولاً لكي يتمكنوا من العمل في العديد من الوظائف التي يوفرها أرباب العمل. وهذا غير ممكن بالنسبة لأولئك الذين تخرجوا مؤخراً، أو الذين كانوا يبحثون بنشاط عن العمل ولكن لم يجدوا فرصتهم بعد.

أرباب العمل غير قادرين على التعبير عن المهارات المحددة التي يحتاجونها لأعمالهم. فعند الطلب من أرباب العمل (أصحاب الأعمال والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص) تحديد المهارات التقنية التي يبحثون عنها في الموظفين الجدد المحتملين في قطاعاتهم، كانت الإجابة الأكثر شيوعاً هي «الخبرة». وأظهر ذلك أنهم غير قادرين على تحديد المهارات التي يحتاجونها في هؤلاء الموظفين بالضبط. أكدت هذه النقطة في المجموعات البؤرية التي لم يحدد فيها أرباب العمل مهارات محددة، مما يجعل من الصعب على الشباب معرفة المهارات المطلوبة والمهارات المتوقعة منهم. وهناك تفسير محتمل هو أن الغالبية العظمى من هذه الشركات لا تسعى للتوسع من خلال البحث عن موظفين جدد، ولم تنظر في المهارات التي تحتاجها في حال رغبت بالتوسع.

الشباب العاطلون عن العمل لا يتطلعون إلى تأسيس مشاريعهم الخاصة، على الأقل ليس قبل أن يكتسبوا بعض الخبرة. هناك أقلية من العاطلين عن العمل تفكر بالفعل في تأسيس مشاريعها الخاصة، مع تفضيل الغالبية العظمى السعي للحصول على وظيفة مربحة بدلاً من ذلك. ومع ذلك، فإن هذه الأرقام ترتفع خمسة أضعاف، إلى خمس العينة، بمجرد أن اكتسبت بعض الخبرة. ويدعم ذلك حقيقة أن ما يقرب من ثلث أفراد العينة الموظفين سوف ينظرون في تأسيس أعمالهم الخاصة. وبالتالي، فإن الخبرة ليست مهمة بالنسبة للموظفين فحسب، بل أيضاً للشباب العاملين الذين يرغبون في تأسيس مشاريعهم الخاصة، وبدون هذه الخبرة لن تكون لديهم الثقة ليصبحوا رواد أعمال.

يعرف العاطلون عن العمل أن فرصهم محدودة في سوق العمل حيث يعتقد أغلبهم بعدم وجود فرص عمل جيدة في القطاعات التي يختارونها. ومع ذلك، فإن معظمهم يختارون الحفاظ على وضعهم كعاطلين عن العمل حتى من دون النظر في تأسيس أعمالهم الخاصة. وهذا يخلق تأثيراً سلباً على نسب البطالة، فكلما طالبت فترة البطالة بالنسبة للعاطلين عن العمل، كلما كان احتمال حصولهم على عمل أقل، حيث يقل احتمال رغبة أرباب العمل في توظيف أشخاص عاطلين عن العمل لفترات طويلة (جاروش و بيلوسوف، ٢٠١٦). إن العاطلين عن العمل يضعون أنفسهم في مصيدة البطالة بشكل فعال

لا يزال العمل المهني يواجه وصمة اجتماعية، وإن كان يبدو أن هناك تحولاً في المواقف تجاهه. ذكر معظم المستجيبين أنهم لا يفضلون العمل في القطاع المهني، حيث يذهب البعض إلى حد ما إلى وصفه بأنه قطاع الأجور السيئة، ويفتقر إلى الاحترام، ويعتبر غير مثير للاهتمام الشباب. ومع ذلك، هناك تحول يحدث بين صفوف بعض الشباب، وعلى الأخص الشباب، اللواتي يعترفن بهذا القطاع كبديل قابل للاستمرار نظراً لوضعهن كعاطلات عن العمل.

لا تتطلع الشركات إلى التوسع وتوظيف المزيد من الأشخاص؛ فهي تفضل البقاء صغيرة. بسبب نقص التمويل ورأس المال، يبدو أن الشركات قد تخلت عن فكرة التوسع، وحتى بين أولئك الذين يتطلعون إلى توظيف المزيد من الأشخاص، فإن عدد الموظفين الجدد الذين يبحثون عنهم يظل محدوداً للغاية. ومع ذلك، لديهم قدر كبير من التفاؤل الحذر بشأن استدامة أعمالهم

تحصر النساء من رواد الأعمال أنفسهن في قطاعات أنثوية، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى حقيقة أن هذه القطاعات هي أكثر القطاعات راحة بالنسبة للمرأة التي تتمتع بأكبر قدر من الخبرة فيها، ولكن هناك دائماً خطر أن تصبح هذه القطاعات مشبعة، فمن الحتمي أن تفشل بعض المشاريع مع زيادة مستوى المنافسة، خاصة أن العديد من أصحاب الأعمال لاحظوا أن الاكتظاظ هو أحد العوائق العشرة الأولى التي تحول دون استدامة الأعمال.

