Higher Population Council - Jordan

HPC

المملكة الأردنية الهاشمية

المجلس الأعلى للسكان

دراســـــة
الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني

2018

الخصائص السكانية للسوريين في الأردن
وفرص معالجة تحديات اللجوء
على سوق العمل الأردني

2018

المـمـلـكـة الأردنـيـة الهاشـمـيـة
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(2018/7/3839)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه
ولا يعبّر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

تـقـديـم

يـسـر المجلـس الأعلى للسـكان أن يصـدر دراسـة "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني"، والتـي هدفـت إلى تشـخيص كمـي ونوعـي لمناقشة تحديات اللجوء السوري على سوق العمل مـن واقـع بيانـات التعـداد العـام للسـكان والمسـاكن لعـام "2015"، ومسح ميداني نفذه المجلس لعينة اختيرت بالطريقة العشوائية من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، ومجموعات تركيز لدراسة أسـباب المشـكلة وآثارهـا وامتدادهـا المـكاني، وقـد أعدهـا المجلـس ضمـن جهـوده في متابعـة التحـولات الديموغرافيـة التـي يمـر بهـا الأردن.

شكل اللجوء السوري إلى الأردن الذي بدأ عام" 2011" ضغطاً كبيراً على سوق العمل الأردني وأضعف فرص العمل أمام الأردنيين بالإضافة إلى الآثار المباشرة وغير المباشرة للجوء على كافة القطاعات التنموية والتي شملت الجوانب التعليمية والخدمية والصحية، والأبعاد الإقتصادية والديموغرافية، ممـا يسـتدعي أخـذ مجموعـة مـن التدابـير التـي تحـد مـن التأثـيرات السـلبية لأزمـة اللجـوء السـوري وإستثمار المزايـا الإيجابيـة لـه، لا سيما في جوانب الإستثمار والعمالة وتأسيس شراكات حقيقية بين المستثمرين الأردنيين والسوريين.

وعلى الرغم من التأثيرات السلبية للجوء على الأردن، فإن الأردن ملتزم بثوابته ومبادئه التي قام عليها في إستضافة أشقائه اللاجئين، مع الأخذ بعين الإعتبار الوضع الذي يواجهه الإقتصاد الأردني، فقد بات من الضروري البناء على الخصائص السكانية للسوريين في الأردن، وما يتمتعون بها من مؤهلات علمية ومهارات وخبرات عملية والإستفادة منها في وضع الأسس اللازمة لتحويل التحديات التي يفرضها اللجوء السوري على سوق العمل إلى فرص، وتحقيق المنفعة لجميع الأطراف.

وينقسـم هـذا التقريـر إلى ستة فصـول، يعـرض الفصـل الأول مقدمـة الدراسـة ومنهجيتهـا، في حـين يعـرض الفصـل الثـاني الدراسات السابقة التي تناولت اللجوء السوري والتجارب والممارسات العالمية للتعامل مع أزمات اللجوء، أمـا الفصـل الثالـث فقـد تناول الخصائص السكانية للسوريين في الأردن مـن واقـع بيانـات التعـداد العـام للسـكان والمسـاكن لعـام "2015"، أما الفصل الرابع فقد عرض نتائج خصائص القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، وتناول الفصل الخامس نتائج مجموعـات التركيـز، واختُتمـت الدراسـة بفصـل ناقـش مجمـل نتائـج الدراسـة، وقـدم توصيـات لتحويل اللجوء السوري في الأردن إلى فرص إستثمارية.

وفي الختام فإننا على ثقة بأن هذه الدراسة ستشكل إضافة نوعية للدراسات الوطنية، وستكون إحدى الأدوات المهمة لرسم السياسات وإعداد الخطط والبرامج الوطنية.

وفقنا الله جميعاً لخدمة أردننا الغالي ومجتمعنا الأردني بقيادة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم حفظه الله ورعاه وسدد عى طريق الخير والفلاح خطاه.

الأمين العام

م. ميسون عيد الزعبي

شكـــــر

يتقــدم المجلــس الأعلى للســكان بالشــكر والتقديــر إلى دائرة الإحصاءات العامة على تعاونها في توفير البيانات اللازمة من واقع التعداد العام للسكان والمساكن "2015"، وتقديمها التسهيلات بما يتعلق بإختيار العينة، وإلى كافة المؤسسات الوطنية ومؤسسات الأمم المتحدة التي قدمت التسهيلات لتنفيذ هذه الدراسة، والشكر أيضاً لإعضاء اللجنة التوجيهية لجهودهم في متابعة تنفيذ الدراسة .

ويتقــدم المجلــس بالشــكر إلى شركــة (سين ياء ألف تاء سين) للدراسات والإستشارات والتدريب علــى تنفيذهــم الدراســة، وأيضــاً الشــكر للعامليــن في المجلــس الذيــن عملــوا عــلى الدعــم الفنــي والمراجعــة والتوجيــه والإخــراج لهــذه الدراســة بصورتهــا النهائيــة، كما يتقدم المجلس بالشكر الى الرسامة ربا حكمت لتطوعها بتصميم غلاف هذه الدراسة .

ولا يفوتنــا أن نتقــدم بالشــكر والتقديــر إلى صندوق الأمم المتحدة للسكان على دعمهم المادي لتنفيذ هــذه الدراســة، آملــين أن تشــكل هــذه الدراســة مرجعــاً لمتخــذي القــرار ومخططــي البرامــج، متمنيــن للجميــع كل التوفيــق ولبلدنــا العزيــز كل التقــدم والإزدهــار.

قائمة المشاركين في إعداد الدراسة

فريق البحث:

- د. منتهى أبو الغنم
- د. شاكر العدوان
- د. فتحي العاروري
- د. عيسى المصاروة
- د. هيثم أبو كركي
- السيد باسم شنك
- الانسة زين صوفان
- د. حنان مدانات/ ترجمة
- السيد مصطفى أديب ياسين/ تحليل إحصائي

فريق المجلس الاعلى للسكان

- عطوفة المهندسة ميسون عيد الزعبي: الأمين العام للمجلس الأعلى للسكان
- السيدة رانيا العبادي: مديرة وحدة التخطيط الاستراتيجي
- السيد علي المطلق: مدير وحدة الدراسات والسياسات
- السيد غالب العزة: باحث رئيسي
- الانسة عطاف الحديد: منسقة برنامج السكان والتنمية
- السيد عامر الزعبي: باحث اقتصادي

اللجنة التوجيهية للدراسة

- السيدة فداء غرايبة: وزارة التخطيط والتعاون الدولي
- السيد حمدان يعقوب: وزارة العمل
- السيد عامر احمد ارشيد: دائرة الإحصاءات العامة
- الدكتور عماد عبابنة: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
- المهندس رمزي الحروب: مؤسسة التدريب المهني
- السيدة ليالي أبو سير: صندوق الأمم المتحدة للسكان في الأردن
- الدكتورة مها قطاع: منظمة العمل الدولية

تصميم صفحة الغلاف

- الفاضلة ربا حكمت

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
تقديم	I
شكر وعرفان	III
قائمة المشاركين في اعداد الدراسة	V
قائمة المحتويات	VII
قائمة الجداول	X
قائمة الأشكال	XIV
قائمة الملاحق	XVI
الملخص باللغة العربية	XVII
الملخص باللغة الانجليزية	XXI
الفصل الاول: المقدمة والمنهجية	
1.1 المقدمة	1
2.1 مشكلة الدراسة	2
3.1 أهداف الدراسة	3
4.1 أهمية الدراسة	3
5.1 منهجية الدراسة	4
6.1 مجتمع الدراسة ومعاينته	4
7.1 أدوات الدراسة	6
8.1 ضمان جودة البيانات	7
9.1 معالجة البيانات وتحليلها	8
10.1 محددات الدراسة	8
11.1 صعوبات الدراسة	8
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
1.2 الدراسات السابقة	9
2.2 مقررات مؤتمر لندن وانعكاساتها على توجهات الدراسة	14
3.2 متابعة تنفيذ محاور العقد مع الاردن وجوانب التقدم الرئيسية	15
4.2 السياسات الاستثمارية في الاردن كما جاءت في خطة التحفيز الاقتصادي	18

الموضوع	الصفحة

5.2 التجارب والممارسات العالمية للتعامل مع أزمات اللجوء وإستيعاب العمالة ---------- 19

1.5.2 التجربة الألمانية ---------- 19

2.5.2 التجربة التايلندية " التماسك المجتمعي" ---------- 21

3.5.2 التجربة السريلانكية الهندية في الاستفادة من الطاقة المتجددة في أزمة اللجوء ---------- 21

4.5.2 تجارب المنظمات الدولية في الأردن (منظمة العمل الدولية/ مكتب الأردن) ---------- 22

5.5.2 التجربة الهندية والألمانية في الريادة في توفير فرص العمل ---------- 23

الفصل الثالث: الخصائص السكانية للاجئين السوريين في الأردن

1.3 حجم السوريين في الأردن وتوزيعهم الجغرافي ---------- 25

2.3 حالة التسجيل لدى اللاجئين السوريين في الأردن ---------- 27

3.3 حجم الأسرة السورية في الاردن ---------- 28

4.3 الحالة الزواجية ---------- 29

5.3 هجرة اللاجئين ومكان إقامتهم السابق والحالي ---------- 32

6.3 مكان الولادة ---------- 34

7.3 التركيب النوعي والعمري ---------- 35

8.3 التأمين الصحي ---------- 36

9.3 التعليم ---------- 38

10.3 المشاركة في قوة العمل ---------- 44

11.3 خصائص مساكن اللاجئين السوريين ---------- 49

الفصل الرابع: خصائص القوى العاملة السورية المقيمة في محافظة العاصمة ومشاركتها في سوق العمل الأردني

1.4 البيانات الديموغرافية والتعريفية ---------- 53

2.4 خصائص الأسرة السورية التي تنتمي إليها القوى العاملة ---------- 57

3.4 التعليم والتدريب المهني ---------- 60

الموضوع	الصفحة

4.4 القوى العاملة 72

1.4.4 العاملين 72

2.4.4 العاطلين عن العمل 83

5.4 الإنخراط في سوق العمل 87

6.4 الحالة العملية للقوى العاملة السورية قبل اللجوء الى الاردن 93

7.4 مستوى الدخل وآليات التكيف 97

الفصل الخامس: التحليل النوعي ومناقشته (مجموعات التركيز والمقابلات)

1.5 نتائج المجموعات المركزة مع المستثمرين (الأردنيين والسوريين) 102

2.5 نتائج المجموعات المركزة مع المستثمرين الشركاء (الأردنيين والسوريين) 107

3.5 نتائج المجموعات المركزة مع العمال السوريين 110

4.5 نتائج المجموعات المركزة مع العمال الأردنيين 113

5.5 نتائج المقابلات مع المنظمات الدولية 116

6.5 نتائج المقابلات مع الغرف الصناعية والنقابات 118

7.5 نتائج المقابلات مع المؤسسات الوطنية 119

8.5 خلاصة 126

الفصل السادس: النتائج والتوصيات

1.6 النتائج 130

2.6 التوصيات 137

قائمة المراجع : 143

الملاحق : 145

قائمة الجداول

الرقم	البيان	الصفحة

جداول الفصل الثالث :

1 توزيع السكان السوريين في الأردن واللاجئين منهم عام 2015 حسب المحافظات ---------- 26

2 التوزيع النسبي للسكان والأسر حسب حجم الأسر والجنسية وحسب المحافظات والاقليم ---------- 29

3 التوزيع النسبي لمن أعمارهم 13 سنة فأكثر حسب الحالة الزواجية والجنس والجنسية ---------- 30

4 التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 13 سنة فأكثر حسب الحالة الزواجية والجنس على مستوى المحافظة ---------- 31

5 متوسط العمر وقت الزواج الأول حسب الجنسية والجنس، 2015 ---------- 32

6 التوزيع النسبي للسوريين حسب الفئات العمرية والجنس ---------- 35

7 التوزيع النسبي للسوريين المؤمنين حسب المحافظات وحالة التأمين الصحي والجنس ---------- 38

8 التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 4 سنوات فأكثر حسب حالة الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والجنس على مستوى المحافظة ---------- 39

9 التوزيع النسبي للأفراد الذين أعمارهم 4 سنوات فأكثر الملتحقين حالياً بالمؤسسات التعليمية حسب المرحلة التعليمية والجنس والقطاع ---------- 40

10 التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 4 سنوات فأكثر الملتحقين حالياً بمؤسسات تعليمية حسب الجهة المشرفة والجنس على مستوى المحافظة ---------- 41

11 التوزيع النسبي للسوريين الذين أعمارهم (13 سنة فأكثر) غير المنتظمين في الدراسة حسب الحالة التعليمية والفئات العمرية على مستوى المملكة ---------- 43

12 معدلات البطالة للعاطلين عن العمل والباحثين عنه حسب الجنس والفئات العمرية ---------- 48

13 التوزيع النسبي للسوريين حسب نوع حيازة المسكن والمحافظات ---------- 50

14 التوزيع النسبي للسوريين حسب المحافظات وحسب مساحة المسكن ---------- 51

15 التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب مدة الإقامة في المسكن والمحافظة عام 2015 ---------- 52

الرقم	البيـــان	الصفحة

جداول الفصل الرابع: خصائص القوى العاملة السورية المقيمة في محافظة العاصمة ومشاركتها في سوق العمل الاردني

1 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب النوع الإجتماعي (الجنس) ---------- 53

2 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب الحالة الزواجية والجنس ---------- 54

3 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب الفئات العمرية والجنس ---------- 54

4 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب مكان الإقامة قبل المجيء للأردن ---------- 55

5 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب صفة المنطقة (الانتماء الحضري) التي قدموا منها ---------- 56

6 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب التسجيل لدى المفوضية السامية لشؤون اللاجئين ---------- 56

7 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب تسجيلهم في وزارة الداخلية ---------- 56

8 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب عدد أفراد الاسرة الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر ---------- 57

9 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب عدد العاملين في الأسرة التي ينتموا اليها ---------- 58

10 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب علاقته برب الأسرة التي ينتمي اليها ---------- 58

11 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب وجود أفراد غائبين في الأسرة التي ينتموا اليها ---------- 59

12 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية الذين لدى أسرهم أفراد غائبين حسب أسباب الغياب ---------- 60

13 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية للملتحقين بالتعليم حاليا وللذين سبق لهم الالتحاق حسب عدد سنوات الدراسة ---------- 61

14 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب المستوى التعليمي والجنس ---------- 62

15 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة ممن يحملون مؤهل علمي أكثر من الأساسي حسب التخصص ---------- 63

16 توزيع أفراد القوى العاملة السورية الحاصلين على أكثر من أساسي ودور التعليم في الحصول على فرص عمل ---------- 64

17 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة حسب رأيهم حول اكتساب المهارات من خلال التعليم ---------- 64

18 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة الذين يمتلكون مهارات حسب المهارات المميزة لهم ---------- 65

19 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة من لديهم مهارات حسب عدد سنوات امتلاك المهارة ---------- 66

20 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة من لديهم مهارات حسب الجهات التي ساهمت في بناء مهاراتهم حسب الجنس ---------- 67

21 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة من لديهم مهارات حسب عدد سنوات ممارسة المهارة ---------- 67

الرقم	البيـــان	الصفحة

22 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة من لديهم مهارات حسب رأيهم في دور المهارات في الحصول على فرصة عمل ---- 68

23 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة الذين تلقوا تدريب على أيدي أردنيين حسب الجهة التي قدمت لهم تدريب ---- 69

24 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة الذين تلقوا تدريب على أيدي أردنيين حسب المهارات التي تدربوا عليها ---- 70

25 توزيع أفراد القوى العاملة السورية التي دربت عمالة أردنية حسب المهارات التي دربت عليها ---- 71

26 توزيع أفراد القوى العاملة السورية التي دربت عمالة أردنية حسب الجهة التي أشرفت على التدريب ---- 72

27 التوزيع النسبي العاملين السوريين حسب العمل مقابل أجر في الأردن خلال الأسبوع الماضي الذي سبق المسح والجنس ---- 72

28 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب عدد ساعات العمل خلال الأسبوع الماضي للمسح ---- 73

29 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب التغيب عن العمل خلال الأسبوع الماضي للمسح ---- 73

30 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب المهنة ---- 75

31 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعملوا بها ---- 76

32 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب قطاع العمل ---- 76

33 توزيع العاملين السوريين حسب مكان العمل الرئيسي ---- 77

34 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب المدة الزمنية للعمل بالمهنة الحالية ---- 77

35 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب حيازة تصريح عمل ---- 78

36 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب مدى الانتظام في العمل ---- 78

37 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب مدى مناسبة المستوى التعليمي للعمل ---- 79

38 التوزيع النسبي للعاملين السوريين الذين يعملون في أعمال لا تناسب مستوياتهم التعليمية حسب مجال العمل المناسب ---- 79

39 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب وجود عمل أخر لديهم ---- 80

40 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب آلية تقاضي الأجر ---- 80

41 التوزيع النسبي للعاملين السوريين الذين لم يسبق لهم بالشراكة مع أردنيين حسب أسباب عدم الشراكة ---- 81

42 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب حالة البحث عن عمل ---- 83