ولا تزال العوائق الهيكلية أمام المرأة تعيق قدرتها على العثور على عمل. وعلى الرغم من أن القضايا المعروفة والتي توصف بأنها «المجتمع المحافظ» والتي تحد من الخيارات التي تتخذها النساء بشأن وظائفهن لا تزال قائمة، فإن الكثير من حالات العزوف عن العمل وقيود الاختيار تكون من جانب النساء أنفسهن. وتؤثر القضايا مثل نقص وسائل النقل الملائمة وبيئات العمل غير المأمونة بشكل كبير في حالة اختيار المرأة للعمل وفي مكان العمل. ومن أجل الهروب من - بدلاً من تجاوز - هذه العوائق، تختار العديد من النساء أن يكون لديهن مشاريع صغيرة في منازلهن، مع ما ذكر أعلاه من جميع المعوقات التي تحيط بهذه المشاريع.

رواد الأعمال لا يجرون أبحاث السوق الكافية عند تأسيس أعمالهم. على الرغم من أن المستجيبين يدعون أنهم يقومون ببعض أبحاث السوق قبل تأسيس أعمالهم، ويدعي الكثيرون أنهم كانوا مهتمين في تأسيس أعمالهم بناء على تصورهم لحاجة السوق، إلا أن اختيارهم للأعمال يشير إلى خلاف ذلك. إضافة إلى ذلك، هناك عدد كبير من الناس الذين ذكروا أنهم اختاروا قطاعاتهم لأنها «أكثر الأعمال شيوعاً في المنطقة»، مما يدفع الناس إلى تأسيس أعمالهم في قطاع مكتظ بالفعل من السوق. ويبدو أن رواد الأعمال المحليين لا يحاولون الاستفادة من المبادرات الحكومية التي تركز على قطاعات محددة وتوفر حوافز لتأسيس الأعمال فيها.

٦. التوصيات

من أجل التوصل إلى بعض الحلول التي يرغب المجتمع المحلي في بني كنانة والمزار الشمالي في تنفيذها على أرض الواقع، طلب من المشاركين والمستجيبين في هذه الدراسة أن يقدموا توصيات خاصة بهم. حيث شملت التوصيات الواردة أدناه مزيجاً من بين تلك المقدمة من المستجيبين والمشاركين، والتوصيات التي قمنا بصياغتها بناء على تحليل النتائج:

أولاً، يجب إنشاء مراكز تدريب مهني في كل من بني كنانة والمزار الشمالي، من أجل استيعاب الشباب الراغبين في متابعة هذا المسار الوظيفي. ويظهر الشباب والسكان المحليين إقبالهم على التدريب والعمل المهني نظراً لندرة فرص العمل في القطاعات التقليدية. إضافة إلى ذلك، يجب أن تكون في المراكز المهنية تخصصات متعددة تناسب كلا الجنسين، وتشمل التخصصات غير الشائعة في المنطقة لخلق فرص عمل جديدة.

ثانياً، يجب أن يكون هناك وعي أكبر بين صفوف رواد الأعمال الشباب حول استراتيجيات الحكومة فيما يتعلق بالقطاعات الاقتصادية التي يجري الترويج لها. وكما ذكر آنفاً، على سبيل المثال، على مدار السنوات القليلة الماضية، ركزت الحكومة بشكل أكبر على قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلا أنه لا يوجد سوى مستجيب واحد أفاد بأنه سيؤسس عمله في هذا القطاع. وهذا يمثل فرصة ضائعة للمشاريع في المنطقة التي يحتمل أن تتلقى الدعم من السلطات المحلية في مشاريعها الجديدة.

ثالثاً، مقترناً بالتوصية الواردة أعلاه، يجب التوعية حول أهمية إجراء أبحاث السوق قبل أن يقرر رواد الأعمال أي اتجاه لمشاريعهم وأعمالهم الريادية. وعلى الرغم من أن العديد من المستجيبين أشاروا إلى «حاجة السوق» كسبب لتأسيس مشاريعهم، إلا أن الكثيرين ذكروا بأن «هذا هو أكثر الأعمال شيوعاً في المنطقة». ويحتاج رواد الأعمال الشباب إلى فهم أساسيات أبحاث السوق بما في ذلك معرفة أي القطاعات التي لديها فرص نمو، وأي القطاعات التي تتلقى مساعدات مالية أو قانونية من قبل الحكومة ويتم تشجيعها على النمو. وبدون هذه المعلومات يمكن أن تقع الأعمال التجارية في فخ التنافس في سوق مشبعة.

رابعاً، يجب معالجة العوائق التي تحول دون حصول المرأة على فرص عمل لائقة، وأهم هذه العوائق النقل وأماكن العمل الآمنة. ويجب تعزيز وسائل النقل بين البلديات والمناطق مثل المناطق الصناعية المحيطة بها، كالمدن الصناعية، وزيادتها وتعزيزها بما يتيح للمرأة مزيداً من المرونة في العثور على عمل والذهاب إليه. إضافة إلى ذلك، تحتاج هذه المساحات إلى ظروف عمل آمنة للنساء لكي يشعرن بالراحة في العمل.

خامساً، من أجل تشجيع المزيد من النساء على العمل، هناك حاجة إلى تسليط الضوء على قصص نجاح للنساء، سواء في مكان العمل أو بأعمالهن الخاصة، لإظهار أن المرأة قادرة على تحقيق النجاح في مجموعة متنوعة من المجالات. ويحتاج هذا الأمر إلى توسيع نطاقه ليشمل الآباء، وإظهار مزايا السماح لبناتهم باختيار أعمالهن.

سادساً، يجب أن تكون هناك ظروف مواتية أكثر لنمو الأعمال التجارية في اللوامين، وتشمل: تيسير عمليات الحصول على تراخيص العمل والمشاريع؛ وتيسير الوصول إلى رأس المال، مع تقديم قروض ميسرة بدون فوائد من خلال الجهات الرسمية ذات العلاقة؛ وإدخال تحسينات على البنية التحتية المحلية التي تعوق عمل المشاريع.

سابعاً، للخروج من عائق الخبرة الذي يحتجز العديد من الشباب في دائرة البطالة، فإنه يوصى في اكتساب الخبرة في مرحلة مبكرة. واقترح بعض المشاركين عقد ورشات عمل في المدارس من شأنها أن تساهم في إنتاج وتسويق السلع في السوق المحلية، مما يمنح طلاب المرحلة الثانوية بعض الخبرة العملية التي يتطلبها سوق العمل. أما بالنسبة لخريجي الجامعات الذين يبحثون بالفعل عن عمل، فيجب إنشاء برامج للتدريب تفضي إلى وظائف شاغرة في نهاية التدريب للمرشحين الناجحين

- Abu Hammad, Bassam, Nicola; Jones, Fiona Samuels, Ingrid Gercama, Georgia Plank, and Elizabeth Presler-Marshall, A Promise of Tomorrow: The Effects of UNHCR and UNICEF Cash Assistance on Syrian Refugees in Jordan, 2017 <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/11877.pdf>
- Abu Orabi, Marawn, Abdul Aziz Saymeh, and Mohammad Suleiman, 'The Effect of 2008 Financial Crisis on Jordan Banks', Journal of Management Research, 8 (2016), 191–206 <macrothink.org/journal/index.php/jmr/article/download/8287/7235>
- Achilli, Luigi, Syrian Refugees in Jordan: A Reality Check, 2015 <https://doi.org/10.2870/821248>
- Ajluni, Salem, and Mary Kavar, The Impact of the Syrian Refugee Crisis on the Labour Market in Jordan: A Preliminary Analysis, 2014 http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/—arabstates/—ro-beirut/documents/publication/wcms_242021.pdf
- Al Ahmad, A., SME Development in Jordan, 2011 http://worldsmeexpo.hktdc.com/pdf/2011/SeminarRoom_C/Dec_3/1630_1800_24/2_AAl-Ahmad.pdf
- Al Daameh, Mohamed, 'Jordan's Finance Minister: We Will Eliminate Electricity Subsidies by 2017', Asharq Al-Awsat (Amman, 14 May 2014) <https://eng-archive.aawsat.com/mohamed-al-daameh/business/jordans-finance-minister-we-will-eliminate-electricity-subsidies-by-2017>
- Al Emam, Dana, 'Women's Economic Participation "key to Higher GDP" — Experts', The Jordan Times (Amman, 11 October 2016) <http://jordantimes.com/news/local/women's-economic-participation-key-higher-gdp'—experts>
- Al Humaisat, Khalaf, Annual Report 2015, 2015 <http://www.csb.gov.jo/csb/Researchers/CSBReleases/annual-report/english-annual-report2015.aspx>
- Al Wazani, Khalid, The Socio-Economic Implications of Syrian Refugees on Jordan, 2014 http://www.kas.de/wf/doc/kas_37808-544-2-30.pdf?140522145513
- Al-Ghad, 'Syrian Refugee Crisis Cost Jordan USD10.3b Since 2011', Al-Ghad (Amman, 9 October 2017) <http://www.alghad.com/articles/1873462-Syrian-Refugee-Crisis-Cost-Jordan-USD10-3b-Since-2011>
- Al-zoubi, Ali Falah, 'The Effect of Sex (Gender) on the Success of Businesswomen in the Business Environment in Marketing in Jordan (an Empirical Study)', British Journal of Marketing Studies, 2 (2014), 45–59 <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-effect-of-sex-Gender-on-the-success-of-businesswomen-in-the-business-environment-in-marketing-in-Jordan.pdf>
- Aqaileh, Zeina, Local Economic Development Strategy For Irbid Governorate 2016 – 2018, 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—arabstates/—ro-beirut/documents/publication/wcms_456503.pdf
- Arinat, Mahmoud, 'The Status of Handicrafts in Jordan: Challenges and Prospects', Dirasat: Human and Social Sciences, 43 (2016), 2273–84 <https://journals.ju.edu.jo/DirasatHum/article/download/10020/7154>
- Assaad, Ragui, 'Making Sense of Arab Labor Markets: The Enduring Legacy of Dualism', IZA Journal of Labor & Development, 3 (2014) <https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-6>
- Assaf, Ahmad Aref, 'The Impact of Global Economic Crisis on Jordanian Workers' Remittances', in 1st International Conference of Development and Economy - The Advantages and Disadvantages of Economic Crises. (Kalamata, Greece, 2015) http://www.zu.edu.jo/MainFile/Profile_Dr_UploadFile/Conferences/Files/ConferenceFile_1164_47_15.pdf