الرقم	البيـــان	الصفحة

43 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب الوسائل المستخدمة للبحث عن عمل ---------- 83
44 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب الفترة الخاصة بالتوقف عن العمل / البحث عن وظيفة ---------- 84
45 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب أسباب عدم الحصول على فرصة عمل ---------- 84
46 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب إمكانية البدء بعمل جديد ---------- 85
47 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل من السوريين حسب العمل بمقابل أجر سابقاً ---------- 85
48 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل من السوريين حسب مدة العمل ---------- 86
49 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب أسباب ترك العمل ---------- 86
50 التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية التي أفادت أنه تحسن وضع انخراطهم حسب أسباب تحسن الوضع ---------- 87
51 التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية التي افادت أنه تراجع وضع إنخراطهم في سوق العمل حسب الاسباب ---------- 88
52 التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب مدى وجود خبرات ومهارات غير مستغلة لديهم ---------- 89
53 توزيع القوى العاملة السورية حسب نوع الخبرات المتوفرة لديهم وغير مستغلة ---------- 89
54 التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب مقترحاتهم لزيادة الانخراط في سوق العمل الأردني ---------- 90
55 التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب رأيهم بالتحديات التشريعية لمشاركة العمالة السورية في سوق العمل الأردني ---------- 91
56 التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب مقترحاتهم لتسهيل الشراكة مع أردنيين ---------- 92
57 التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب حالتها السابقة من العمل مقابل أجر في سوريا ---------- 93
58 التوزيع النسبي للعاملين السوريين سابقا" في سوريا حسب المهنة الرئيسة السابقة في سوريا توزيع ---------- 94
59 التوزيع النسبي للعاملين السوريين سابقا" في سوريا حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي للمؤسسة التي كانوا يعملون بها ---------- 95
60 التوزيع النسبي للعاملين السوريين " في سوريا حسب مكان العمل الرئيسي في سوريا ---------- 96
61 التوزيع النسبي حسب متوسط دخل الأسرة السورية ---------- 97
62 التوزيع النسبي لمصادر الدخل الأخرى للأسرة السورية ---------- 98
63 مدى تغطية المساعدات لاحتياجات الأسرة ---------- 99
64 التوزيع النسبي لآليات التكيف الخاصة بتغطية النفقات ---------- 99

جداول الفصل الخامس: التحليل النوعي ومناقشته (مجموعات التركيز والمقابلات)

1 توزيع حلقات النقاش حسب الفئة المستهدفة وعدد المشاركين ومكان الإنعقاد ---------- 101
2 توزيع المقابلات حسب الفئة المستهدفة وعدد المشاركين ومكان الإنعقاد ---------- 102

قائمـــة الأشكـــال

الرقم	البـيـــان	الصفحة

أشكال الفصل الثالث: الخصائص السكانية للسوريين في الأردن

1 التوزيع النسبي للسكان الأردنيين والسوريين عام 2015 حسب الجنسية والمحافظات ---------- 26

2 التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التسجيل على مستوى المملكة ---------- 27

3 التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التسجيل والجنس على مستوى المملكة ---------- 27

4 التوزيع النسبي للاجئين السوريين المسجلين عام 2015 حسب محافظات المملكة ---------- 28

5 النسبة المئوية للإناث المتزوجات في عمر أقل من 18 سنة حسب الجنسية، وسنة الزواج 2010 - 2015 ---------- 32

6 التوزيع النسبي للسكان السوريين عام 2015 حسب مكان الإقامة السابق والجنس ---------- 33

7 التوزيع النسبي للسكان السوريين في الأردن حسب مكان الإقامة السابق على مستوى المحافظات ---------- 33

8 التوزيع النسبي للسكان السوريين في الأردن حسب مكان الولادة والجنس على مستوى المملكة ---------- 34

9 التوزيع النسبي للسكان السوريين حسب مكان الولادة ومكان الإقامة الحالي على مستوى المحافظات ---------- 34

10 التوزيع النسبي للسوريين حسب الجنس على مستوى المحافظات ---------- 36

11 التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التأمين الصحي على مستوى المملكة ---------- 37

12 التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التأمين الصحي والجنس على مستوى المملكة ---------- 37

13 التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 4 سنوات فأكثر حسب حالة الإلتحاق بالمؤسسات التعليمية والجنس ---------- 38

14 التوزيع النسبي للسوريين الذين أعمارهم (13 سنة فأكثر) غير المنتظمين في الدراسة حسب الحالة التعليمية والجنس على مستوى المملكة ---------- 44

15 التوزيع النسبي للسوريين الذين أعمارهم (15 سنوات فأكثر) حسب حالة المشاركة في قوة العمل على مستوى المملكة ---------- 44

16 التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية في الأردن حسب حالة المشاركة في قوة العمل ---------- 45

17 معدلات المشاركة الإقتصادية المنقحة للسوريين في الاردن حسب الفئات العمرية والجنس ---------- 46

18 التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب الفئات العمرية والجنس ---------- 46

الرقم	البيـــان	الصفحة

19 التوزيع النسبي للعاملين السوريين في الاردن حسب المحافظات ---------- 47

20 التوزيع النسبي للاطفال السوريين العاملين حسب نمط الأعمال التي يقومون بها ---------- 47

21 توزيع الأطفال السوريين العاملين عام 2015 حسب محافظات المملكة ---------- 48

22 معدلات البطالة للقوى العاملة السورية 15 سنة فأكثر عام 2015 حسب المحافظات ---------- 49

23 التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب نوع حيازة المسكن على مستوى المملكة ---------- 50

24 التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب مساحة المسكن (متر مربع) ---------- 51

25 التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب عدد غرف المسكن الذي يشغلونه 2015 ---------- 52

أشكال الفصل الرابع: خصائص القوى العاملة السورية المقيمة في محافظة العاصمة ومشاركتها في سوق العمل الاردني

1 التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب سنة القدوم إلى الأردن ---------- 55

2 توزيع أفراد القوى العاملة السورية حسب حجم الأسرة التي ينتموا اليها ---------- 57

3 توزيع أفراد القوى العاملة السورية حسب رأيهم في العودة إلى سوريا ---------- 59

4 توزيع أفراد القوى العاملة السورية حسب الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والجنس ---------- 60

5 توزيع أفراد القوى العاملة السورية حسب مدى تلقيهم تدريب من العمالة الأردنية ---------- 68

6 توزيع أفراد القوى العاملة السورية حسب تدريبهم لعمالة أردنية ---------- 71

7 توزيع العاملين السوريين حسب الحالة العملية للعمالة السورية ---------- 74

8 توزيع العاملين السوريين حسب حالة الشراكة مع مواطن أردني ---------- 81

9 توزيع العاملين السوريين الذين دخلوا بشراكة مع أردنيين حسب تقيمهم لمستوى الشراكة ---------- 82

10 توزيع العاملين الذين دخلوا بشراكة مع أردنيين حسب تقييمهم للعلاقة مع صاحب العمل الأردني ---------- 82

11 توزيع القوى العاملة السورية حسب رأيهم في الإندماج بسوق العمل الأردني ---------- 87

12 توزيع القوى العاملة السورية حسب رأيهم بالطلب على مهارات السوريين في سوق العمل الأردني ---------- 88

13 توزيع القوى العاملة السورية حسب تقييمهم مستوى سهولة الشراكة مع أردنيين ---------- 91

14 توزيع العاملين سابقاً في سوريا حسب حالتهم العملية السابقة في سوريا ---------- 93

15 توزيع العاملين سابقاً في سوريا حسب قطاعات العمل الرئيسية التي كانوا يعملون فيها ---------- 95

16 تقييم العمالة السورية لمستوى مهاراتها الفنية بعد الوصول للأردن ---------- 96

17 إجابات عينة الدراسة حول تغطية الدخل لنفقات الأسرة ---------- 97

قائمـــة الملاحـــــق

الرقم	البـيـــان	الصفحة
	ملحق رقم (1) توزيع عينة مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة حسب التوزيع النسبي للسكان في التجمعات المختارة	145
	ملحق رقم (2) أسماء المشاركين في المقابلات من المؤسسات الوطنية والدولية	146
	ملحق رقم (3) الدليل الإجرائي للمقابلات والمجموعات المركزة	147
	ملحق رقم (4) استبانة مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة .	155

الملخـــص التنفيـــذي

لقد جاءت هذه الدراسة "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني" بهدف الوصول إلى مجموعة من التوصيات لمساعدة متخذي القرار في الأردن على كافة المستويات والعاملين في المؤسسات الوطنية والدولية على رسم السياسات ووضع البرامج وتعديل التشريعات اللازمة، لمعالجة تحديات اللجوء السوري على سوق العمل الأردني وانعكاساتها على الوضع الإقتصادي والإجتماعي والسكاني في الأردن، كل ذلك في إطار الإجابة على الأسئلة التي قامت عليها هذه الدراسة وبما يضمن تحقيق الأهداف التي تم تحديدها.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تبني المنهج الوصفي التحليلي الذي يجمع بين المنهجين الكمي والنوعي، وذلك بإستخدام أدوات نوعية وكمية في جمع البيانات وتحليلها، حيث تم الإعتماد على تحليل بيانات التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015" فيما يتعلق بخصائص السوريين في الأردن، وعلى مسح لعينة من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، والتي تضم 50 % من مجمل القوى العاملة السورية في الأردن، إضافة إلى نتائج تحليل إجابات مجموعات النقاش المركزة مع العمال الأردنيين والسوريين والمستثمرين السوريين والشركاء من الأردنيين والسوريين.

خرجت هذه الدراسة بالعديد من النتائج والتي يمكن الإشارة إلى أهمها فيما يلي:

- أن عدد السوريين في الأردن عام 2015 قد بلغ 1.27 مليون نسمة منهم 1.05 مليون لاجئ حسب تعريف التعداد العام للسكان والمساكن 2015، وتوزع مجمل السوريين على المحافظات المختلفة، حيث كانت أكبر نسبة منهم (34.4 %) في محافظة العاصمة، تليها محافظة إربد بنسبة (27.1 %)، تليها محافظة المفرق بنسبة (16.4 %)، ثم محافظة الزرقاء بنسبة (13.9 %) والباقي وقدره (8.2 %) توزع على باقي محافظات المملكة.

- أن حجم الأسرة السورية في الأردن كان أكبر من حجم الأسرة الأردنية (5.2 مقابل 4.6) فرد.

- أن مجتمع السوريين في الأردن مجتمع فتي بإمتياز، فنسبة الأطفال ممن أعمارهم أقل من (15) سنة مرتفعة وتبلغ حوالي 45 %، وهي بذلك أعلى بعشر نقاط مئوية مما هي عليه بين الأردنيين، وأن معدل الإعالة العمرية بين السوريين عالية وتبلغ (89) معال من الأطفال وكبار السن لكل (100) شخص في سن العمل مقابل (64) بين الأردنيين.

- بلغت نسبة السوريين في الأردن ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر غير نشيطين إقتصادياً (67.8 %) ، وأن معدل المشاركة الإقتصادية المنقح للسوريين في الأردن قد بلغ (32.2 %) في حين بلغ للذكور والإناث على التوالي (58 %، 7.9 %).

- بلغ معدل البطالة بين السوريين في الأردن (32.6 %)، وقد بلغ بين الذكور (28.1 %) وبين الإناث (63.5 %).

- تحليل المستوى التعليمي لغير المنتظمين في الدراسة ممن أعمارهم 13 سنة فأكثر، يشير إلى أن 16.5 % بمستوى أمي، 25.8 % بمستوى يقرأ ويكتب، في حين بلغ بمن مستوى تعليمي ثانوي فأقل ما نسبته (61 %)، أما الدبلوم المتوسط فقد بلغت 2.3 %، في حين شكل حملة البكاوريوس فأكثر ما نسبته (4.5 %).

• أشار 40 % من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة ان لديهم مهارات مميزه عن نظرائهم الاردنيين، وقد جاءت في المرتبة الأولى المهارات المتعلقة بأعداد الطعام والشراب بما نسبته (25.7 %) منهم تليها المهارات المهنية ذات العلاقة بالإنشاءات والبناء والتعمير والتصميم في المرتبة الثانية ونسبة بلغت (12.7 %)، ثم جاءت المهارات المتعقلة بالتجميل والحلاقة في المرتبة الثالثة وبنسبة بلغت (9.3 %) ثم النسيج والخياطة وتصميم الأزياء بنسبة (8 %)، وأن للبقية مهارات متنوعة في عدد من المهن المختلفة .

• تتركز مهن العاملين السوريين في مهن تتعلق بالطعام والشراب بما نسبته 28 % منهم، و 17.8 % منهم في مهن تتعلق بالخدمات، ثم مهن تتعلق بالتجارة بنسبة 18.3 % ثم مهن تتعلق بالبناء والتعمير بنسبة 14.5 % ، ومهن الصناعة بنسبة 7.4 % ، كما يتوزع العاملين حسب القطاعات الإقتصادية بنسبة 92.4 % في القطاع الخاص، و 5.4 % منهم فقط يعملون في عمل للعائلة و1.7 % منهم يعملون في منظمات دولية ومنظمات غير حكومية.

• أن 11.1 % من أفراد عينة الدراسة أجابوا بأنهم قدموا تدريب على مهارات معينة لصالح العمالة الأردنية، شملت مهارات إنتاج الطعام والشراب، وعمل المشاوي والحلويات والمعجنات والطهي بشكل عام، بالإضافة إلى الخياطة والتطريز.

• أن 10 % من أفراد عينة الدراسة أفادوا بأنهم تلقوا تدريباً على أيدي عمال أردنيين، ومن خلال المجموعات المركزة التي تم تنفيذها مع عمال سوريين أوضح البعض أنهم تلقوا تدريباً على أيدي عمال أردنيين مهرة في مجال بناء الحجر ودق الحجر وتكحيله وفي مهن أخرى.

• إن أكثر من نصف العينة تقريباً أو بنسبة مئوية بلغت 61.5 % لا يحملون تصريح عمل.

• أفاد 58 % من المستجيبين بأنهم يرغبون بالعودة إلى سوريا إذا سمحت الظروف بذلك، في حين أبدى 32.1 % منهم رغبة في البقاء في الأردن بشكل مؤقت أو دائم، في حين أشار ما نسبته 5.6 % منهم أنهم يرغبون بالسفر إلى بلد آخر غير سوريا، كما أبدى ما نسبته 4.3 % تردده، ويعتبر ذلك مؤشراً حول إقامة السوريين في الأردن بعد إنتهاء الأزمة.

• أشار المستثمرون السوريين إلى مجموعة من العقبات التي تحول دون إستثمارات رجال الأعمال السوريين في الأردن، مثل صعوبة دخول المستثمر السوري لأول مرة، وصعوبة الموافقات الأمنية، وصعوبة إجراءات وإتفاقات البيع والشراء، وعدم توفر العمالة الماهرة الفنية المتخصصة.

• إقترح المستثمرون الأردنيون والسوريون للحد من خطورة المنافسة غير المشروعة بين المستثمرين توحيد الرسوم الجمركية لكافة المستثمرين، ومراجعة الإستثناءات الممنوحة لمعالي وزير الصناعة والتجارة والتموين خصوصاً في قانون المنافسة، ومن ناحية أخرى يرى المستثمرون الشركاء أن المنافسة شديدة من قبل بلدان أخرى في المنطقة وخاصة من قبل جمهورية مصر العربية والجمهورية التركية، وأنهم يطالبون بالمزيد من الدعم وخاصة في دعم الشراكات بين المستثمرين الأردنيين والسوريين وغيرهم، وإعطاء قدر إضافي من الدعم لصغار المستثمرين، خاصة أن شركاتهم تعمل على خلق فرص عمل للأردنيين والسوريين في قطاعات إقتصادية مختلفة مثل قطاع الإنشاءات وقطاع المطاعم وصناعة الحلويات وغيرها من القطاعات.

• ويرى العمال الأردنيين والسوريين في الأردن أن هناك منافسة بين العمالة السورية والعمالة الأردنية والعمالة الوافدة من الجنسيات الأخرى وخاصة العمالة المصرية، حيث يقبل العمال المصريين بأدنى الأجور في حين أن العمال الأردنيين يطلبون أعلى الأجور والسبب في ذلك قلة الأعباء المعيشية للعمال المصريين، وإرتفاعها بالنسبة للعمال الأردنيين، ويقترح بعض العمال السوريين أن تقوم المؤسسات الوطنية وفي مقدمتها مؤسسة التدريب المهني بدور كبير ومتعدد الأوجه مثل الإعتراف بالشهادات التي يحملها العمال السوريين قبل دخولهم للأردن، وتسهيل حصولهم على شهادات مزاولة المهنة، والحصول على تصاريح عمل، وعمل قاعدة بيانات بالعمالة السورية ومهنهم التي يتقنونها، كما يمكن أن تقوم هذه المؤسسة بالعمل على تبادل الخبرات بين العمالة السورية والعمالة الأردنية.

• يرى العمال الأردنيين أنهم قادرون على المنافسة على المستوى الفني من حيث مستوى المهارة مقارنة مع العمالة الوافدة وخاصة العمالة السورية والعمالة المصرية، إلا أن جوهر المنافسة هو في كون العمالة الوافدة وخاصة العمالة المصرية والسورية تقبل بأجور أقل مما تطلبه العمالة الأردنية، وذلك بسبب التكاليف المعيشية لها، لذلك فإنهم يطالبون الجهات الحكومية بالتدخل ومساعدتهم في خلق فرص عمل لهم بهدف الحد من معدلات البطالة المرتفعة بينهم، كما لا يمانع العامل الأردني بالعمل في أي قطاع إذا كانت شروط العمل مناسبة.

• ترى المنظمات الدولية ضرورة التركيز على القطاع الصناعي واستقطاب عمالة أردنية وسورية للعمل في القطاع الصناعي أو من خلال تدريبهم على مهارات وحرف تناسب القطاعات الصناعية المختلفة، والمطلوب تشجيع المستثمرين السوريين على الدخول إلى هذا القطاع في الأردن، وفي مجال نقل وتبادل المهارات بين السوريين والأردنيين ترى المنظمات أن يتم تفعيل نظام التلمذة المهنية والذي يركز على التدريب في مكان العمل وربط المتدربين مع أصحاب العمل والإستفادة من مقررات مؤتمر لندن وتعديل قواعد المنشأ لدخول الصناعات الأردنية إلى الأسواق الأوروبية.

ومن أبرز توصيات الدراسة

• العمل على تسويق الإقتصاد الأردني لدى المستثمرين الحاليين والمحتملين وذلك بإستخدام جميع وسائل الإعلام ووسائل الإتصال، وعمل مؤتمرات ولقاءات دورية تجمع المستثمرين الحاليين والمحتملين بالمستثمرين الأردنيين ومتخذي القرار والمشاركة بالمؤتمرات والندوات الأقليمية والدولية التي تتعلق بالإستثمار.

• الترويج الجيد للخرائط الإستثمارية في الأردن ومراجعتها بصورة مستمرة ليتم تنفيذها بأكبر درجة ممكنة من قبل القطاع الخاص والمستثمرين.