- Auriol, Emmanuelle, 'Barriers to Formal Entrepreneurship in Developing Countries', 2014, pp. 1–22 http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1352909193861/8936935-1356011448215/8986901-1380568255405/WDR14_bp_Barriers_to_formal_entrepreneurship_Auriol.pdf
- Azzeh, Laila, 'Women Constitute 45% of Public Sector Workforce in Q1 — Study', The Jordan Times (Amman, 18 May 2015) <http://www.jordantimes.com/news/local/women-constitute-45-public-sector-workforce-q1—study>
- Beibars, Samah, 'Middle Class in Jordan Shrinks to 27.8% from 41.1% in 2008', Al Ghad (Amman, 27 September 2017) <http://english.althad.com/articles/1851482-Middle-Class-in-Jordan-Shrinks-to-27-8-from-41-1-in-2008>
- Brown, Ryan Andrew, Louay Constant, Peter Glick, and Audra K Grant, Youth in Jordan: Transitions from Education to Employment, RAND Corporation, 2014 https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR500/RR556/RAND_RR556.pdf
- Butchart, Alexander, and Christopher Mikton, Global Status Report on Violence Prevention 2014, 2014 <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Chen, Martha, and Jenna Harvey, The Informal Economy in Arab Nations: A Comparative Perspective, 2017 <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Informal-Economy-Arab-Countries-2017.pdf>
- Creative Associates International, Employer Perspective on the Jordanian Labor Force, 2014 [http://www.amcham.jo/Portal1/Upload/Block/Image/Creative Associates International Report.pdf](http://www.amcham.jo/Portal1/Upload/Block/Image/Creative%20Associates%20International%20Report.pdf)
- Dajani Consulting Company, Labor Force Profile of Irbid Development Area, 2010 https://s3.amazonaws.com/usjkamp/prod_uploads/system/resources/attachments/000/003/048/original/20100610-Labor_Force_Profile_of_Irbid_Development_Area-Dajani_Consulting-F.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIJL2X4Q3B25PE6DQ&Expires=1513065968&Signature=GEZ-tXQwV4ZPIQ1o
- Danish Refugee Council, Understanding Alternatives to Cash Assistance, 2017 [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNHCR Livelihoods Assessment_Sep 2017_Online.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNHCR_Livelihoods_Assessment_Sep_2017_Online.pdf)
- Department of Statistics, 'Census of Population and Housing 2015', Department of Statistics, 2016 <http://dosweb.dos.gov.jo/censuses/population-and-housing/population-and-housing-2015/> [accessed 15 November 2017]
- Devarajan, Shanta, Lili Mottaghi, Abdallah Al Dardari, Elena Ianochovichina, and Hideki Matsunaga, The Economics of Post-Conflict Reconstruction in MENA, 2017 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/26305/9781464810855.pdf>
- El Feki, Shereen, Gary Barker, and Brian Heilman, Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Middle East and North Africa, 2017 <https://imagesmena.org/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/IMAGES-MENA-Multi-Country-Report-EN-16May2017-web.pdf%0Ahttp://promundoglobal.org/resources/understanding-masculinities-results-international-men-gender-equality-survey-images-middle-east-north-afr>
- Errighi, Lorenza, and Jörn Griesse, The Syrian Refugee Crisis: Labour Market Implications in Jordan and Lebanon, 2016 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/dp029_en_2.pdf
- Gardiner, Drew, Felix Weidenkaff, and Jonas Bausch, Promoting Youth Employment and Empowerment of Young Women in Jordan, Impact Report Series, 2017 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_598671.pdf
- Gatti, Roberta, Diego F. Angel-Urdinola, Joana Silva, and Adras Bodor, Striving for Better Jobs: The Challenge of Informality in the Middle East and North Africa, 2017 <http://documents.worldbank.org/curated/en/445141468275941540/pdf/902710PUB0Box30see0also066110067590.pdf>

Gender-based Violence Sub-working Group, Sexual and Gender Based Violence: Refugees in Jordan, 2015 https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/BriefingNoteSGBV_2015_FinalJune30.pdf

General Ban Ki-moon, 'Fact Sheet', Unite To End Violence Against Women, 2006, 2 www.un.org/en/women/endviolence/pdf/VAW.pdf

Ghazal, Mohammad, 'Jordan Second Largest Refugee Host Worldwide — UNHCR', The Jordan Times, 12 November 2017 <http://www.jordantimes.com/news/local/jordan-second-largest-refugee-host-worldwide---unhcr>

Goldin, Nicole, Veronica Lopez, World Bank, Susana Puerto Gonzalez, ILO, Peter Glick, and others, Toward Solutions for Youth Employment: A Baseline Report, 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_413826.pdf

Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie, and Tara Vishwanath, Soft Skills or Hard Cash? The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan, Gender Impact: The World Bank's Gender Impact Evaluation Database, Impact Evaluation Series, 2013 <https://doi.org/10.1186/s40175-016-0055-9>

Hakim, Lea, Zeina Hasna, Eric La Borgne, and Auguste Tano Kouame, Jordan Economic Monitor: Reviving a Slowing Economy, 2016 <http://documents.worldbank.org/curated/en/625871479394950791/pdf/110331-WP-v2-PUBLIC-on-11-24-4-am-JORDAN-ECONOMIC-MONITOR-Fall-2016.pdf>

HRD, and Al Manar, Human Resource Indicators in Jordan 2015, 2015 http://www.almanar.jo/en/documents/Booklet2015_final.pdf

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والمنار، تقرير "مؤشرات الموارد البشرية في الأردن 2015". 2015. http://www.almanar.jo/en/documents/Booklet%202015_final.pdf

Identity Center, The Socio-Economic Impact of Syrian Refugees on Jordan: Turning Challenges to Opportunities, 2015 [http://identity-center.org/sites/default/files/The Socio-Economic impact of Syrian Refugees - Turnning Challenges into Opportunities .pdf](http://identity-center.org/sites/default/files/The%20Socio-Economic%20impact%20of%20Syrian%20Refugees%20-%20Turning%20Challenges%20into%20Opportunities.pdf)

ILO, 'Internships: Head Start or Labour Trap?', ILO, 22 August 2012 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_187693/lang-en/index.htm [accessed 29 November 2017]

ILO, 'Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians', in The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva: ILO, 1993) <https://doi.org/10.2965/jswe1978.14.352>

ILO, 'Promoting Entrepreneurship for Inclusive Growth and Decent Jobs', in ILO and INSEAD Evidence Symposium (Abu Dhabi, UAE, 2016) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_547297.pdf

ILO, Access to Work for Syrian Refugees in Jordan: A Discussion Paper on Labour and Refugee Laws and Policies, ILO Regional Office for Arab States, 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_357950.pdf

ILO, Work Permits and Employment of Syrian Refugees in Jordan: Towards Formalising the Work of Syrian Refugees, 2017 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_559151.pdf

ILO, 'Gender and Labor Markets in the Arab World', in High Female Education and Low Labour Participation Rates: IFAD and ILO Tackle the 'MENA Gender Paradox' (Amman, 2017) http://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_565105/lang-en/index.htm

IMF, Regional Economic Outlook: Middle East and Central Asia (Washington, D.C., 2013) https://www.imf.org/~media/Websites/IMF/imported.../2013/.../_mreo1113pdf.ashx

Int@j, REACH 2025: From Vision to Action, 2016 <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=cmVhY2gyM-DI1Lm5ldHxyZWJjaDIwMjV8Z3g6MjhiZTg2Yml2MDBjN2ViOA>