• العمل على تسهيل قيام شراكات بين المستثمرين السوريين والأردنيين من خلال عمل لقاءات دورية منتظمة بإشراف أي من الوزارات وإطلاع المستثمرين على فرص الإستثمار التي تتيحها العلاقات والإتفاقات الدولية بين الأردن والسوق الأوروبية المشتركة والولايات المتحدة الأمريكية، وتشجيعهم على دخول أبواب قطاعات جديدة عدا المطاعم والحلويات وقطاع البناء والخدمات على أهميتها، وأن يتوجهوا إلى القطاع الصناعي ويدخلوا إلى الإستثمار في قطاعات أخرى مثل قطاع الصناعات الإستخراجية.

• إتاحة فرصة التدريب المجاني للعمال السوريين من خلال مخاطبة الجهات المانحة بدعم اللاجئين السوريين لتدريبهم في مؤسسة التدريب المهني، والتشجيع على عمل شراكات بين العمال الأردنيين والسوريين ودعم هذه الشراكات وتقديم الحوافز والتسهيلات الرسمية لها حيثما كان ذلك ممكنا.

Executive Summary

This study scrutinizes "the demographic characteristics of the Syrians in Jordan and the opportunities to address the challenges of asylum in the Jordanian labor market", the aim of this study is to conclude with a set of recommendations in all relevant fields to help decision makers in Jordan at all levels, besides employees in national and international institutions to formulate policies and develop programs in addition to amend necessary legislation to balance Jordanian and Syrian employment and absorb Syrian labor in the Jordanian labor market And their impact on the economic, social and demographic situation in Jordan, within the framework of answering the questions on which this study was based and in order to achieve the objectives that have been identified.

In order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach that combines quantitative and qualitative approaches was adopted using qualitative and quantitative tools in data collection and analysis. It was based on the analysis of the Census of Population and Housing Census in 2015, using the sampling method in Amman which includes 50% of the total Syrian workforce in Jordan, as well as the results of the analysis of the responses of the focused discussion groups with Jordanian and Syrian workers, Syrian investors and Jordanian and Syrian partners.

This study came out with many results, the most important of which are the following:

- The number of Syrians in Jordan reached 1.27 million that year, of which 1.05 million were refugees. a ccording to refugee definition in Population and Housing Census 2015. The total Syrian were distributed to the various governorates, where the largest percentage (34.4%)in capital governorate (27.1%) was in Irbid governorate, followed by Al Mafraq (16.4%), then Al Zarqa (13.4%), and the rest (8.2%) distributed to other governorates.
- The size of the Syrian family in Jordan was larger than that of the Jordanian family (5.2 versus 4.6).

• The Syrian community in Jordan is a very young society. The proportion of children under the age of 15 years is high, about 45%, which is ten percentage points higher than that among Jordanians. The dependancy rate of the Syrians is (89) of children and elderly persons per (100) persons of working age compared to (64) among Jordanians.

• The percentage of Syrians in Jordan aged 15 years and older and not economically active (67.8%). The revised rate of economic participation of Syrians in Jordan reached (32.2%) while males and females respectively (58% and 7.9%).

• The number of Syrian workers in Jordan according to the Population and Housing Census (2015) was (151423), constituting 67.4% of the Syrian labor force in Jordan, (93.2) for males and (6.8) for females.

• The governorate of Amman was ranked first in terms of the distribution of Syrian workers according to their place of residence, with about 50.3% of the total number of Syrian workers in 2015 .The governorates of Irbid, Zarqa and Mafraq have the highest concentrations of Syrian labor force after the governorate of the capital (19.6, 11.4, 8.1%), With a total of 89.4% in the four governorates

• The problem of Syrians child labor at 9-14 years old: While there were (192423) children in this group, (2959) of them were workers, formed 1.5% of all children in this group, (83.7) of males and 16.3% of females. In addition, (4342) children were considered as job seekers, constituting 2.3% of the children aged 9-14 years.

• The unemployment rate among Syrians in Jordan was (32.6%), among males (28.1%) and females (63.5%).

• An analysis of the educational level of non-regular students in the study aged 13 years and above, indicates that 16.5% at the illiterate level, 25.8% at the level of reading and writing, while the secondary education level was lower (61%), while the intermediate diploma was 2.3% , While the Bachelor's campaign constituted more (4.5%).

• 60% of respondents in the sample of the Syrian labor force in the capital governorate do not have skills distinguishing them from Jordanian skills, while the remaining 40% indicated that they have skills that distinguish them from Jordanian workers, the skills possessed by the Syrian labor force in the capital between the skills in the production of food and confectionery and related to 25.7% of them, and between the skills of construction and the like by 12.7%. The skills of beauty and shaving came in third place and a percentage of 9.3%, then weaving, Sewing and Fashion desing by 8% and found that the rest of the individuals the sample has diverse skills in a number of different professions.

• The occupations of Syrian workers are concentrated in occupations related to food and drink, with 28% of them, 17.8% of them in professions related to services, 18.3% related to trade, 14.5% construction, and industry occupations by 7.4%, (92.4%) in the private sector, only 5.4% are employed in the family sector, and 1.7% are employed by international organizations and NGOs.

• 11.1% of the sample respondents said that they provided training in certain skills for the Jordanian labor, including skills of food and drink production, and the work of barbecue, pastries, pastries and cooking in general, in addition to sewing and embroidery.

• 10% of the sample of the study reported that they had received training "by Jordanian workers, and through concentrated groups that were carried out with Syrian workers, some showed that they had been trained" by skilled Jordanian workers in the field of stone building, rocking, paving and other professions.

• More than half of the sample, or 61.5%, do not have a work permit.

• 58% of the respondents said that they would like to return to Syria if circumstances permit, while 32.1% of them expressed a desire to stay in Jordan temporarily or permanently, while 5.6% of them said that they want to travel to a country other than Syria, It showed 4.3% hisitant. This is an indicator of the establishment of the Syrians in Jordan after the end of the crisis.

• Syrian investors pointed to a number of obstacles to Syrian businessmen's investment in Jordan, such as the difficulty of entering the Syrian investor for the first time, the difficulty of security approvals, the difficulty of selling and buying procedures and agreements, and the lack of specialized skilled labor.

• Jordanian and Syrian investors proposed to reduce the risk of unfair competition among investors, to consolidate tariffs for all investors, and to review the exceptions granted to the Minister of Industry, Trade and Supply especially in the competition law.

• On the other hand, the partners' investors see strong competition from other countries in the region, especially by the Arab Republic of Egypt and the Republic of Turkey, and they demand more support, especially in supporting partnerships between Jordanians, Syrians and others, and giving more support to small investors, to create jobs for Jordanians and Syrians in various economic sectors such as construction, catering, confectionery and other sectors.

• Syrian and Jordanian workers in Jordan believe that there is competition between Syrian and Jordanian workers and expatriate workers from other nationalities, especially Egyptian labor, where Egyptian workers receive the lowest wages while Jordanian workers demand the highest wages, this is due to the low labor costs of Egyptian workers and their rise for Jordanian workers . Some Syrian workers suggest that the national institutions, especially the vocational training institution, play a large role, such as recognizing the certificates held by Syrian workers prior to their entry into Jordan, facilitating their obtaining certificates of practicing the profession, obtaining work permits, this institution works to exchange experiences between Syrian and Jordanian labor.

• The Jordanian workers see that there is fierce competition between them and the expatriate workers, especially the Syrian labor and the Egyptian labor, they see that they are able to compete at the technical level in terms of skill level, but the essence of the competition is in the fact that the expatriate labor, especially the Egyptian and Syrian labor, and they are demanding

that government agencies intervene and help them create jobs for them in order to reduce the high unemployment rates among them, the Jordanian worker does not mind working in any sector if the conditions of work are appropriate.

• International organizations consider the need to focus on the industrial sector and attract Jordanian and Syrian workers to work in the industrial sector or through training, them in skills suited to different industrial sectors, Syrian investors are encouraged to enter this sector in Jordan.

In the field of transfer and exchange of skills between Syrians and Jordanians, the organization believes that the system of apprenticeship, which focuses on training in the workplace, linking trainees with employers, benefiting from the decisions of the London conference.

The main recommendations of the study:

- Work on marketing the Jordanian economy to current and potential investors by using all media and means of communication, and holding conferences and meetings that bring together existing and prospective investors with Jordanian investors and decision-makers and participate in regional and international conferences and seminars related to investment.

- Good promotion of the maps of investment opportunities in Jordan and review them on a continuous basis to be implemented as much as possible by the private sector and investors.

- To facilitate the establishment of partnerships between Syrian and Jordanian investors through regular meetings under the supervision of any of the ministries and to inform investors of the investment opportunities provided by the international relations and agreements between Jordan and the European Common Market and the United States of America and encourage them to enter the doors of new sectors except restaurants, and services on their importance and go to the industrial sector and enter into investment in other sectors such as extractive industries.

- Provide free training to Syrian workers by addressing donors to support Syrian refugees to train them in the vocational training institution, encourage and support partnerships between Jordanians and Syrians, and provide formal incentives and facilities where possible.

الفصل الأول

المقدمة والأهداف والمنهجية

1.1 المقدمة

شكل اللجوء السوري إلى الأردن الذي بدأ عام 2011 ضغطاً كبيراً على سوق العمل الأردني وأضعف فرص العمل أمام الأردنيين، وهناك تهديدات مستقبلية لمزيد من التزاحم في سوق العمل الأردني ما لم يتم ضبط ديناميكيات هذا السوق، بالإضافة إلى تدهور ظروف العمل مما يؤدي إلى تراجع في العمل اللائق في الأردن. وهناك تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للجوء على كافة القطاعات التنموية والتي شملت الجوانب التعليمية والخدمية والصحية، والأبعاد الإقتصادية من فقر وبطالة، إضافة إلى الأبعاد الديموغرافية وما تشمله من تغيير في التركيب العمري للسكان.

ونتيجة لما سبق ذكره بات سوق العمل الآن يضم فئات من العاملين هم: الأردنيين والعمال الوافدين من جنسيات أخرى، ولكن الأمر لم يكن كذلك فحتى سبعينيات القرن العشرين عمل الأردنيون في كل المهن والقطاعات، وبدءاً من السبعينيات غادر كثير من أصحاب الشهادات والمهن الفنية البلاد للعمل في الخليج، وبالمقابل إزداد عدد العمال اللاجئين ثلاثة أضعاف خلال السنوات الخمس عشرة الماضية، مما أثر على العمال الأردنيين وعلى الاقتصاد بأكمله. واليوم يتوق الكثير من الأردنيين الى العمل في القطاع العام، وقد انعكس ذلك على ارتفاع معدلات البطالة بين الأردنيين، إذ ارتفعت من 12.9 % عام 2011 إلى 15.3 % عام 2016 وإلى 18.3 % في عام 2017[1].

واستأثرت جنسيات محددة من العمال اللاجئين بالعديد من المهن في قطاع الزراعة والبناء وحراسة المباني والخدمات المنزلية والشخصية والبلدية، ودخل إلى سوق العمل الأردني المشبع عدد كبير من اللاجئين السوريين الذين توافدوا إلى الأردن على مدى السنوات السبع الماضية، وفي محاولة من الحكومة الأردنية للحيلولة دون ضياع جيل كامل من اللاجئين والمعتمدين على مصادر تعتمد أساساً على المعونات التي جعلتهم يتقاعسون عن المشاركة في الأنشطة الإقتصادية رغم امتلاكهم لمهارات متنوعة لدخولهم بقوة إلى سوق العمل، إنتهجت الحكومة الأردنية بعض الطرق للسماح لإنخراط العمالة السورية في سوق العمل الأردني والإستفادة من المهارات التي يملكونها لتحويل هذه الأزمة إلى فرصة إستثمارية حقيقية.

كما فرض اللجوء السوري واقعاً ديموغرافياً جديداً على الأردن له تبعاته المتعددة تتمثل في الضغط على الخدمات العامة والبنى التحتية وموارد البيئة، حيث أن وجود ما يقارب (2.9) مليون نسمة من غير الأردنيين أدى إلى ارتفاعٍ كبيرٍ في معدلات النمو السكاني في الأردن، الأمر الذي يؤثر في عملية الإنتقال الديموغرافي، وسيشكل تحدياً أمام تحقق الفرصة السكانية المتوقعة نتيجة لاختلاف أنماط الإنجاب والوفاة لغير الأردنيين عن الأنماط السائدة بين الأردنيين، لا سيما أن حدوث الفرصة السكانية مرتبط أساساً بالوصول إلى معدل إنجاب كلي محدد. وتشير البيانات إلى ارتفاع أعداد المواليد بين اللاجئين السوريين مما سيساهم في إرتفاع معدلات الإنجاب الكلية في الأردن وذلك لإرتفاع معدل الإنجاب الكلي بين اللاجئين السوريين مقارنة بمعدل الإنجاب الكلي للسكان الأردنيين حيث أن غالبية اللاجئين السوريين جاءوا من مناطق ريفية تتميز بإرتفاع معدلات الإنجاب فيها[2].

وأصبح هذا أحد أهم التحديات التي تواجه الدولة الأردنية على المدى القصير والمتوسط والبعيد، مما يستدعي أخذ مجموعة من التدابير التي تحد من التأثيرات السلبية لأزمة اللجوء السوري وإستثمار المزايا الإيجابية له،

---

1 http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/Analasis_Reports/labour_stat/2017-2011; http://dosweb.dos.gov.jo/ar/#
نلفت النظر إلى تغير منهجية قياس مستوى البطالة بين السنتين 2016 - 2017

2 المجلس الأعلى للسكان، 2017 وثيقة سياسات الفرصة السكانية

لا سيما في جوانب الإستثمار والعمالة وتأسيس شراكات حقيقية بين المستثمرين الأردنيين والسوريين، فالحل الأمثل لا يكون بالتوسع نحو الإنفاق الذي لا طائل منه بل لا بد من التفكير جدياً بزيادة النفقات الرأسمالية الائتمانية والتي من المتوقع أن تأتي ثمارها على المدى المتوسط والبعيد.

إن التغيرات التي تترتب على اللجوء السوري سيكون لها انعكاسات على الجوانب الحياتية والإقتصادية والاجتماعية كافة في الأردن وستساهم في تأخير تحقيق الأردن للفرصة السكانية، إذ سيترك تأثيرات سلبية على التركيب العمري للسكان، حيث تشكل مجموعة النساء والأطفال غالبية اللاجئين السوريين، ويزيد من عبء الإعالة على السكان في أعمار القوى البشرية خاصةً في ظل المنافسة على فرص العمل نتيجة للتحولات الديموغرافية والتي أدت إلى زيادة عدد الداخلين سنوياً إلى سوق العمل.

جاءت دراسة "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني" لتمثل إحدى الدراسات المهمة التي تعمل على محاولة التصدي للتحديات السكانية والإقتصادية التي فرضتها أزمة اللجوء السوري منذ عام 2011 ولغاية الآن، والبناء على الخصائص السكانية للسوريين في الأردن، وما يتمتعون بها من مؤهلات علمية ومهارات وخبرات عملية والإستفادة منها في وضع الأسس اللآزمة لتحويل التحديات التي يفرضها اللجوء السوري على سوق العمل إلى فرص، وتحقيق المنفعة لجميع الأطراف، وتقديم التوصيات في مجالي السياسات والتشريعات والبرامج لأصحاب القرار وكافة الجهات المعنية، بما يساعد المؤسسات الوطنية والدولية على إعداد الخطط اللآزمة لتعزيز ما هو موجود ووضع الخطط والإستراتيجيات القادرة على الموازنة بين العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل والإنعكاسات الإقتصادية على الأردن بشكل عام، وتقديم مقترحات تنفيذية للمشكلات الناتجة في سوق العمل بالإسترشاد بأمثله وممارسات عالمية إستخدمت في بعض الدول للإستفادة من أزمات اللجوء وتحويلها إلى فرص إستثمارية.

2.1 مشكلة الدراسة

شكل اللجوء السوري ضغطاً كبيراً على سوق العمل في الأردن، وأضعف فرص العمل أمام الأردنيين، وقد أظهرت العديد من الدراسات الآثار السلبية على سوق العمل والتي من أبرزها زيادة التنافس على الوظائف القائمة، وتهديدات مستقبلية للتزاحم في سوق العمل، بالإضافة إلى التدهور العام في ظروف العمل، وقد أنعكس ذلك على إرتفاع معدلات البطالة بين الأردنيين ، إذ أرتفعت من 12.9 % عام 2011 إلى 15.3 % عام 2016 وإلى 18.3 % في عام 2017 [3] ، وعلى الرغم من الآثار السلبية للُجوء على الأردن، فإن الأردن ملتزم بثوابته العريقة في إستضافة أشقائه اللاجئين، ومع الأخذ بعين الإعتبار الوضع الذي يواجهه الإقتصاد الأردني، لقد بات من الضروري البناء على الخصائص السكانية للسوريين في الأردن، وما يتمتعون بها من مؤهلات علمية ومهارات وخبرات عملية والإستفادة منها في وضع الأسس اللآزمة لتحويل التحديات التي يفرضها اللجوء السوري على سوق العمل إلى فرص، وتحقيق المنفعة لجميع الأطراف لحين عودتهم إلى بلدهم.

وبالتالي جاءت هذه الدراسة لتجيب على الاسئلة الآتية:

1. ماهي الخصائص السكانية للسوريين في الأردن ذكوراً وإناثاً؟

2. ما هي الخبرات والمهارات التي يمتلكها السوريين في الأردن، وما الآليات التي يمكن إتباعها لنقل وتبادل هذه الخبرات والمهارات مع الأردنيين؟

---

3 http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/Analasis_Reports/labour_stat/2017-2011

http://dosweb.dos.gov.jo/ar نلفت النظر إلى تغير منهجية قياس مستوى البطالة بين السنتين 2016 - 2017

3. ما العقبات التي تحول دون وصول السوريين إلى سوق العمل الأردني؟

4. ما طبيعة الشراكات القائمة بين الأردنيين والسوريين في الأردن؟ وما العقبات التي تحول دون التوسع في إنشاء مثل هذه الشراكات؟

5. ما السياسات والآليات الممكنة لتعظيم الإستفادة من القوى العاملة السورية في الأردن ودعم إنشاء شراكات ومهن جديدة وإضفاء الطابع المنظم على العمالة السورية غير المنظمة؟

6. ماهي السياسات والتعديلات الممكنة على البيئة الإستثمارية في الأردن لجذب الإستثمارات السورية في الأردن؟

3.1 أهداف الدراسة

إن الهدف العام لهذه الدراسة يتمثل في فهم أوضح للخصائص السكانية للسوريين في الأردن ومستوى المهارات المتوفرة لديهم للخروج بتوصيات لمجموعة آليات وسياسات تساهم في معالجة التحديات التي يفرضها اللجوء السوري على سوق العمل الأردني، لخدمة كافة الأطراف والتخفيف من تأثيرات اللجوء على إستفادة الأردن من مرحلة التحول الديموغرافي التي يمر بها، كما تسعى إلى تحقيق الغايات التالية:

1. المساهمة في وضع آليات للتخفيف من تأثيرات اللجوء السوري على سوق العمل الأردني، وما يفرزه من تحديات خاصة إرتفاع معدلات البطالة بين الشباب الأردني.