IRBD, International Bank for Reconstruction and Development Project Paper on a Proposed Additional Loan in the Amount of US\$50 Million to the Hashemite Kingdom of Jordan for a Micro, Small, and Medium Enterprise Development for Inclusive Growth Project, 2015 <http://documents.worldbank.org/curated/en/761661468262766917/text/PAD13640PJPR0P-010Box385454B00OU0090.txt>

IRC, Policy Brief: Impact of Syrian Refugees on Host Communities, 2015 <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/465/ircpolicybriefeconomicimpactsofsyrianrefugees.pdf>

IRCKHF, and CWS, Exploring the Relationship between Gender-Based Violence and Radicalization in Jordan, 2016 <http://haqqi.info/en/haqqi/research/exploring-relationship-between-gender-based-violence-and-radicalization-jordan>

Jarosch, Gregor, and Laura Pilosoph, 'The Reluctance of Firms to Interview the Long-Term Unemployed', Federal Reserve Bank of New York (New York, 3 August 2016) <http://libertystreeteconomics.newyorkfed.org/2016/08/the-reluctance-of-firms-to-interview-the-long-term-unemployed.html#.V6haDrgrKUI>

Jordan Strategy Forum, Job Creation in Jordan: Emphasizing the Role of the Private Sector, 2016 <http://jsf.org/sites/default/files/EN - Job Creation in Jordan - Emphasizing the Role of the Private Sector %282%29.pdf>

Jordan Times, 'PM Visits Business Development Centre over Vocational Training', The Jordan Times (Amman, 7 August 2017) <http://www.jordantimes.com/news/local/pm-visits-business-development-centre-over-vocational-training>

Jordan Times, 'Job Creation', The Jordan Times (Amman, 20 July 2016) <http://www.jordantimes.com/opinion/editorial/job-creation>

Jordan Times, 'Women Unemployment Increases to 33% in Q1', The Jordan Times (Amman, 12 July 2017) <http://www.jordantimes.com/news/local/women-unemployment-increases-33-q1>

Jordan Times, 'Municipal Ministry Approves Home-Based Businesses' Licensing Regulations', The Jordan Times (Amman, 14 September 2017) <http://www.jordantimes.com/news/local/municipal-ministry-approves-home-based-businesses'-licensing-regulations>

Keeling, Megan, 'Working Towards Equality: An Analysis of the Effort to Combat Gender-Based Violence in Amman, Jordan', The Monitor: Journal Of International Studies, 16 (2010), 7–20 <https://drive.google.com/file/d/0B6mqj7hUggnpTGdWYld-hdEF2d00/view>

Lanvin, Bruno, and Eduardo Rodriguez-Montemayor, MENA Talent Competitiveness Index 2017, 2017 https://centres.in-sead.edu/economic-growth/documents/Report_MTCI_2017_Final.pdf

Local Development Unit, The Economic and Social Reality, 2015

Malkawi, Khetam, 'Jordan's Public Sector Largest Worldwide in Relative Terms', The Jordan Times (Amman, 26 November 2016) <http://www.jordantimes.com/news/local/jordan-s-public-sector-largest-worldwide-relative-terms>

Marrar, Shuaa, Nayef Tahseen, Samira Al-Jundi, Laura Thomas, and Alexa Stevens, 7 Years Into Exile, 2017

وزارة العمل الأردنية، سوق العمل الأردني بالأردن (2012-2016)، 2017
[http://www.mol.gov.jo/Echobusv3.0/SystemAssets/PDFs/AR/Jordanian Labour Market in Numbers \(2012-2016\).pdf](http://www.mol.gov.jo/Echobusv3.0/SystemAssets/PDFs/AR/Jordanian%20Labour%20Market%20in%20Numbers%20(2012-2016).pdf)

Ministry of Municipal Affairs, and Municipality of Mazar Al Jadidah, Al Mazar Al Jadidah Phase I of Planning for Local Economic Development: Institutional Strengthening Action Plan and Investment Opportunities, 2016

Ministry of Planning and International Cooperation, Needs Assessment Review of the Impact of the Syrian Crisis on Jordan, 2013 [http://www.arabstates.undp.org/content/dam/rbas/doc/SyriaResponse/Jordan Needs Assessment - November 2013.pdf](http://www.arabstates.undp.org/content/dam/rbas/doc/SyriaResponse/Jordan%20Needs%20Assessment%20-%20November%202013.pdf)

Ministry of Planning and International Cooperation, Jordan 2025 - A National Vision and Strategy, 2014 [http://inform.gov.jo/Portals/0/Report PDFs/0. General/jo2025part1.pdf](http://inform.gov.jo/Portals/0/Report%20PDFs/0.%20General/jo2025part1.pdf)

Ministry of Public Sector Development, Executive Plan of Public Sector Development Policies 2017, 2017 [http://www.mopds.gov.jo/en/PDF Files/MOPSD executive plan 2017.pdf](http://www.mopds.gov.jo/en/PDF%20Files/MOPSD%20executive%20plan%202017.pdf)

MOPIC, Jordan Response Plan for the Syria Crisis 2016-2018, 2015 <http://reliefweb.int/report/jordan/jordan-response-plan-syria-crisis-2016-2018>

Nabli, Mustapha Kamel, and Nadereh Chamlou, MENA Development Report: Gender and Development in the Middle East and North Africa, Women in the Public Sphere, ed. by Rachel Weaving (Washington, D.C.: The World Bank, 2004) http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2004/03/09/000090341_20040309152953/Rendered/PDF/281150PAPER0Gender010Development0in0MNA.pdf

OECD, 'Young SME's , Growth and Job Creation', 2014 <https://doi.org/10.1787/5jz417hj6hg6-en>

Oxford Business Group, 'Expansion of Jordan's ICT Sector Remains a Government Priority', in The Report: Jordan 2015 (Oxford Business Group, 2015) http://www.oxfordbusinessgroup.com/overview/dynamic-market-private-sector-ambitions-rising-internet-penetration-and-shift-4g-are-tran-0#report_launcher

Quintini, Glenda, and Konstantinos Pouliakas, Matching Skills and Labour Market Needs: Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs, Global Economic Forum (Davos-Klosters, 2014) http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

Razzaz, Susan, Shereen Abbadi, Mays Abdel Aziz, Wael Hadadin, Rani Khouri, and Zein Soufan, A Challenging Market Becomes More Challenging: Jordanian Workers, Migrant Workers and Refugees, 2017 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_556931.pdf

REACH, Social Cohesion in Host Communities in Northern Jordan, 2015 https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/reach_jor_report_social_cohesion_in_host_communities_in_northern_jordan_may_2015_28129_28129.pdf

ReliefWeb, 'The Jordan Compact: A New Holistic Approach between the Hashemite Kingdom of Jordan and the International Community to Deal with the Syrian Refugee Crisis', ReliefWeb, 7 February 2016 <https://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and> [accessed 20 November 2017]

ReliefWeb, 'Donors Pledge around \$40 Billion to Aid Syrian Refugees' Hosts', ReliefWeb, 8 April 2017 <https://reliefweb.int/report/jordan/donors-pledge-around-40-billion-aid-syrian-refugees-hosts> [accessed 21 November 2017]

Roudi, Farzaneh, Youth Population & Unemployment in the Middle East & North Africa, 2011 <http://www.un.org/esa/population/meetings/egm-adolescents/roudi.pdf>

Saif, Ibrahim, 'A Resilience-Based Reading of the Impact of the Syrian Crisis in Jordan', UNDP Our Perspective, 9 January 2014 <http://www.jo.undp.org/content/jordan/en/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2014/01/09/a-resilience-based-reading-of-the-impact-of-the-syrian-crisis-in-jordan.html>

Schwab, Klaus, Xavier Sala-i-Martin, and Richard Samans, The Global Competitiveness Report 2017-2018, 2017 <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017-2018.pdf>

Shahid, Ehtesham, 'Humanitarian Crisis and the Youth Bulge in the Middle East', Al Arabiya English, 5 January 2017 <http://english.alarabiya.net/en/views/news/middle-east/2017/01/05/Humanitarian-crisis-and-the-youth-bulge-in-Middle-East.html>

Shteiji, Musa, Syrian Refugees and Jordanian Citizens (Amman, 2017)

Sowell, Kirk H., 'Reforming Jordan's Labour Market', Carnegie Endowment for International Peace, 21 November 2017 <http://carnegieendowment.org/sada/74796>

Sowell, Kirk H., 'Jordan Is Sliding Towards Insolvency', Carnegie Endowment for International Peace, 17 March 2016 <http://carnegieendowment.org/sada/63061>

Statistics, Department of Population, The Population of the Kingdom by Administrative Divisions, According to the General Census of Population and Housing Result 2015, 2015

Stave, Svein Erik, and Solveig Hillesund, The Impact of Syrian Refugees on the Jordanian Labor Market, 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_364162.pdf

Sweidan, Manal, 'Equal Pay for Equal Work? A Look at the Pay Gap between Men and Women in Jordan', in Fifth Global Forum on Gender Statistics (Aguascalientes, Mexico, 2014) [https://unstats.un.org/unsd/gender/mexico_nov2014/Session2/Jordan paper.pdf](https://unstats.un.org/unsd/gender/mexico_nov2014/Session2/Jordan%20paper.pdf)