2. تحديد آليات تعظيم الإستفادة من القوى العاملة السورية في دعم مسيرة التنمية الإقتصادية.

3. وضع آليات لتوفير فرص عمل للاجئين السوريين لخدمة أنفسهم بدل منافسة الأردنيين على فرص العمل.

4. المساهمة في تهيئة البيئة التشريعية الملائمة لوصول اللاجئين السوريين إلى سوق العمل.

5. الإستفادة من أصحاب الخبرات والمهارات لدى الأردنيين والسوريين في بناء القدرات المحلية، ودعم تأسيس شراكات ومهن جديدة وتوسيع الشراكات القائمة.

6. تحديد آليات الحد من العمالة غير المنظمة.

7. تحديد آليات تعزيز البيئة الملائمة لإستثمارات السوريين في الأردن.

4.1 أهمية الدراسة

1. البناء على الجهود البحثية والبرامج السابقة والتنوع في أدوات البحث، بما يخدم الهدف الرئيسي للدراسة في توظيف الخصائص السكانية للسوريين ومؤهلاتهم ومهاراتهم في معالجة التحديات التي يفرضها اللجوء السوري على سوق العمل الأردني لخدمة كافة الأطراف (اللاجئين والمجتمعات المستضيفة).

2. الوصول إلى توصيات تتعلق بتعديلات محددة في التشريعات والتعليمات والأنظمة التي تحكم وجود اللاجئين السوريين في الأردن، وبما يساهم في نقل مهاراتهم للإردنيين وتعظيم المشاريع المشتركة .

3. الخروج بتوصيات لآليات وسياسات لمعالجة قضايا تتعلق بتعزيز القطاعات الإقتصادية الأردنية التي يتمتع بها السوريون بمهارات عالية، والحد من العمالة غير المنظمة.

4. إقتراح سياسات وآليات للحد من المنافسة بين العمالة الأردنية وغير الأردنية والسورية، ودعم إنشاء شراكات ومهن جديدة وتوسيع الشراكات القائمة بين الطرفين إن وجدت.

5. الخروج بتوصيات لآليات وسياسات لتعزيز بيئة الإستثمارات السورية في الأردن، مما سيخلق المزيد من فرص العمل للأردنيين والسوريين، وزيادة الإيرادات العامة من خلال الضرائب.

6. تعزيز ثوابت الأردن العريقة في إستضافة أشقائه اللاجئين الذين جاءوا ينشدون الأمن، وإقتراح التوصيات لتعزيز إنخراط العمالة السورية اللاجئة في سوق العمل الأردني لحين عودتهم إلى بلدهم.

5.1 منهجية الدراسة

إستندت هذه الدراسة إلى المنهج الكمي والنوعي في البحث العلمي، حيث تم إستخدام المنهج الكمي من خلال تطوير أدوات المسح الميداني والمتمثلة في إستخدام الإستبانة، والتي من خصائصها إمكانية الوصول إلى حجم ضخم من البيانات في فترة زمنية قصيرة تخرج منها إحصاءات مفيدة ذات دلالة، والتعمق فيها من خلال تجارب نوعية وذلك بتطوير وإستخدام أدوات البحث النوعي وهي مجموعات النقاش المركزة للعمال السوريين والأردنيين والمستثمرين والشركاء من الأردنيين والسوريين والمقابلات مع عدد من ممثلي المؤسسات الوطنية والمنظمات الدولية بهدف الحصول على بيانات معمقة حول موضوع الدراسة.

بالإضافة إلى إعتماد الدراسة على بيانات كمية مستخرجه من التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015 والذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة.

6.1 مجتمع الدراسة ومعاينته

شملت الدراسة عدة مجتمعات تم اختيار عينات منها ويمكن وصفها على النحو التالي:

1. كافة السوريين المتواجدين في الأردن في كافة المحافظات من خلال تحليل بيانات نتائج التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015 وسيتم عرضه بالتفصيل في الفصل الثالث من هذه الدراسة.

2. مجتمع القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة.

إستهدفت الدراسة مجتمع القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، حيث أشارت نتائج التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015 إلى أن محافظة العاصمة شهدت تواجداً كبيراً للسوريين، وكانت الفئة المستهدفة بالدراسة هم السوريين من الفئة العمرية 15 - 64 سنة.

وبناءاً عليه تم التعاون مع دائرة الإحصاءات العامة لإختيار حجم عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة والبالغ عددهم (97048)[4] ، من الذكور والإناث حسب تعداد السكان والمساكن 2015 وبطريقة العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل للمناطق والأحياء، وبإستخدام كسر معاينة مقداره (0.008) من حجم السوريين الداخليين في قوة العمل والمقيمين في محافظة العاصمة عمان بلغ حجم العينة (745 تقريباً) مبحوث، وبلغ عدد الاحياء في محافظة العاصمة عمان (300) حي تقريباً فقد تم إختيار 30 حي و3 أحياء إحتياط يمثلون 10 % من مجموع أحياء محافظة العاصمة عمان وتم إختيار الأحياء لتغطي جميع مناطق عمان الشرقية والغربية والشمالية والجنوبية ليكون هناك تنوع في البيانات ما بين سكان غرب عمان وشرق وشمال وجنوب عمان العاصمة، وتم توزيع العينة على الأحياء البالغ عددها (33) حي وحسب حجم الحي السكني في العاصمة تم إختيار عينة من داخل

4 دائرة الإحصاءات العامة، شباط 2016، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

كل حي تناسب حجمه وليكون المجموع ما يقارب (804) عينة. وهو حجم ممثل للمجتمع المدروس حسب المعايير الإحصائية المعتمدة والمقبولة من قبل دائرة الإحصاءات العامة.

ويبين الملحق رقم (1) التوزيع النسبي لأفراد عينة مجتمع الدراسة.

3. فئة العمال الأردنيين والسوريين من العاملين في الدراسة النوعية.

تم إستخدام عينة كـرة الثلـج وذلك للتمكن من إختيار المجموعات المركزة إستناداً إلى العينة الميسرة من جميع الأفراد السوريين والأردنيين الذين أبدوا رغبتهم في المشاركة في الدراسة، ولإختيار العمال السوريين تم الطلب من فريق البحث الميداني سؤال المستجيبين عن رغبتهم في المشاركة في الدراسة من خلال تسجيل بيانات التواصل، وبعد ذلك قام فريق البحث بالتواصل معهم لتحديد مواعيد المقابلات والجلسات النقاشية، وتم إختيار العمال الأردنيين من خلال إستثمار معرفة الباحثين الميدانيين بمناطق سكنهم في محافظة العاصمة بالعمال الأردنيين المتواجدين في مناطقهم، ثم قام فريق البحث بالتواصل معهم لتحديد مواعيد المقابلات والجلسات النقاشية، وتم تنفيذ الحلقات النقاشية الأربع التالية:

- مجموعة نقاش مركزة واحدة مع العمال السوريين ضمن الفئة العمرية من (20 - 35) مكونة من 6 أفراد.
- مجموعة نقاش مركزة واحدة مع العمال السوريين ضمن الفئة العمرية من (25 - 40) مكونة من 5 أفراد.
- مجموعة نقاش مركزة واحدة مع العمال الأردنيين ضمن الفئة العمرية من (20 - 35) مكونة من 6 أفراد.
- مجموعة نقاش مركزة واحدة مع العمال الأردنيين ضمن الفئة العمرية من (30 - 40) مكونة من 7 أفراد.

4. المستثمرين والشركاء من الأردنيين والسوريين في الدراسة النوعية.

تم التنسيق مع هيئة الإستثمار/ مديرية خدمات المستثمرين ومنظمة العمل الدولية والطلب منهم توفير عدد من المستثمرين الأردنيين والسوريين وفقا للمحددات الآتية:

- أن تشتمل العينة على ثلاثة فئات من المستثمرين (الصغار، المتوسطين والكبار وتصنيفهم حسب رأس المال والمعتمد من قبل قانون هيئة الإستثمار).
- أن تشتمل العينة على عدد من المستثمرين الشركاء (أردنيين وسوريين).
- تم إجراء مقابلات مع خمسة من المستثمرين السوريين وخمسة من المستثمرين الأردنيين وسبعة من الشركاء الأردنيين والسوريين بصورة منفردة وفي أوقات مختلفة، ونفذت جميعها على شكل مقابلات معمقة لعدم التمكن من تنسيق وقت مناسب للجميع لجمعهم في مجموعة مركزة واحدة بسبب مشاغلهم العملية ولم يستجب عدد أكبر منهم سواء من خلال مهاتفتهم أو زيارتهم.

5. ممثلين للمؤسسات الوطنية الرسمية وغير الرسمية ذات العلاقة وهي: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزارة العمل، وزارة الصناعة والتجارة، مؤسسة التدريب المهني، غرفة صناعة الأردن، غرفة التجارة، ونقابة أصحاب المطاعم، بالإضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني العاملة مع السوريين (الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية).

6. ممثلين عن المنظمات الدولية ذات العلاقة: منظمة العمل الدولية، وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

ملحق رقم (2) أسماء من تم مقابلتهم في المؤسسات الوطنية والدولية.

7.1 أدوات الدراسة

تـم تصميـم عـدد مـن الأدوات البحثيـة للمساهمة في تحقيـق أهـداف الدراسـة، وذلـك مـن خلال مراجعة الدراسـات السـابقة، والإسـتفادة مـن خـبرات اللجنـة الفنيـة وخبرات فريق البحث الميداني وكانـت عـلى النحـو التـالي:

أولاً: إستبانة المسح بالعينة للقوى العاملة السورية في محافظة العاصمة.

تم تطوير إستبانة القوى العاملة السورية في الأردن وإعتمادها من قبل اللجنة التوجيهية للدراسة، وإشتملت الإستبانة على أسئلة للتعرف على الخصائص السكانية للسوريين في محافظة العاصمة، مثل الخلفية التعليمية والتدريب والنشاط الإقتصادي والقطاعات التي عملوا فيها والوضع الوظيفي والمهن الحالية والسابقة ومستوى المهارات التي يمتلكونها.

ويعرض الملحق رقم (4) الإستبانة.

ثانياً: حلقات النقاش الجماعية المركزة (المجموعات النقاشية) Focus Groups Discussion.

تم وضع دليـل إجـرائي لمجموعـات النقـاش المركـزة يحتوي عـلى مجموعـة مـن الأسـئلة لكل مجموعة من مجموعات الدراسة من العاملين الأردنيين والسوريين والمستثمرين والشركاء من الأردنيين والسوريين، وذلـك بهـدف التعـرف على المعيقـات والصعوبـات التـي تواجههم في سوق العمل وأسئلة حول طبيعة عملهم وخلفياتهم والصعوبـات والتحديـات التي تواجههم، والمقترحات التي يمكن أن يقدمها كل منهم ومناقشة هذه المخرجات مع ممثلي الجهات الرسمية في المؤسسات الوطنية ثم مناقشة هذه المخرجات مع ممثلي المنظمات الدولية.

يعرض ملحق رقم (3) (الدليل الإجرائي للمقابلات والمجموعات المركزة).

عُقدت جلسات مركزة إضافة إلى مقابلات معمقة مع مفردات محددة من عينة الدراسة في محافظة العاصمة وتسجيل وقائع جميع الجلسات النقاشية للمجموعات المركزة، ثم تفريغ المعلومات التي تم تسجيلها وتوثيقها كتابياً بإستنباط محاور منها تعكس آراء المشاركين عن طريق تحليل المحتوى لكل فئة ممثلة، وتحديد مواضيع النقاش لكل مجموعة من المجموعات النقاشية المشاركة بالدراسة النوعية.

ثالثاً: إختبار الإستبانة.

تم تحديد إنتشار عينة الدراسة على مستوى الأحياء والتي بلغت (33) حياً سكنياً، وعلى ضوء ذلك كان هناك تدريب للفريق الميداني لمدة يوم كامل لعمل دراسة إستكشافية بهدف تجربة الإستبانة (Piloting)، وطُلب من الباحثين الإثني عشر تعبئة خمس إستبانات على الأقل لتجربة الإستبانة ميدانياً وذلك للتأكد من الأمور التالية:

- إختبار البرنامج التدريبي.
- إختبار الإستبانة (وبناءاً عليه تم تعديل بعض فقرات الإستبانة).
- إختبار ملائمة تعليمات التعبئة للإستبانة المستخدمة.
- إختبار مدى ملائمة التعاريف في الإستبانة.
- تحديد متوسط الزمن اللآزم لتعبئة الإستبانة (تحتاج إلى 20 دقيقة).

- مدى إستجابة الأفراد والأسر للإدلاء بالبيانات، وتبين أنه على الباحثين بذل جهود لإقناع المستجيبين للتعاون معهم.
- الوقوف على مصادر أخطاء التغطية والمحتوى، فقد كان من الضروري التأكد بأن الأحياء التي تم إختيارها في العينة فيها أسر وعاملين سوريين، وذلك لكثرة تنقل العائلات السورية.
- رفع كفاءة العاملين والإبتعاد عن المخاطر، من خلال تواجد مشرف العمل الميداني بإستمرار مع الباحثين للتدخل وحل أية إشكاليات.
- تقييم النواقص سواء في الإعداد اللوجستي أو الفني.
- أية أمور تظهر في حينها.

رابعاً: مرحلة العمل الميداني.

تضمنت هذه المرحلة إختيار الفرق الميدانية والمراقبين الميدانيين بعد الإطلاع على حجم العينة التي تم تجهيزها وتحديد فترة العمل الميداني، وتم توظيف (12) باحثاً ميدانياً من ذوي الخبرة في العمل الميداني، وتوظيف (3) مراقبين للإشراف عليهم، بحيث تتكون كل مجموعة من أربعة باحثين ومشرف للعمل الميداني، وتكون كل مجموعة مسؤولة عن مجموعة من الأحياء، وعمل المراقبون الميدانيون على تدقيق الإستبانات ميدانياً قبل تسليمها للمشرف الميداني، وبدوره عمل المشرف الميداني على تدقيق الإستبانات والتأكد من إتساق المعلومات ومنطقيتها قبل تسليمها لموظفة الإدخال.

8.1 ضمان جودة البيانات

لضمان جودة البيانات تم مراعاة الأمور التالية:

- تصميم وإختيار العينة وتجهيز الإستبانات وتحديد المخرجات المراد عرضها.
- وضع معايير محددة لإختيار الباحثين الميدانين.
- تدريب الباحثين على كيفية إستخدام أدوات الدراسة وعلى مهارات جمع البيانات من قبل رئيس فريق البحث، والعمل على تحديد مناطق عمل الباحثين وتوزيعهم.
- تزويد الباحثين بالكتب الرسمية والنماذج والبطاقات التعريفية الرسمية.
- التواصل المستمر للمشرفين الميدانيين مع الباحثين في الميدان بشكل يومي للتعرف على الأحياء السكنية التي تم زيارتها وعدد الإستبانات التي تم تعبئتها، بالإضافة إلى مراجعة الإستبانات قبل البدء بعملية إدخالها إلى البرنامج الإحصائي SPSS.
- إختيار مجموعة من الاستبانات التي تم تعبئتها من قبل الباحثين في الميدان والتأكد من صحتها وإدخالها على البرنامج الاحصائي للتأكد من سلامتها.
- ترميز الإستبانات وتنظيف البيانات data cleaning قبل إدخالها إلى البرنامج الاحصائي.

9.1 معالجة البيانات وتحليلها.

بهدف تحقيق أهداف الدراسة وضمان الوصول للنتائج بموضوعية إستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences) في عمليات إدخال وترميز البيانات الكمية وتحليلها، وقد تم إستعمال الأساليب الإحصائية المتمثلة في مقاييس الإحصاء الوصفيDescriptive Statistics وهي التكرارات والنسب المئوية وذلك لعرض خصائص المبحوثين.

أما بخصوص التحليل النوعي فتم إتباع الخطوات التالية في تحليل البيانات النوعية (المقابلات والمجموعات المركزة أو النقاشية):

- الإستماع الدقيق للمقابلات بعد تحميلها على الحاسوب.
- تفريغ البيانات ورقياً بكتابة المسودة الأولى للمعلومات الكيفية.
- بناء نماذج لمجموعات الإجابات Themes.
- تحليل المعلومات وربطها مع نتائج التحليل الكمي.
- تلخيص النتائج وعرضها ومناقشتها.

10.1 محددات الدراسة.

- إقتصر المسح الميداني على القوى العاملة من السوريين في محافظة العاصمة.
- إقتصرت الدراسة على المؤسسات الحكومية والمحلية والمنظمات الدولية التي تتعامل مع قضايا اللاجئين السوريين والمستثمرين في مؤسسات القطاع الخاص.
- تم جمع البيانات الكمية الخاصة بالمسح الميداني خلال الفترة 20 /11 /2017 ولغاية 30 /11 /2017 فيما أمتد جمع البيانات المتعلقة بتنفيذ المجموعات المركزة مع العاملين من السوريين والإردنيين والمستثمرين وتنفيذ المقابلات مع كافة المؤسسات الوطنية والمنظمات الدولية ذات العلاقة مع اللاجئين من 1 /12 /2017 إلى 25 /12 /2017.

11.1 صعوبات الدراسة.

- واجه فريق البحث عدداً من التحديات أثناء جمع البيانات من الميدان تمثلت في ضعف تعاون بعض الأفراد والعائلات مع فريق البحث الميداني والتهرب من الاستجابة لتعبئة الإستبانة بحجة أنهم لا يعملون، علماً بأن بعض المقابلات كانت في مواقع عملهم.
- تهرب بعض الأفراد المستجيبين من الإجابة عن بعض الأسئلة خاصة التي تتعلق بحجم الدخل والمساعدات التي يحصلون عليها رغم أنهم مسجلون لدى المفوضية السامية لشؤون اللاجئين.
- عدم تواجد عدد من السوريين العاملين في أماكن سكناهم مما أضطر الفريق للبحث عنهم في المؤسسات والورش الصناعية والمحال التجارية لتعبئة الإستبانة.
- صعوبة تنسيق وقت مناسب للمستثمرين السوريين والمستثمرين الأردنيين والشركاء الأردنيين والسوريين بسبب مشاغلهم العملية لجمعهم في مجموعة مركزة واحدة ونفذت جميعها على شكل مقابلات معمقة بصورة منفردة وفي أوقات مختلفة ولم يستجب عدد أكبر منهم سواء من خلال مهاتفتهم أو زيارتهم.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يعد اللجوء السوري من أهم القضايا الإنسانية التي تواجه العالم، بسبب أبعادها السياسية والإجتماعية والأمنية والإقتصادية والديموغرافية الكثيرة، وقد حازت مشكلة اللجوء السوري على إهتمام عالمي واسع على جميع المستويات العالمية، وتمت مناقشتها في العديد من المؤتمرات والمعاهدات الدولية والأقليمية، وصدرت العديد من المقررات والإلتزامات والتعهدات للتعامل مع قضايا اللاجئين، كون مشكلة اللاجئين هي مشكلة المجتمع الدولي كاملاً وليست مشكلة دولة بحد ذاتها، ومع دخول الأزمة السورية عامها الثامن فقد باتت تشكل تحدياً رئيسياً لكافة خطط التنمية المستدامة في الأردن، خاصة على البعد السكاني والتعليمي والصحي والإقتصادي.

تناولت العديد من الدراسات موضوع اللجوء السوري في السنوات الأخيرة خاصة، وسيتم إستعراض أبرز الدراسات التي تناولت موضوع اللجوء السوري وآثاره الإقتصادية والإجتماعية على الأردن سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

1.2 الدراسات السابقة

هذا القسم من الفصل الثاني يركز على دراسات تم العمل عليها من قبل عدد من الخبراء المحليين والأجانب إضافة إلى بعض التقارير الصادرة عن مؤسسات حكومية، وتم التركيز على أهم الدراسات التي سلطت الضوء على الآثار المترتبة على لجوء هذا العدد الكبير من السوريين في الأعوام السبعة الأخيرة.

أصدر مركز "غرب آسيا وشمال افريقيا"[5] في آيار 2018، دراسة بينت أن 43 % من العاملين السوريين كانوا يعملون في سوريا في السابق وبالرغم من الجهود المبذولة لإستيعاب العمالة السورية في الإقتصاد الرسمي، فإن قدرة سوق العمل الأردني على إستيعاب مثل هذا العدد الكبير من العمال الجدد محدودة، أما موافقة المهارات مع السوق، فقد بينت الدراسة أن 57 % تقريباً من اللاجئين السوريين يعملون حالياً في نفس القطاع الذي عملوا به في سوريا قبل النزاع وأعرب 34 % من المستجيبين عن زيادة في الدافع للعمل منذ وصولهم إلى الأردن.

ولفتت الدراسة النظر إلى أن التدريب المهني المقدم إلى اللاجئين السوريين في الأردن "محدود للغاية"، إذ لم يتلق 80 % من المشمولين في الدراسة أي تدريب على مهنتهم الحالية او السابقة. وأظهر قطاع البناء أعلى درجة من المواءمة، فيما جاء القطاع الزراعي أخيراً، ويعتقد 26 % فقط ممن شملهم إستطلاع الدراسة، أنهم سيكونون قادرين على العودة إلى عملهم السابق في سوريا عند عودتهم إلى سوريا إلا إنهم خائفين من عدم القدرة على الإنخراط في سوق العمل مرة أخرى بسبب عدم توفر فرص عمل وليس بسبب تآكل مهاراتهم.

وصدر تقرير بعنوان "تشكيل استراتيجيات جديدة في أزمات اللاجئين الممتدة: اللاجئون السوريون واقتصاد الدولة المضيفة - دراسة حالة (الأردن)"[6] وأشار إلى أنه يقيم في الأردن حالياً حوالي 682 ألف لاجئ سوري مسجلين لدى الأمم المتحدة. وبعد الأخذ بالاعتبار العمال السوريون الذين كانوا يقيمون ويعملون في الأردن قبل عام 2011، فإن العدد الإجمالي يرتفع ليبلغ 1.4 مليون، وفرضت تكلفة

---

5 West Asia-North Africa Institute (2018). Syrian Refugee Employment Trends in Jordan and Future Perspectives

6 مركز غرب اسيا وشمال افريقيا،2018،"تشكيل استراتيجيات جديدة في أزمات اللاجئين الممتدة: اللاجئون السوريون واقتصاد الدولة المضيفة - دراسة حالة (الأردن)"

الزيادة في عدد السكان على الحكومة والمجتمع الدولي كميات غير مسبوقة من المدفوعات المالية المباشرة والمواد الغذائية وغير الغذائية والبنية التحتية الضرورية، لكنِ أزمة اللجوء أثارت عوامل خارجية أخرى هامة، أو تأثيرات جانبية يصعب قياسها كمياً. فقد كان للآزمة تأثيرات هائلة على الوضع الديمغرافي للدولة، مما يضاعف الضغوط الحالية مثل إرتفاع معدلات البطالة، وضعف المؤسسات وعجز الموارد الطبيعية، إضافة إلى تعديل الأعراف والعادات الإجتماعية. وأصبح الاكتظاظ مشكلة جدية في المستشفيات والمدارس، وقد يؤدي الضغط على الموارد العامة مثل المياه، والكهرباء وإدارة النفايات إلى مضاعفات على المدى البعيد على الأمن الغذائي والمائي.

وبين التقرير أن اللاجئين يساهمون في الإقتصادات المحلية من خلال جلب مهارات وموارد جديدة، فضلا عن زيادة الطاقة الإنتاجية والطلب على المستهلك، ويمكن أن تؤدي هذه القوى إلى تحفيز توسيع إقتصاد البلد الضيف، وبالتالي يجب أن تأخذ أي عملية حسابية دقيقة لتأثير اللاجئين في الإعتبار الآثار الإيجابية سواء على مستوى الإقتصاد الكلي (نمو الناتج المحلي الإجمالي، والإيرادات العامة، والمساعدات الإجنبية والإحتياطيات الإجنبية وتدفق الإستثمارات السورية إلى الأردن) أو على مستوى الإقتصاد الجزئي (التغييرات في قطاعات البيع بالتجزئة والتجارة والقطاعات الإستهلاكية الأخرى). ويقترح التقرير أنه يجب إنشاء أنواع جديدة من الشراكة بين الجهات المانحة الدولية والدول المضيفة واللاجئين وغيرهم من أجل البدء في معالجة ظواهر مثل الإعتماد على المعونات وتعب الدولة المضيفة، وتوجيه السياسة الدولية للاجئين نحو مزيد من المبادرات المستدامة والمنفعة المتبادلة.

وأعد مركز هوية للتنمية البشرية تقرير بعنوان "الأثر الإقتصادي والإجتماعي للاجئين السوريين على الأردن وتحويل التحديات إلى فرص"[7] 2017 ، بهدف إمكانية تحقيق الإستفادة من الوضع الراهن، من خلال تحويل التحديات المرتبطة باللاجئين إلى فرص تساهم في دفع عجلة الإقتصاد الأردني، وأن أول الفرص الإيجابية لإستقبال اللاجئين هو تأثيرهم على الإقتصاد المحلي، ففي حالات اللجوء الطولي يقوم اللاجئون بزيادة السوق الإستهلاكية وخلق أسواق جديدة وجلب مهارات جديدة وفرص عمل وعمالة قد لا تكون متوفرة في البلد المضيف، مما ساهم في رفع مستوى الطلب التراكمي في الإقتصاد، ونمو قطاع الخدمات الإجتماعية والمجتمعية بشكل كبير إضافة إلى إزدهار النشاط الإقتصادي بسبب الدعم الدولي وضخ مبالغ كبيرة في إقتصاد الدولة.

وقدم التقرير عدد من التوصيات التي من شأنها تحويل تحديات اللجوء إلى فرص، مثل الإهتمام بقطاع الشباب ومعرفة طاقاتهم الممكنة لا سيما في مخيمات اللجوء السوري، بالإضافة إلى الإهتمام بجذب رؤوس الأموال والمستثمرين وتشجيع المشاريع المتوسطة والصغيرة التي لها إرتباط مباشر بالمهارات التي يملكها السوريين مثل قطاع الطعام والشراب (الغذاء)، بالإضافة إلى ضرورة تنظيم وتقنين سوق العمل، وخلص التقرير إلى أهمية التنظيم الرسمي لسوق العمل غير الرسمي في تقديم معلومات مهمة تستفيد منها الحكومة في إدارة سوق العمل من خلال سياسات وأساليب قائمة على الدلائل لا على التصورات.

وبينت الدراسة التي أعدها مركز دراسات اللاجئين والنازحين والهجرة القسرية في جامعة اليرموك بعنوان" دور القطاع الخاص والقطاع الإستثماري بتوفير فرص عمل للاجئين السوريين 2017[8] أن عدد المؤسسات التي أغلقت منذ بداية الأزمة السورية (30) مؤسسة كانت تشغل السوريين دون تصاريح، وهذا مخالف للتعليمات خاصة أن العمالة السورية حلت محل العمالة الأردنية مما دفع الحكومة إلى إتخاذ قرار لتصويب هذه العمالة، مبيناً أن عدد السوريين الذين تم ضبطهم ما يقارب (5500) سورياً مخالفين لقانون العمل، وتم إعادة البعض إلى مخيم اللاجئين السوريين في الزعتري، كون المهن التي يعمل بها السوريين متوفرة للعمالة الاردنية، وبحسب الموقع الإلكتروني لدائرة مراقبة الشركات، بلغ حجم رؤوس أموال الشركات المسجلة في الأردن والتي يحمل أصحابها الجنسية السورية (39.6) مليون دينار خلال الفترة مارس 2011 حتى آب 2013، حيث يبلغ عدد الشركات المساهمين فيها (499) شركة، وأظهرت إحصاءات رسمية

7 مركز هويه للتنمية البشرية، 2017 "الاثر الاقتصادي والاجتماعي للاجئين السوريين على الاردن. تحويل التحديات الى فرص"

8 مركز دراسات اللاجئين والنازحين والهجرة القسرية، 2017، "دور القطاع الخاص والقطاع الاستثماري بتوفير فرص عمل للاجئين السوريين" ، جامعة اليرموك.

أن السوريين حصدوا المرتبة الثالثة في سجلات عام 2012 بشراء العقار والأراضي في الاردن بـ (19.6) مليون دينار، فيما حصدوا المرتبة الرابعة خلال الأشهر السبعة الأولى من العام 2013، بحجم مشتريات العقار والأراضي بلغ (13.6) مليون دينار.

وفي ورقة بحثية أعدت للملتقى العلمي الذي نظمته جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بعنوان "أوضاع اللاجئين في المملكة الأردنية الهاشمية" 2015 [9]، والتي أشارت إلى أن المجتمعات المحلية تأثرت تأثراً مباشراً بموجات اللجوء السوري وآثارها السلبية وخاصة على سوق العمل، فقد حلت العمالة السورية اللاجئة غير المنظمة محل العمالة الأردنية بشكل عام، وخصوصاً في المناطق التي إحتوت مراكز الإيواء (مخيم الزعتري مثلاً)، مما أضاف عبئاً نفسياً جديداً على الأسر الأردنية التي فقد أبنائها وظائفهم لصالح العمالة لسورية الماهرة والمتدنية الأجور، هذا البعد لم ينحصر في المجتمعات المضيفة وإنما توسع على مستوى الدولة، كما انعكست آثاره السلبية على فرص تشغيل الأردنيين والتي هي ضئيلة أصلاً، وكانت متأثرة قبل الأزمة السورية بمشكلة العمالة الوافدة (المصرية مثلاً)، مع أنها كانت مؤطرة بقانون ينظم عملها.

وفي دراسة أجراها مركز كارنيغي للشرق الأوسط بعنوان "أزمة اللاجئين في الأردن "[10] 2015، أوضحت الدراسة أن اللاجئين السوريين قد أثروا على الأردن بطرق إيجابية وسلبية على حد سواء، فقد أفاد تدفق اللاجئين السوريين إلى الأردن في عدد من النواحي، فساهم السوريون في دعم الطلب على السلع الإستهلاكية، وزيادة المساعدات الخارجية، وخلق فرص عمل، وعلى الرغم من أنه يجري التقليل من شأن هذه الآثار الإيجابية في الشارع الأردني، غير أنها ساهمت في الإقتصاد الأردني المتعثر منذ العام 2012، وخلصت الدراسة إلى أن أزمة اللاجئين السوريين فاقمت الإتجاهات الإقتصادية السلبية في الأردن فزيادة الطلب قاد إلى تضخم الأسعار لا سيما في قطاعات حيوية مثل الإسكان، كما يؤدي التنافس على فرص العمل في القطاع غير الرسمي إلى خفض الأجور وتدهور الأوضاع الإقتصادية للإردنيين الأشد فقراً.

أشار تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية إلى أن أزمة اللاجئين السوريين تُبرز أهمية مواجهة التحديات الموجودة مسبقاً في سوق العمل في الأردن، وهي إرتفاع معدلات البطالة بين الشباب فضلاً عن إنتشار وظائف منخفضة الجودة والإنتاجية، وبيّن التقرير الذي يحمل عنوان "أثر أزمة اللاجئين السوريين على سوق العمل في الأردن, تحليل أولي"[11] 2014، محدودية إزاحة السوريين للعمال الأردنيين، فمعدلات البطالة لم ترتفع في المحافظات التي تستضيف معظم اللاجئين السوريين، ومع ذلك تشير التقديرات إلى أن معدل النشاط الإقتصادي للسوريين (48.5 %) أعلى منه للإردنيين (36.5 %)، وأن اللاجئين السوريين الذكور يعملون في وظائف غير منظمة في قطاعات غير جاذبة عادة للإردنيين كالزراعة والبناء، ويشير التقرير إلى أن أهم الآثار الناجمة عن إزدياد نشاط السوريين في سوق العمل هي زيادة العمالة غير المنظمة إلى جانب وجود ضغوط نحو خفض الأجور، وتُعزى هذه الآثار إلى ضعف تطبيق القوانين، ما يفسح المجال أمام أصحاب العمل لتوظيف عمالة غير منظمة ودفع أجور أقل من الحد الأدنى للأجور والبالغ (190) ديناراً شهرياً أو ما يعادل (268) دولاراً.

كشفت دراسة مشتركة أجرتها منظمة العمل الدولية مع مؤسسة(FAFO) بعنوان "أثر اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني"[12] 2015، عن أثر تدفق اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني، وأن العمال السوريين على إستعداد لقبول أجور أدنى وظروف عمل أقسى مقارنةً بنظرائهم الأردنيين، وأنهم ينافسون الأردنيين في بعض القطاعات ويؤدون إلى زيادة عدد العمال في القطاع غير المنظم.

---

9 الحمود، وضاح، 2015" أوضاع اللاجئين في المملكة الأردنية الهاشمية"، الملتقى العلمي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

10 فرانسيس، الكساندرا، 2015" أزمة اللاجئين في الأردن"، مركز كارنيغي للشرق الأوسط .

11 منظمة العمل الدولية، 2014،"أثر أزمة اللاجئين السوريين على سوق العمل في الأردن: تحليل أولي".

12 منظمة العمل الدولية، FAFO، 2015، أثر اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني".

وأظهرت الدراسة أن العمال الأردنيين العاملين في الإقتصاد غير المنظم يواجهون كثيراً من التحديات ذاتها التي يواجهها نظرائهم السوريون، وكشفت نتائج الدراسة أن أجور السوريين أدنى حيث أن (15 %) من الأردنيين يحصلون على (200) دينار أردني (282 دولار امريكي) ، بينما يحصل (44 %) من اللاجئين السوريين العاملين خارج المخيمات على أقل من (200) دينار أردني شهرياً، كما يعمل اللاجئون ساعات أطول حيث أن (30 %) منهم يعملون أكثر من (60) ساعة أسبوعياً، كما يعمل (16 %) منهم (80) ساعة او أكثر أسبوعياً، وحتى السوريين العاملين بموجب عقود تكون عقودهم عامة ذات مزايا أدنى مقارنة بالأردنيين العاملين في القطاع عينه، ويبدو أن غالبية اللاجئين السوريين الذين وجدوا عملاً في الأردن يعملون في مهن ذات مهارات وأجور متدنية برزت مع وصولهم، كما عمل بعضهم في مهن كانت موجودة بالفعل قبل وصولهم، مما زاد من حدة المنافسة مع العمال الأردنيين في المجتمعات المضيفة، وأحد أهم نتائج الدراسة يتعلق بالتغيير في المهن بين الأردنيين حيث أن (30 %) من العمال الذين كانوا يعملون في البناء والزراعة قبل الأزمة لم يعودوا يعملون بها اليوم، والقطاع الأكثر تأثراً بقدوم اللاجئين السوريين هو البناء، إذ هبطت نسبة الأردنيين العاملين فيه من إجمالي العمال الأردنيين من (9 % إلى 7 %) منذ عام 2011 مع حدوث زيادة كبيرة في عدد العمال السوريين، وثمة قطاع يستقطب العاملين من كلا الجنسيتين وهو تجارة الجملة والتجزئة الذي يعمل فيه إستناداً إلى العينة التي شملها الإستبيان (23 %) من اللاجئين السوريين العاملين خارج مخيمات اللاجئين و(18 %) من الأردنيين.