المجلس الإقتصادي والإجتماعي، تنافسية الأردن ٢٠١٥، (التقرير الاقتصادي والإجتماعي لسنة ٢٠١٥)
<http://www.esc.jo/Documents/e70b3a13-e537-49cc-a391-a9c8a70f4e47.png>

The Economic Policy Council, Jordan Economic Growth Plan 2018-2022, 2016 <https://rhc.jo/sites/default/files/JEPGReportEn.pdf>

UN General Assembly, 'Declaration on the Elimination of Violence against Women', in 85th Plenary Meeting (New York: United Nations, 1993) <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

UN Women, Gender-Based Violence and Child Protection among Syrian Refugees in Jordan, with a Focus on Early Marriage, 2013 http://www2.unwomen.org/-/media/field_office_jordan/attachments/publications/2014/gbv-cp_assessment_jordan.pdf?la=en&vs=1754

UN Women, and REACH, Women and Employment in Jordan, From Patriarchy to Empowerment: Women's Participation, Movements, and Rights in the Middle East, North Africa, and South Asia, 2016 http://www.reachresourcecentre.info/system/files/resource-documents/reach_jor_situation_overview_un_women_livelihoods_two_pager_october_2016_0.pdf

UNDP, The Informal Sector in the Jordanian Economy, 2013 [http://www.undp.org/content/dam/jordan/docs/Publications/Gov/The Informal Sector in the Jordanian Economy.jo.pdf](http://www.undp.org/content/dam/jordan/docs/Publications/Gov/The%20Informal%20Sector%20in%20the%20Jordanian%20Economy.jo.pdf)

UNDP, Labour Market: The Case of Vocational Training in Jordan, 2014 <data.unhcr.org/syrianrefugees/download.php?id=10905>

UNDP, Jordan Poverty Reduction Strategy, 2013 <http://www.jo.undp.org/content/dam/jordan/docs/Poverty/Jordanpovertyreductionstrategy.pdf>

UNESCO, EFA Global Monitoring Report 2012: Youth and Skills - Putting Education to Work, 2012 <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218003e.pdf>

UNESCO, EFA Global Monitoring Report 2012: Youth and Skills - Putting Education to Work, 2012 <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218003e.pdf>

UNESCO, EFA Global Monitoring Report 2017/2018: Accountability in Education - Meeting Our Commitments, 2017 <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002593/259338e.pdf>

UNHCR, UNHCR Mid-Year Trends 2016, 2017 <http://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/58aa8f247/mid-year-trends-june-2016.html>

UNHCR, 'Empowering Refugees through Local Communities', UNHCR (Jordan Community Support Committees, 2017) https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/document%281%29_1.pdf [accessed 17 November 2017]

UNHCR, 'Jordan Fact Sheet', 2017 <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Jordan Fact Sheet June 2017- FINAL.pdf> [accessed 15 November 2017]

UNHCR, UNHCR Operational Update September 2017, 2017 <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Jordan Operational Update September 2017.pdf>

van Blerk, Lorraine, and Wayne Shand, Youth Transitions in Protracted Crisis: Synthesis Report, 2017 <https://youthtransition-scom.files.wordpress.com/2017/11/synthesis-report.pdf>

Washington, Kate, Baseline Assessment of Community Identified Vulnerabilities among Syrian Refugees Living in Amman, 2012 <data.unhcr.org/syrianrefugees/download.php?id=1177>

Woetzel, Jonathan, Anu Madgavkar, Kweilin Ellingrud, Eric Labaye, Sandrine Devillard, Eric Kutcher, and others, 'The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth', McKinsey Global Institute Insights & Publications, 2015 http://www.mckinsey.com/insights/growth/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth

World bank, Economic Participation , Agency and Access to Justice in Jordan: Hashemite Kingdom of Jordan Jordan Country Gender Assessment, 2013 <http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/pdf/ACS51580WP-OP130ox0379850B00PUBLIC0.pdf>

World Bank, 'World Bank Open Data', The World Bank Group, 2017 <https://data.worldbank.org/> [accessed 15 November 2017]

World Health Organisation, 'Violence against Women: Intimate Partner and Sexual Violence against Women', WHO, 2017 <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/> [accessed 17 December 2017]

YouGov, and Bayt.com, The Skills Gap in the Middle East and North Africa: A Real Problem or a Mere Trifle?, 2016 <https://mena.yougov.com/en/find-solutions/reports/skills-gap-mena/>

التعداد العام للسكان والمساكن ٢٠١٥، دائرة الإحصاءات العامة.
http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/population/census2015/Analytical_reports/Rating.pdf