وفي دراسة أجرتها وزارة التخطيط والتعاون الدولي بعنوان " مراجعة عملية تقييم الإحتياجات لتأثير الأزمة السورية على الأردن"[13] 2013 ، إتضح فيها أن نشاطات السوريين في مجال العمالة وضعت ضغوطاً تنازلية على الأجور، وخاصة في القطاع غير الرسمي، وأن هناك مخاطر عالية من مزاحمة العمالة الأردنية في مناطق محددة، ولا سيما الفقراء العاملين على الوظائف غير الماهرة وذات الدخول المنخفضة ،حيث أن غالبية النساء الأردنيات يعملن من المنزل في القطاع غير الرسمي فهن يخسرن وظائفهن وفرص كسب الدخل لصالح المرأة السورية، علماً أنه يتركز الفقر في المحافظات التي تستضيف أكبر عدد من اللاجئين (عمان، إربد، الزرقاء، والمفرق)، ومع تزايد عدد سكان الأردن إزداد كذلك عدد الأسر الفقيرة وتفاقمت شدة الفقر بينهم وبذلك فقد احتدت المنافسة ضمن أفقر شرائح المجتمعات المضيفة على الخدمات الخيرية والإغاثة غير الرسمية وفرص العمل.

إضافة إلى ذلك فقد قامت وزارة التخطيط والتعاون الدولي بصياغة أربعة خطط للإستجابة لأزمة اللجوء السوري كانت أحدثها خطة الإستجابة للآعوام" 2018 - 2020 "، وقدمت الخطة شرح وافي عن إحتياجات الأردن في كافة القطاعات بناءاً على آثار أزمة اللجوء وتم إعدادها بجهد تشاركي ومكثف بين الحكومة الأردنية ومنظمات الأمم المتحدة والدول المانحة بحجم إجمالي بلغ حوالي 7.3 مليار دولار للسنوات الثلاث المقبلة للإستمرار في تحمل التكاليف المتزايده للأزمة ومواجهة التحديات المتزايدة للنسيج الإجتماعي والإقتصادي للبلاد لعام 2018 وما بعده، وتم فيها إتباع تعزيز المنعة والذي يتناول الجوانب الإنسانية والتنموية لكل قطاع حيث ان الأزمة السورية لم تعد قضية إغاثة وتوفير مأوى وانما تطال كافة مناحي الحياة في الأردن، وأبرز ما تميزت به جميع الخطط بأنها متجددة وتعتمد على زيادة منعة الأردنيين وبنفس الوقت الحفاظ على حقوق وكرامة اللاجئ السوري، لقد إستطاعت هذه الخطط أن تقيم الإحتياجات المالية التي من شأنها تخفيف أثر الازمة على جميع القطاعات ذات العلاقة.

أعد مركز صدى تقرير بعنوان" الأردن يسعى جاهداً لإصلاح سوق العمل"[14] 2017، إن القطاع الخاص يخضع بصورة شبه كاملة لسيطرة العمالة الوافدة، وهو عاجز في معظم الحالات عن إستقطاب القوة العاملة الأردنية، كما أنه لا يستطيع في بعض الحالات توفير فرص كافية، في العام 2015 كانت ثلاثة من القطاعات الست التي استُحدِث فيها العدد الأكبر من الوظائف – الخدمة المدنية والأجهزة الأمنية

13 وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2013، "مراجعة عملية تقييم الاحتياجات لتأثير الأزمة السورية على الأردن".

14 سويل، كيرك، مركز كارنيغي للشرق الأوسط، مركز صدى، 2017 " الأردن يسعى جاهداً لإصلاح سوق العمل".

والتعليم، والخدمات الصحية والإنسانية – جزءاً من القطاع العام في شكل أساسي، أما الفئات الثلاث في القطاع الخاص التي استُحدِث فيها العدد الأكبر من الوظائف فكانت البيع بالتجزئة والتصنيع والفنادق والمطاعم، ففي العام 2016 تم توظيف(24472) عاملاً أجنبياً في قطاع البيع بالتجزئة، و(83052) في قطاع التصنيع، و(17686) في الفنادق والمطاعم، في حين أنه غالباً ما يُنظَر إلى مبادرات التصنيع على غرار المناطق الصناعية المؤهلة التي تندرج في إطار إتفاق للتجارة الحرة مع الولايات المتحدة بأنها مشاريع ناجحة، كونها ساهمت في زيادة صادرات النسيج الأردنية إلى حد كبير، واقع الحال هو أن غالبية العمال هم من آسيا، مما يعني أن هذا البرنامج لم يحقق الكثير على صعيد التوظيف في الأردن.

أعدت منظمة العمل الدولية دراسة حول سوق العمل الأردني، تهدف إلى إيجاد حلول عمليه بخصوص زيادة تشغيل الأردنيين، وضمان ظروف عمل لائقة لسائر العمال واستيعاب اللاجئين السوريين في سوق العمل الأردني بعنوان " سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً"[15] 2017 وخرجت الدراسة بعدة توصيات رئيسيه تهدف إلى زيادة تشغيل الأردنيين في سوق العمل الاردني وذلك من خلال توفير ظروف عمل ملائمه، والإلتزام بدفع الرواتب بالوقت المحدد، والإلتزام بأوقات العمل المحددة، والإلتزام بقوانين العمل بما يخص العمل بالأوقات الإضافية، وإشراك العامل الأردني بالضمان الإجتماعي إذا تم العمل بموجب هذه التوصيات بين أصحاب العمل والعمال ستحل العمالة الأردنية بدلاً من العمالة الوافدة، وخفض نسبة البطالة وتحقيق أمن إجتماعي مما ينعكس على الإستقرار السياسي وتطور سوق العمل الأردني.

تضمن التقرير الذي أجراه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الغذاء العالمي وبرنامج التنمية المحلية والأقليمية العالمي 2017 دراسة تناقش توفير الفرص يُحدِث الأثر المنشود، وتوسيع الفرص الإقتصادية للاجئين السوريين والمجتمعات المحلية المضيفة (مصر –العراق- الأردن-لبنان- سوريا _تركيا)[16] ، وقدم التقرير أدلة عملية تستند إلى الخبرة لدعم الجهود التي تبذلها الجهات الفاعلة في البلدان المضيفة والمجتمع الدولي والقطاع الخاص، من أجل تحقيق هذا الهدف الطموح وهو توفير مليون فرصة عمل بحلول عام 2018، وفي هذا التقرير تم إجراء (120) مقابلة مع ممثلي قطاع الأعمال والحكومات والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية عبر سوريا والدول المجاورة والبلدان المضيفة لها، والغرض من هذا التقرير هو بدء حوار حول كيفية إستفادة الحكومات المضيفة والجهات الفاعلة الدولية وشركاء القطاع الخاص من الخبرة في المنطقة ككل لدعم الجهود الرامية إلى خلق فرص العمل، كما أن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو توفير إرشادات عملية للبلدان المضيفة وغيرهم ممن يتعاملون مع التنمية والقطاع الخاص، من خلال التحقيق في التحديات ومعالجة الأزمة وتحديد النهج الواعد والدروس المستقبلية، وقد إستندت التوصيات إلى ثلاث ركائز أساسية: الأدلة، والنسبية، والقدرة السياسية على الإنطباق، وقد تطلبت بعض التوصيات أن يوفر المجتمع الدولي حوافز معينة لتمكين تنفيذها سياسياً، وتوصي اللجنة بأن تقوم بعض الحكومات المضيفة بتوسيع دورها في تنسيق جهود التصدي للأزمات، وأن تقوم الحكومات المصرية بإزالة العقبات أمام مشاريع التجارة السورية، لأن هذه المشاريع أثبتت قدرتها على توفير فرص العمل للسوريين والمصريين على حد سواء، وكذلك يجب على الشركاء في التنمية توفير التمويل لبرامج البنية التحتية في القطاعات التي يُسمح للسوريين بالعمل فيها الأمر الذي حقق نجاحاً في الأردن ولبنان وتركيا.

---

15 منظمة العمل الدولية، 2017،" سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً".

16 برنامج الامم المتحدة الألماني، منظمة العمل الدولية، برنامج الاغذية العالمي، برنامج التنمية الاقليمية والمحلية، 2017 ، توفير فرص العمل يحدث الاثر المنشود، توسيع الفرص الاقتصادية للاجئين السوريين والمجتمعات المحلية المضيفة (مصر – العراق_ الاردن_ لبنان_ سوريا) .

2.2 مقررات مؤتمر لندن[17] وانعكاساتها على توجهات الدراسة:

أكدت وثيقة إستجابة المجتمع الدولي لنهج العمل الشمولي والجديد بين الأردن والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين التي قدمت خلال مؤتمر المانحين الذي عقد في لندن 2016، أن الأردن تحمل عبئاً ثقيلاً بسبب إستضافته للاجئين، وقيامه بمهام ومسؤوليات خدمة للصالح العام العالمي، ونيابة عن المجتمع الدولي بأسره.

وأشارت الوثيقة إلى أن إستمرار العمل بالنهج الحالي سيؤدي إلى عدم القدرة على تلبية الإحتياجات الملحة، وعليه فلا بد من إعتماد نهج جديد من شأنه تعزيز التنمية الإقتصادية وفرص العمل في الأردن بما يخدم الأردنيين واللاجئين السوريين، وأكدت الوثيقة أنه بناءاً على ذلك هناك حاجة إلى إستثمارات جديدة في الأردن، ومن أهم عوامل النجاح في إستقطاب الأعمال وتحفيز النمو الإقتصادي تسهيل الوصول إلى سوق الاتحاد الأوروبي، وأضافت الوثيقة أن المجتمعات المضيفة تحتاج إلى دعم أفضل، وهناك حاجة إلى دعم عاجل لمعالجة المشاكل المالية في الأردن، من خلال المنح بالدرجة الأولى، وضمن أسلوب عمل يُتفق عليه مع صندوق النقد الدولي، مبينة أن التقدم المحرز في معالجة هذه القضايا سيحدد مقدار الوفاء بالإلتزامات الواردة في هذا الإتفاق، والمرتبطة بتحقيق التنمية الشاملة وتوفير فرص العمل، وزادت الوثيقة أنه وعلى وجه التحديد يرتكز نهج العمل الجديد على ثلاث ركائز مترابطة لدعم أجندة النمو في الأردن، مع الحفاظ على قدرته على التكيف وإستقراره الإقتصادي، وهي:

1. تحويل أزمة اللاجئين السوريين إلى فرصة تنموية تجذب إستثمارات جديدة، وتنفتح على سوق الإتحاد الأوروبي من خلال تبسيط قواعد المنشأ، مما يؤدي إلى توليد فرص عمل للأردنيين واللاجئين السوريين ويوفر الدعم للإقتصاد السوري بعد إنتهاء الصراع.

2. دعم المجتمعات المستضيفة الأردنية عبر توفير تمويل كاف من خلال تقديم المنح لخطة الإستجابة الأردنية "2016 - 2018"، خصوصاً
ما يتعلق بتعزيز قدرة التحمل لدى المجتمعات المحلية المضيفة.

3. تأمين منح كافية وتمويل ميسر لدعم الإطار الإقتصادي الكلي، وتلبية إحتياجات التمويل في الأردن على مدى الأعوام الثلاثة المقبلة، وذلك كجزء من دخول الأردن في برنامج التسهيل الإئتماني مع صندوق النقد الدولي.

ويعد الوصول إلى الأسواق الأوروبية بحسب الوثيقة جزءاً رئيساً من الحوافز المقدمة للشركات، من خلال تطبيق شروط أيسر للدخول لهذه الأسواق من الشروط القائمة حالياً، وتعتزم الحكومة تنفيذ مشروع تجريبي يتضمن تحديد خمس مناطق تنموية، يتوفر لها أكبر قدر من الحوافز في ظل قانون الإستثمار الجديد، وتتمتع هذه المناطق بإمكانية توفير فرص عمل جديدة للأردنيين وللاجئين السوريين. وإضافة إلى المزايا التفضيلية الحالية سيسرع الإتحاد الأوروبي من تنفيذ خطط لمراجعة قواعد المنشأ التفضيلية، بحيث ينتهي من ذلك بحلول صيف 2016 كحد أقصى، وكلما زاد حجم البضائع الداخلة إلى أسواق الاتحاد الأوروبي، زاد عدد فرص العمل الممكن توليدها.

وأضافت الوثيقة أن للأردن إحتياجات مالية ذاتية كبيرة تفاقم حجمها بسبب الصراعات في المنطقة، وغلق طرق وأسواق صادراته الرئيسية، وكلفة إستضافة اللاجئين، وبناءاً على ذلك فإنه يحتاج إلى تمويل إضافي لتوفير الدعم المباشر للاجئين السوريين، ولضمان أن المجتمعات التي تستضيفهم لا تتأثر سلباً، وتصل قيمة التعهدات التي قدمت في لندن إلى حوالي (700) مليون دولار كمنح لدعم خطة الإستجابة الأردنية لعام 2016، ويخصص معظمها للأولويات المدرجة تحت القسم المتعلق بدعم تكيف وإستقرار المجتمعات المستضيفة، وسوف تساهم تعهدات إضافية تم الإلتزام بها في تأمين نحو (700) مليون دولار من المنح لعامي "2017 و 2018" أيضاً، وسوف يدعم المانحون برامج توفير فرص العمل مثل برنامج الأجر مقابل الأداء (P4P) للاجئين السوريين والمجتمعات المستضيفة، وقد

17 www.mop.gov.jo

وأكدت الوثيقة أن الحكومة ستقوم بإجراء التغييرات الإدارية اللآزمة للسماح للاجئين السوريين بالتقدم لطلب تصاريح عمل داخل وخارج المناطق التنموية المذكورة، لافتة إلى أن عدد الوظائف سيعتمد على حجم الدعم الدولي، وسوف تُزال أي قيود تمنع الأنشطة الإقتصادية الصغيرة داخل مخيمات اللاجئين السوريين والتجارة مع أشخاص من خارج المخيمات.

وبالإضافة إلى ذلك سيتم السماح للاجئين السوريين بحلول الصيف بإضفاء الطابع الرسمي على الأعمال والشركات القائمة وإنشاء شركات جديدة مولدة للضريبة بما في ذلك إمكانية الحصول على إقامات المستثمرين مع الإستثمار المناسب والوصول إلى أسواق الإتحاد الأوروبي يمكن للمناطق التنموية التي يقع الإختيار عليها أن توفر مئات الآلاف من فرص العمل للإردنيين واللاجئين السوريين على مدى السنوات المقبلة، أما خارج هذه المناطق وفي القطاعات التي تتسم بضعف إقبال الأردنيين عليها يمكن لهذه القطاعات أن توفر ما يقرب من (50) ألف فرصة عمل للاجئين السوريين، وحوالي (200) ألف فرصة عمل في الأعوام المقبلة للاجئين السوريين، مع إستمرار وجودهم في الأردن.

3.2 متابعة تنفيذ محاور العقد مع الأردن وجوانب التقدم الرئيسية المتحققة منذ مؤتمر لندن في كافة المجالات ومؤتمر بروكسل الثاني[18] :

تم تبني العقد مع الأردن في مؤتمر لندن في شهر شباط 2016 للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين وتحويلها إلى فرصة إقتصادية من خلال تنمية الإستثمارات، وخلق فرص إقتصادية، وتنفيذ الإصلاحات لبيئة الأعمال والإستثمار، وتعزيز الإستقرار المالي، فضلاً عن دعم المجتمعات المستضيفة.

- بلغت قيمة المساعدات الخارجية الكلية التي تم التعاقد عليها للعام 2017 من مختلف الجهات المانحة ومؤسسات التمويل الدولية حوالي (2.99) مليار دولار، فيما بلغت قيمة المنح الموجهة لدعم اللاجئين بما فيها المساعدات الإنسانية حوالي (653.7) مليون دولار، ليصبح إجمالي حجم المساعدات الخارجية المتعاقد عليها للأردن للعام 2017 ما قيمته (3.65) مليار دولار. وبلغت قيمة المنح المتعاقد عليها لتمويل خطة الإستجابة الأردنية كما هي بتاريخ 31 /12 /2017، 1.7 مليار دولار ويمثل ذلك 64.85 % من متطلبات خطة الإستجابة الأردنية لعام 2017.

- تم التعاقد على مساعدات إضافية على شكل منح بقيمة 296 مليون دولار لدعم قطاع التعليم ضمن خطة الإستجابة الأردنية 2017.

- إستفاد حتى الآن 3,179 طالب من البرامج الاستدراكية والتعليم غير النظامي (Catch-up Programs) في 99 مركزاً موزعاً في جميع أنحاء المملكة.

- إستفاد 3.242 طالباً من البرامج الخاصة بالمنقطعين عن الدراسة، بالإضافة إلى 2.548 طالباً استفادوا من برامج التعليم العالي.

- بلغ عدد الطلاب السوريين من المسجلين لدى (UNHCR) الملتحقين بالمدارس الحكومية أكثر من 130 ألف طالب. ما يزال هناك حوالي 81,000 خارج النظام التعليمي.

- بلغ عدد المدارس التي تعمل بنظام الفترتين 209 مدارس، منها 45 داخل المخيمات.

- تم التوقيع على قرار مشترك لتبسيط قواعد المنشأ مع الاتحاد الاوروبي في 19 تموز 2016 لمدة 10 سنوات وحتى عام 2026.

18 www.mop.gov.jo. Supporting the future of Syria and the region, Brussels II Conference 24-25 April 2018

• للإستفادة من القرار، يجب أن يكون ما لا يقل عن 15٪ من العاملين في المصانع من اللاجئين السوريين في أول عامين من بدء نفاذ القرار، بحيث ترتفع هذه النسبة إلى 25٪ اعتباراً من السنة الثالثة.

• قامت 14 شركة بتقديم طلب الحصول على رقم التفويض الممنوح حيث إستوفت 11 مصانع جميع المتطلبات للإستفادة من القرار، ومنحت رقم تفويض يخولها من التصدير بموجب إتفاقية تبسيط قواعد المنشأ.

• نجحت أربعة مصانع إلى الآن بالتصدير إلى الاتحاد الأوروبي (إسبانيا وقبرص وبلجيكا وهنغاريا) بقيمة إجمالية قدرها 2.3 مليون يورو. مصنعان في قطاع البلاستيك (ومملوكين لمستثمرين سوريين)، ومصنع في قطاع المعادن وقطاع الألبسة.

• بدأ عدد من الجهات المانحة بتقديم المساعدة الفنية على مستوى الشركات إلى المصانع الأردنية لدعمها للتصدير ضمن اتفاقية تبسيط قواعد المنشأ بالإضافة إلى مشاريع التشغيل وبقيمة إجمالية حوالي 38 مليون يورو، لكن تواجه المصانع الأردنية عدد من التحديات التي تحول دون الإستفادة من الإتفاقية:

- تحديات فنية أمام تحقيق المواصفات والمقاييس اللازمة للتصدير إلى الأسواق الأوروبية.

- ارتفاع تكاليف الإنتاج (الطاقة والنقل) بما يؤثر سلباً على القدرة التنافسية في السوق الأوروبية.

- محدودية فرص التوفيق (match-making)مع المشترين الأوروبيين.

• تم عقد اجتماعات مع غرف الصناعة والجمعيات الصناعية لحثهم على تقديم الدعم للشركات الأردنية ومساعدتهم على التصدير إلى الإتحاد الأوروبي وإلى الأسواق غير التقليدية الأخرى.

• يتم التنسيق مع الجهات المانحة لتوجيه مساعدتهم الفنية للشركات من خلال إعادة هيكلة المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الإقتصادية (JEDCO) لتقوم بدور دعم وترويج الصادرات الأردنية.

• يتم العمل مع الدول المانحة لترويج الصادرات من خلال البعثات التجارية والمؤتمرات.

• قامت وزارة العمل بإتخاذ عدد من القرارات لتحسين/تصويب مشاركة اللاجئين السوريين في سوق العمل وبما لا يؤدي إلى إحلال محل العمالة الاردنية من أهمها:

- إعفاء العمالة السورية من رسوم إصدار تصاريح العمل منذ نيسان 2016 - ليتم تمديدها حتى نهاية آذار 2018.

- السماح بإصدار تصاريح عمل مرنة في قطاعي الزراعة والانشاءات.

- السماح للسوريين بالإنتقال للعمل من قطاع إلى آخر في قطاعات (الزراعة والخدمات والمخابز) دون فترة الإنتظار لمدة ثلاثة أشهر.

- السماح بتصاريح عمل قصيرة الأجل للسوريين العاملين في برامج (Cash-for-work) الممولة من عدد من الجهات المانحة.

- تسهيل التنقل والعمل لساكني المخيمات من اللاجئين السوريين.

- بلغ عدد تصاريح العمل التي تم إصدارها في عام 2018 (حتى تاريخ 24 ايار 2018) 19,159 تصريح عمل، في حين بلغ عدد تصاريح العمل التي تم إصدارها في عام 2017 (46,717) تصريح عمل، وقد بلغ عدد تصاريح العمل التراكمي (102,666) والتي تم إصدارها (من كانون الثاني 2016 حتى 24 ايار 2018) .

• بدعم من البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية، تم إعداد خطة عمل تفصيلية تضم أهم الإصلاحات الممكن إتخاذها لتحسين بيئة الأعمال والإستثمار، حيث تقدم الأردن 15 مرتبة في تقرير ممارسة الأعمال لعام 2018. كما تم إعداد خطة عمل تفصيلية جديدة للأعوام 2018 - 2019، ويتم حالياً التنسيق مع الوزارات والجهات المعنية لتنفيذ الاجراءات الكفيلة برفع ترتيب الأردن في تقرير ممارسة الأعمال لعام 2019.

• أقر مجلس النواب الاردني قانون الإعسار وقانون وضع الأموال المنقولة تأميناً للدين والذي من شأنه أن يحسن ترتيب الأردن في تقرير ممارسة الأعمال للعام المقبل.

• أقر مجلس الوزراء في الربع الثاني من عام 2018 مدونة ممارسات حوكمة السياسات والأدوات التشريعية في الدوائر الحكومية، وتعمل المدونة على إيجاد مرجعية وطنية بما ينسجم مع معايير الحاكمية ودراسة أثر التشريعات والسياسات.

• أطلقت هيئة الإستثمار وبدعم من البنك الدولي، منصة إلكترونية في كانون الأول 2016 والتي، عند الانتهاء من تطويرها، تتيح للشركات التسجيل والحصول على التراخيص اللآزمة إلكترونياً.

• تم إصدار 5 من أصل 6 أنظمة بموجب قانون الإستثمار ونشرها في الجريدة الرسمية. وسيتم إصدار النظام السادس والمتعلق بالإجراءات الجمركية في المناطق الحرة قريباً.

• قام برنامج التنافسية الأردني الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بالتعاقد مع شركة إستشارات إستثمارية (ICA)، لدعم نشاطات تشجيع الإستثمار في هيئة الإستثمار والذي من شأنه أن يساعد الهيئة على إبرام صفقات إستثمارية جديدة وتنفيذ إستراتيجية ترويج الإستثمار ورفع قدرات موظفيها بالإضافة إلى مساعدتها في إصدار دليل المستثمرين وإنشاء وحدة خدمات الرعاية اللاحقة لخدمة الإستثمارات القائمة.

• قامت وزارة التخطيط والتعاون الدولي وبالتعاون مع هيئة الإستثمار، بإطلاق الخريطة الإستثمارية للمحافظات والتي تعرض 120 فرصة إستثمارية صغيرة ومتوسطة الحجم، إستناداً إلى القدرة على النمو وخلق فرص العمل، وتغطي جميع المحافظات في قطاعات الصناعة والزراعة والسياحة والخدمات. وتتمثل المرحلة التالية في إعداد ونشر دراسات الجدوى لهذه الفرص الإستثمارية.

• تشمل القرارات الأخيرة التي أصدرتها هيئة الإستثمار ما يلي :

- منح الجنسية الأردنية/ إقامة دائمة/ جوازات سفر مؤقتة للمستثمرين حسب شروط معينة.

- منح الإعفاءات إلكترونياً من خلال المراكز الجمركية.

- الحد من الوقت اللازم لتسجيل وترخيص للمشاريع الإستثمارية.

- الحد من الوقت اللازم لتسجيل وترخيص المشاريع الإستثمارية في مناطق التنمية من 5 إلى يوم واحد فقط.

- الحد من الوقت اللازم لمنح/ تجديد بطاقة المستثمر من 5 أيام إلى يومان.

- تخفيض فترة منح الإعفاءات من أسبوعين إلى أسبوع واحد، والوقت لمنح الإعفاءات من قبل مجلس الوزراء من 7 أيام إلى يوم واحد.

- تسريع خدمات نافذة الإستثمار من خلال تخفيض الإجراءات من 15 إلى 5 ايام فقط لكل خدمة.

4.2 السياسة الإستثمارية في الاردن كما جاءت في خطة التحفيز الاقتصادي [19]

1. تهدف السياسة الإستثمارية في المملكة الأردنية الهاشمية إلى توفير فرص عمل، وزيادة الإنتاجية والقيمة المضافة للمنتجات والخدمات المحلية، ونقل المعرفة والتكنولوجيا الحديثة وتشجيع الابتكار، وزيادة الصادرات من السلع والخدمات ذات الجودة العالية، وتوفير بيئة منافسة ومشجعة وحاضنة للإستثمار المحلي والعربي والأجنبي من أجل المساهمة في النمو الإقتصادي وترتكز السياسة الإستثمارية على ما يلي:

2. يضطلع القطاع الخاص بالدور الرئيسي في الإستثمار، ويكون دور القطاع العام (بجميع أجهزته) محفز وميسر للإستثمار في ظل المعايير الفضلى للشفافية والمنافسة والعدالة لجميع ذوي العلاقة.

3. يضطلع القطاع العام بدور تذليل الصعوبات أمام الإستثمارات القائمة والسعي لتوسيعها وتعزيزها ودعم وتمكين الانشطة الإقتصادية ذات القيمة المضافة العالية و/ أو التي تشغل نسبة عالية من الأردنيين و/ أو الانشطة ذات الاستهلاك الأقل للطاقة والمياه والأنشطة التي لها دور في إعادة توزيع منافع التنمية في المحافظات، وكذلك دعم وتمكين المشاريع المبادرة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

4. ضمان توفر آليات منافسة وكفؤة للتمويل وبخاصة المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر بفائدة مخفضه، مع ضمان التوزيع العادل للإئتمان المحلي .

5. السعي الدائم لزيادة الطلب الكلي من خلال فتح أسواق سلعية وخدمية جديدة وتعزيز القائم منها، وزيادة الإستثمارات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والإستثمارات في مجال الطاقة المتجددة.

6. تخفيض الأعباء المالية والإدارية لبدء ممارسة نشاط الأعمال، وتوفير الإستقرار التشريعي اللآزم لذلك .

7. السعي الدائم لتخفيف تكاليف الإنتاج في الأردن من خلال زيادة الإنتاجية ورفع سوية العاملين فيه، وزيادة مرونة سياسة العمل، وتخفيض كلف الطاقة .

8. توفير بنيه تحتية ملائمة في كافة محافظات المملكة من خلال تفعيل قانون الشراكة بين القطاع العام والخاص .

9. توفير قواعد بيانات تفصيلية متكامله وموحدة ومعتمدة حول الإحصاءات والأرقام المتعلقة بكافة القطاعات الإقتصادية .

10. تلتزم كل الدوائر المعنية بالإستثمار تطبيق المعايير العالمية الفضلى في الإجراءات التي تحكم الإستثمار في الأردن والأنشطة الإقتصادية المنبثقة عنه وذلك من خلال:

- تبسيط وتوحيد إجراءات الرقابة على النشاط الإقتصادي ورفع كفاءة الموظفين المتعاملين مع القطاعات الإستثمارية والقضاء على البيروقراطية .

- الإلتزام بعدم فرض أعباء تنظيمية جديدة وتخفيف الأعباء التنظيمية على الأنشطة الإقتصادية والإلتزام بشفافيتها وعدالتها وضمان تناسبها مع أهداف المصلحة العامة في مجالات الصحة والبيئة والسلامة العامة والأمن وحماية المستهلك والإقتصاد الوطني .

- تسهيل إجراءات تسجيل الأنشطة الإقتصادية وكذلك إجراءات تجديد الترخيص.

- سرعة البت في القضايا التجارية وتبسيط الإجراءات القضائية وتعزيز مبدأ التحكيم التجاري .

---

19 وزارة التخطيط والتعاون الدولي،(2018)، خطة تحفيز النمو الاقتصادي الأردني 2018 - 2022 .

- الإلتزام بمبدأ الحوار والتشاور مع القطاعات الإقتصادية بشأن التشريعات والأنظمة والتعليمات التي تحكم نشاطها أو تؤثر عليها .

- الإلتزام بمبدأ التحسين المستمر للهياكل التشريعية والتنظيمية والرقابية التي تحكم الأنشطة الإقتصادية بهدف ضمان تناسبها مع أهدافها التنظيمية والإقتصادية وكذلك زيادة شفافيتها .

- إعتماد مبدأ (المقصلة التشريعية) لدراسة وإختصار القيود التشريعية السلبية لتسجيل وترخيص المنشآت، وتراخيص البناء وتجديد الرخص وذلك من أجل إزالة التشريعات والأنظمة والتعليمات غير الفعالة والمتضاربة وتبسيط العديد منها .

- التوسع في تطبيق الحكومة الإلكترونية بهدف تبسيط وتسريع وزيادة شفافية الخدمات الحكومية.

على أن يقوم مجلس الإستثمار بالعمل على تطبيق أحكام ما ورد أعلاه:

1. إيجاد برامج ترويجية مبنية على الخارطة الإستثمارية والميزة النسبية في الأردن وكل من محافظاتها وعلى قصص النجاح فيه وكذلك على نوعيه الحياة فيه تهدف إلى جذب إستثمارات ينتج عنها أنشطه إقتصادية ترفع من القيمة المضافة في الأردن وتعزز جوده السلع والخدمات الأردنية كذلك الإرتباطات مع القطاعات والعناقيد الإقتصادية القائمة .

2. التركيز على جذب وتعزيز إستثمارات الأردنيين في الخارج .

3. الدراسة الدورية لمؤشرات الأردن في التصنيفات العالمية التي تؤثر على الإستثمار في الأنشطة الإقتصادية وتحليلها وإيجاد السياسات والإجراءات التي تضمن تحسن وضع الأردن في هذه المؤشرات .

4. تكليف المجلس الاقتصادي والاجتماعي برصد التطورات في المنطقه والعالم ورصد آثارها الإيجابيه أو السلبيه على إقتصاد الأردن وتجنب وإدراة الآزمات المحتملة .

5.2 التجارب والممارسات العالمية للتعامل مع أزمات اللجوء وإستيعاب العمالة

في هذا الجزء سوف يتم إستعراض عدداً من التجارب العالمية ذات العلاقة بإستجابة الدول لأزمة اللجوء، منطلقين من عدة محاور منها ما يرتبط بالتعليم وأخرى تتعلق بالإقتصاد والتشغيل والتدريب والريادة والإنخراط المجتمعي والخدمات العامة.

1.5.2. التجربة الألمانية[20]

يمكن القول أن التجربة الألمانية من أنجح التجارب التي تعاملت مع قضية اللجوء في الآونة الأخيرة لا سيما اللجوء السوري والعراقي، وبهذا الصدد يمكن أن نلخص السياسات السبعة التي تبنتها الحكومة الألمانية بهدف إحداث حالة من الإنخراط أو التكامل ما بين اللاجئين (الضيوف) والمجتمعات المدنية المضيفة من جهة أخرى وعلى النحو الاتي :

اللغة الألمانية كلغة ثانية.

من المعروف أن اللغة الألمانية من اللغات الصعبة ولكي يتحقق الإندماج الإقتصادي والإجتماعي للاجئين لا بد من إتقان اللغة الألمانية، والقليل من اللاجئين الذين وصلوا إلى ألمانيا يتقنوا هذه اللغة، ولتعليم اللغة الألمانية تظافرت جهود العديد من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، فمثلاً تقوم المدارس الحكومية بتعليم الطلاب اللاجئين اللغة الألمانية لمن هم في سن المدرسة، أما الفئات العمرية الكبيرة

20 - OECD, European Union (2016): How are refugees faring on the labour market in Europe?; European Parliament Directorate General (2016): Labour Market Integration of Refugees – Strategies and Good Practices.

فتتولى مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسة غير الهادفة للربح والقطاع الخاص والجمعيات بتعليم هذه اللغة كمدخل أساسي للتكامل الإجتماعي ولخلق فرص إقتصادية للاجئين، وفي الأردن اللغة لا تشكل عقبة بل فرصة لأن جميع اللاجئين من العرب وهذا يسرع من نقل خبراتهم ومهاراتهم للعمالة الأردنية، ويساعدهم في الإنخراط بسوق العمل الأردني.

التدريب الوظيفي والإنخراط بسوق العمل

ترى الحكومة الألمانية أن التدريب الوظيفي والمهني على وجه الخصوص من المدخلات الرئيسية لإنخراط العمالة المهاجرة في سوق العمل، فالتعليم المهني يوفر لهم مصادر للدخل ويعزز من شعورهم بالإنخراط بالمجتمع، والآن في ألمانيا يمكن أن ينخرط العامل المهاجر في سوق العمل خلال فترة زمنية لا تتجاوز الستة أشهر، في حين كانت في السابق لا تقل عن سنتين وجاء ذلك بتظافر مجموعة من الجهود للمؤسسات الحكومية وتحديداً الجمعيات ومراكز التدريب المهني التي عملت على حصر المهارات التي يمكن تعلمها من قبل اللاجئين وتصميم برامج تدريبية تحاكي هذه المهارات والخبرات وصقلها ،ومن ثم إستيعابهم في القطاعات الإقتصادية المختلفة وأهمها الصناعة.

الإسكان

قامت الحكومة الألمانية وبالتعاون مع البلديات بتحديد مساكن قصيرة الأجل لطالبي اللجوء ووضع خيارات للسكن وبمدد طويلة الأجل للاجئين المسجلين، وفي ذات الوقت قد يكون هذا الأمر صعباً في بعض المدن الرئيسية والمكتظة بالسكان مثل العاصمة برلين وهامبورغ، وكان يتعين على البلديات الألمانية تجنب إنشاء مساكن منفصلة للاجئين حيث يمكن أن تؤدي إلى نتائج عكسية لتحقيق التكامل طويل الأجل، وتبنت الحكومة سياسة الإنخراط المجتمعي بمعنى أن يعيش اللاجئين ضمن التجمعات السكنية للمواطنين، بهدف الإنخراط وتعلم اللغة والعادات والتفاعل بطريقة إيجابية لتقليل شعورهم بالعزلة.

التعليم

عملت الحكومة الألمانية على استيعاب الأطفال اللاجئين بالنظام التعليمي العام بصورة فورية، وذلك لتحقيق إنخراط وتكامل للاجئين بصورة إيجابية وللحصول على نتائج إيجابية على المدى الطويل أو الإستراتيجي، إن التعليم من وجهة نظر الحكومة الألمانية من المدخلات الأساسية للإنخراط وتحسين المستويات الثقافية وتطوير ما يسمى بالإقتصاد المعرفي القائم على التعليم من اجل خلق فرص إقتصادية، وبغرض تحقيق التنوع تقوم المدارس بوضع طلاب من خلفيات ثقافية متعددة ليتعلموا مع بعضهم البعض ويساهموا في نقل تجاربهم ومعارفهم منذ الصغر.

الصحة النفسية والجسدية

بشكل عام تظهر الدراسات أن اللاجئين هم الأكثر تعرضاً للصدمات النفسية جراء التجارب السلبية التي مروا بها، وهم الأكثر عرضة للإكتئاب والقلق، وفي ضوء ذلك فكرت الحكومة الألمانية أولاً بمعالجة اللاجئين نفسياً وجسدياً أيضاً، لتأهيل عملية إنخراطهم في المجتمع أولاً، ولتخفيف الآثار النفسية كمدخل أساسي للتكامل والإنخراط ، وذلك من خلال تهيئة مراكز متخصصة للعلاج النفسي والإجتماعي، ومراكز طبية ومستشفيات تساعد هؤلاء على التأقلم وتخفيف معاناتهم سواء كانت أمراض عضوية أو نفسية أو عقلية.

الوصول للخدمات

تعد عملية الوصول إلى الخدمات من المشاكل التي تواجه اللاجئ وخصوصاً اذا لم يكن يملك الوثائق الكافية، ومن هنا إتخذت الحكومة الألمانية عدداً من الإجراءات لتسهيل وصول اللاجئين للخدمات المالية مثل فتح حسابات بنكية، بالإضافة إلى الخدمات الأخرى.

الأمن

نظرت الحكومة الألمانية إلى الأمن وتوفير بيئة آمنة للسكان المحليين واللاجئين كأحد المتطلبات الرئيسية لتحقيق التكامل والإنخراط في المجتمع ، ولكي تنجح المنظومة السابقة نظرت الحكومة الألمانية إلى هذه السياسات السبعة بصورة تكاملية، حيث أن كل دور يكمل الآخر بهدف تحسين إدارة ملف اللجوء من جهة وانخراط العمالة المهاجرة في سوق العمل، فمثلاً نظرت إلى اللغة الألمانية كأساس للإنخراط ولتطوير المهارات الحياتية والوظيفية.

2.5.2. التجربة التايلندية " التماسك المجتمي" [21]

في تايلند لا يسمح للاجئين المعترف بهم الخروج من المخيمات، وفي ضوء ذلك أسست العديد من الجمعيات لمواجهة تحديات اللجوء، ومن هذه الجمعيات شبكة نسوية أطلقت على نفسها إسم التبادل النسائي، وتعمل الشبكة على جمع النساء المهاجرات من كافة الخلفيات والأعراق والمهن أو الوظائف وبما في ذلك العمال اليدويين والناشطين اقتصادياً واللاجئين ونشطاء حقوق الإنسان، ويلتقون بصورة شهرية في عدد من المواقع المحاذية لمخيمات اللجوء، لكسر الحواجز التي خلفتها التصنيفات المختلفة، وذلك بهدف تنمية الوحدة ووضع إستراتيجية جماعية للتماسك الإجتماعي ، ويمكن أن تستفيد من هذه التجربة العديد من الجمعيات والمؤسسات الوطنية الأردنية لنقل وتبادل المهارات والخبرات بين العاملات الأردنيات والسوريات، وخصوصاً أن مساهمة المرأة السورية في الإقتصاد وسوق العمل ما زالت في حدودها الدنيا.

3.5.2. التجربة السريلانكية الهندية في الإستفادة من الطاقة المتجددة في أزمة اللجوء [22]

تعيش سيريلانكا لحظة مهمة في تاريخها، فمعظم اللاجئين السريلانكيين في مخيمات تاميل نادو في الهند يرغبون في العودة إلى ديارهم، ولذلك تعمل منظمة "إعادة تأهيل لاجئي إيلام" ليكونوا أكثر استعداداً للعودة بطريقة يمكن لهم من خلالها إفادة المجتمع، وعلى الرغم من الفائض في الطاقة الكهربائية لدى ولاية تاميل نادو الهندية إلا أنه وبسبب أزمة اللجوء وزيادة عدد السكان تعاني المناطق الريفية التي تستضيف معظم المخيمات من إنقطاع منتظم للكهرباء، مما يجعل اللاجئين يعتمدون اعتماداً شبه كلي على الطاقة الكهربائية المجانية في المخيمات، لعدم قدرتهم على الإستثمار في بدائل باهظة الثمن مثل المولدات الكهربائية، ونظراً لضعف الكهرباء فقد ترتب عليها مظاهر متعددة منها التأثير سلباً على النشاطات التعليمية وعلى الحياة المجتمعية بشكل عام، من جهة أخرى يتمتع إقليم تاميل نادو وسيرلانكا بوفرة الطاقة الشمسية التي تعد من المصادر الرئيسية لتمكين اللاجئين وتشجيعهم على ممارسة عادة إستغلال الطاقة المتجددة التي ستفيدهم حيال عودتهم إلى سيرلانكا ويهدف هذا المشروع إلى ما يلي :

1. تركيب المصابيح الشمسية في مرافق المجتمع المحلي .
2. توفير المصابيح اليدوية للنساء والأطفال .
3. بناء مستوى من الوعي نحو القضايا البيئية والطاقة الشمسية على وجه التحديد.
4. بناء الوعي بين اللاجئين إزاء الأساليب الزراعية الصديقة للبيئة وفرص در الدخل.

---

21 بولوك، جاكي (2011) "ما هي التسمية السليمة؟" نشرة الهجرة القسرية، العدد 37، آذار

22 زافير، فلورينا، (2011) "الطاقة المتجددة في مخيمات تاميل نادو". نشرة الهجرة القسرية، العدد 37، آذار.

وقد إستهدف هذا المشروع ما يقارب (20358) أسرة تضم ما يقارب (789) ألف لاجئ مستضافون في (112) مخيماً للاجئين، موزعين على (25) منطقة إدارية جنوبي ولاية تاميل نادو الهندية، وعلى ضوء تقييم الحاجات الذي أجري على المخيم ركبت أنظمة للإنارة بالطاقة الشمسية شملت (80) مركزاً تعليمياً مجتمعياً لمساعدة الطلبة اللاجئين على إستكمال مشوارهم التعليمي، وفي ذات الوقت تقليل النفقات على الدولة المستضيفة وخلق فرص عمل جديدة في مجالات الطاقة البديلة لكل من اللاجئين والمواطنين.

4.5.2. تجارب المنظمات الدولية في الأردن (منظمة العمل الدولية/ مكتب الأردن) [23]

أولا": مشروع فرص عمل لائق للإردنيين واللاجئين السوريين في القطاع الصناعي والذي تمخض عنه:

1- توقيع إتفاقية تنفيذ مع غرفة صناعة الأردن، ومباشرة تنفيذ النشاطات وتشمل:

- تصميم وتنفيذ حملة توعية لـ (900) شركة أردنية في المناطق الصناعية المؤهلة ال (18) بهدف تعريف الشركات بإمتيازات التصدير لأوروبا من خلال إتفاقية تبسيط قواعد المنشأ.

- إعداد دراسة فجوة الإحتياجات المهارية.

- تدريب الشركات على شروط التصدير ضمن معايير الجودة الأوروبية.

- إعداد خارطة إستثمارية.

- إعداد مواد دعائية وترويجية للمنتجات الأردنية.

2- إنشاء مراكز تقديم خدمات الربط الوظيفي والإرشاد المهني للباحثين عن العمل:

- بالتعاون والتنسيق مع وزارة العمل، إنشاء إثنى عشر مركزاً لتقديم خدمات الربط الوظيفي والإرشاد المهني للباحثين عن العمل في إربد، جرش، مأدبا، الكرك، الضليل، الزرقاء، مدينة الحسن، سحاب، المفرق، ومخيم الزعتري والأزرق.

- تعيين كادر وظيفي لمراكز تقديم خدمات الربط الوظيفي والإرشاد المهني للباحثين عن العمل، موظف تسويق وموظف تشغيل في كل مكتب.

- تنفيذ تدريب ورفع القدرات للعاملين في مديريات وزارة العمل وللكادر الوظيفي لمراكز تقديم خدمات الربط الوظيفي الإرشاد للباحثين عن العمل.

- تنفيذ زيارات ميدانية للشركات وأصحاب العمل لإستقطاب الوظائف.

- تقديم خدمات الربط الوظيفي الإرشاد للباحثين عن العمل، وإعداد تقارير العمل.

- إطلاق أيام وظيفية في مكاتب الربط الوظيفي والإرشاد المهني.

3- تدريب الأردنيين والسوريين الباحثين عن فرص عمل على المهارات المطلوبة في سوق العمل.

ثانياً: مشروع فرص عمل لائق للأردنيين واللاجئين السوريين في قطاع الإنشاءات والزراعة:

1- بالتعاون والتنسيق مع الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب.

---

23 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates

- تم إستقطاب وتدريب (1000) أردني وسوري على مختلف مهن الإنشاءات عبر برنامج الإعتراف بالخبرات السابقة، وتم عقد إختبارات مزاولة المهنة للمشاركين وبإنتظار إصدار الشهادات.

2- بالتنسيق مع نقابة المهندسين الزراعيين ومركز الإعتماد تم تحديد عدد من المهن في قطاع الزراعة من أجل العمل على تطوير المعايير المهنية لها.

3- بالتعاون والتنسيق مع الإتحاد العام لنقابات عمال الأردن والتعاونيات (مثل الجمعيات التعاونية الزراعية) :

- تدريب ضباط الإرتباط من الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن والتعاونيات على تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه والربط الوظيفي والسلامة العامة للباحثين عن العمل.

- تدريب ضباط الإرتباط من التعاونيات على آلية تيسير حصول اللاجئين السوريين على تصاريح العمل.

ثالثا": مشروع تنظيم ولوج سوق العمل النظامي عبر الإعتراف بالخبرات السابقة للأردنيين واللاجئين السوريين في قطاع الإنشاءات والحلويات والألبسة :

1- بالتعاون والتنسيق مع الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب تم ما يلي:

- إستقطاب وتدريب (3312) أردني وسوري على مختلف مهن الإنشاءات عبر برنامج الإعتراف بالخبرات السابقة في كل من عمان والزرقاء وإربد والمفرق.

- تم عقد إختبارات مزاولة المهنة للمشاركين.

2- بالتعاون والتنسيق مع القطاع الخاص تحديد عدد من الجهات لتدريب وتشغيل عدد من الباحثين عن العمل في عمان وإربد في قطاع الحلويات والألبسة.

رابعا": مشاريع فرص عمل قصيرة الأجل في الطرق والزراعة وتأهيل الغابات :

1. خلق ما يزيد عن (2000) فرصة عمل في تأهيل الطرق والزراعة وزراعة الغابات.
2. مساعدة ما يزيد عن (300) مزارع بإنشاء آبار حصاد المياه.
3. مساعدة ما يزيد عن (100) مزارع بتوفير بيوت بلاستيكية لهم.

5.5.2. التجربة الهندية والألمانية في الريادة في توفير فرص العمل

يمكن الاستفادة من التجارب العالمية التي تم عرضها فمثلاً قامت الحكومة الألمانية بإنشاء برامج لتعليم الريادة في الجامعات والمدارس، وعلى صعيد المدرسة يتعلم الطالب دروساً في مجالات الإبداع والإبتكار وكيفية تأسيس المشاريع الريادية، كما وتنظم الحكومة الألمانية حملات توعوية شاملة لتعزيز مبادئ وقيم الريادة لدى الشباب الألماني وبما يفضي إلى تأسيس مشاريع صغيرة او متوسطة، بالإضافة إلى ذلك عملت الحكومة الالمانية على إشراك مستشارين في مجالات الريادة والإبتكار للعمل في المدارس الحكومية، بهدف تدريب الشباب والجيل القادم على العمل الريادي، وفي الهند جاءت فكرة الريادة كخطوة إصلاحية لحل العديد من المشكلات الإجتماعية كالفقر والبطالة والقيم المجتمعية السائدة، بالإضافة إلى عدم التجانس، وفي ضوء ذلك قامت الحكومة الهندية بإنشاء معهد متخصص للريادة يعنى بتطوير مبادئ الريادة استناداً إلى توظيف عمليات التعليم والتدريب.

الفصل الثالث

الخصائص السكانية للسوريين في الأردن

يعتمد الفصل الحالي على تحليل البيانات المتعلقة بخصائص السوريين في الأردن من واقع بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015، حيث شَمل هذا التعداد جميع الأسر والأفراد في المملكة الأردنية الهاشمية بغض النظر عن جنسيتهم، وخص التعداد السوريين الموجودين في الأردن بعدد من الأسئلة الإضافية في الاستبيان.

1.3 حجم السوريين في الأردن وتوزيعهم الجغرافي

أضاف اللجوء السوري إلى الأردن أعباءً ديموغرافيةً جمة، إذ أظهر التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015 أن حوالي 31 % من سكان الأردن (البالغ عددهم 9.53 مليون نسمة) لا يحملون الجنسية الأردنية وعددهم (2.92) مليون نسمة، يشكل السوريون منهم حوالي 43 % (أي 1.27 مليون نسمة)، وبما نسبته 13.3 % من مجمل السكان في الأردن، وفي الوقت الذي إزداد فيه الأردنيون بحوالي مليوني نسمة بين سنتي التعدادين الأخيرين" 2004 - 2015"، وبمعدل نمو سنوي مقدراه 3.1 % إزداد غير الأردنيين في الأردن بمقدار (2.5) مليون نسمة خلال نفس الفترة وبمعدل نمو سنوي لا سابق له مقداره 18 % [24]، ويعود مثل هذا النمو السريع إلى اللجوء السوري في السنوات الأربع السابقة للتعداد الأخير.

لقد عرف التعداد العام للسكان والمساكن 2015 اللاجئ[25] بانه" شخص مدني مقيم في المملكة الأردنية الهاشمية، ويحمل جنسية دولة أخرى، وقدم إلى المملكة الأردنية الهاشمية التماسا للأمان بسبب خوف مبرر من التعرض للاضطهاد بسبب .العرق، الدين، القومية، الإنتماء إلى فئة اجتماعية أو موقف سياسي أو بسبب خطر ناتج عن النزاعات المسلحة يهدد حياته أو حياة ذويه ولا يستطيع بسبب ذلك العودة إلى دولته الأصلية" ولاغراض احصائية فقد اعتبر الشخص لاجئا سوريا اذا كان يحمل الجنسة السورية وأجاب على سؤال السبب الرئيسي للقدوم إلى الأردن هو غياب الأمن/ النزاع المسلح في دولته الأصلية بالإضافة الى من أجاب على نعم على سؤال هل يعتبر الفرد في حالة لجوء".

وكما هو مبين في الجدول رقم (1) وحسب هذا التعريف فقد بلغ عدد السوريين في الاردن (1.27) مليون نسمة من بينهم (1.05) مليون لاجئ، اي ما نسبته حوالي 83 % من السوريين الموجودين في الاردن ، ويظهر ان محافظة المفرق كان أغلب السورين فيها من اللاجئين وبنسبة 94.1 %، في حين أن محافظة العاصمة ضمت ما يعادل ثلث السوريين فيها من غير اللاجئين .

---

24 تم حساب معدلات النمو السكاني السنوي بين التعدادين السكانيين وفق معادلة التغير الأسي التي تأخذ الصورة التالية: $Pt=Poe^{rt}$.

25 دائرة الاحصاءات العامة، 2015، دليل عد السكان، التعداد العام للسكان والمساكن 2015، ص 19 .

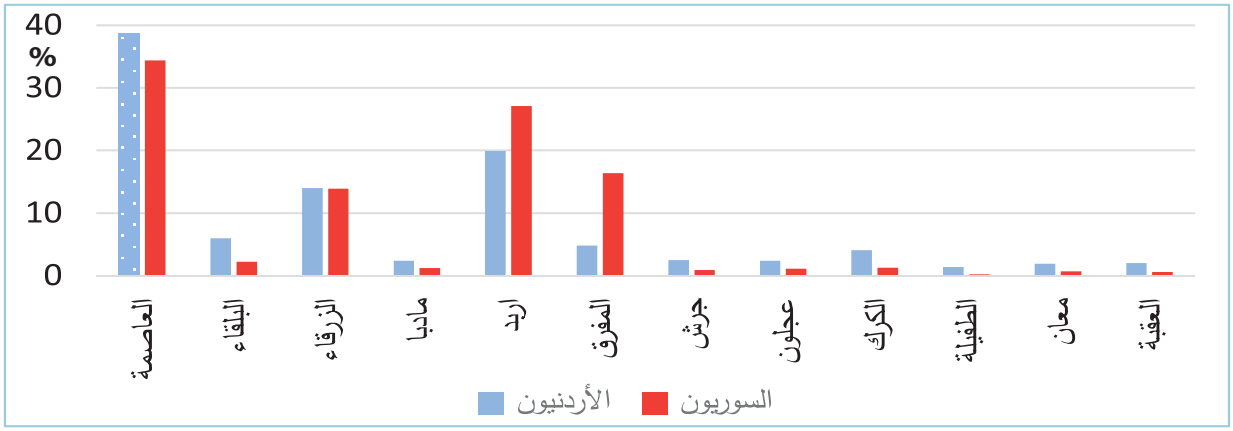
جدول رقم (1) توزيع السكان السوريين في الأردن واللاجئين منهم عام 2015 حسب المحافظات

المحافظة	مجمل السوريين في الاردن		مجمل اللاجئين السوريين		نسبة اللاجئين السوريين من مجمل السوريين في المحافظة
	العـــدد	النسبة %	العـــدد	النسبة %	
العاصمة	435578	34.42	310363	29.46	71.25
البلقاء	27982	2.21	22780	2.16	81.41
الزرقاء	175280	13.85	153333	14.56	87.48
مأدبا	14669	1.16	12399	1.18	84.53
اربد	343479	27.14	308939	29.33	89.94
المفرق	207903	16.43	195701	18.58	94.13
جرش	10868	0.86	9856	0.94	90.69
عجلون	14496	1.15	12870	1.22	88.78
الكرك	17077	1.35	14064	1.34	82.36
الطفيلة	1933	0.15	1331	0.13	68.86
معان	8450	0.67	6527	0.62	77.24
العقبة	7799	0.62	5299	0.50	67.94
المجموع	1265514	% 100	1053462	% 100	% 83.24

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015

ويبين (الشكل رقم 1) التوزيع النسبي للسكان الأردنيين والسوريين حسب المحافظات، ويظهر أن محافظتا العاصمة وإربد جاءتا في المرتبتين الأولى والثانية في حصتهما من السكان الأردنيين والسوريين، وبينما جاءت محافظة الزرقاء في المرتبة الثالثة من حيث عدد السكان الأردنيين والسوريين، حلت محافظة المفرق في المرتبة الأعلى من حيث حصتها من السكان السوريين واكثر من الأردنيين، ويعزى السبب في ذلك إلى وجودها على الحدود السورية ووجود مخيم الزعتري للاجئين السوريين والذي يعد ثاني أكبر المخيمات في العالم، بينما تحظى محافظات الجنوب الأربع بحوالي 9 % فقط من السكان الأردنيين، أيضاً لم تحظَ هذه المحافظات سوى بحوالي 3 % من السوريين، وباستثناء محافظة المفرق التي حصلت على نسبة سوريين تفوق حصتها من السكان الأردنيين، يمكن القول ان التوزيع السكاني للسوريين حسب محافظات المملكة اتبع نفس التوزيع السكاني قبل اللجوء، وجسد الخلل في التوزيع السكاني الذي كان موجوداً.

شكل رقم (1): التوزيع النسبي للسكان الأردنيين والسوريين عام 2015 حسب الجنسية والمحافظات

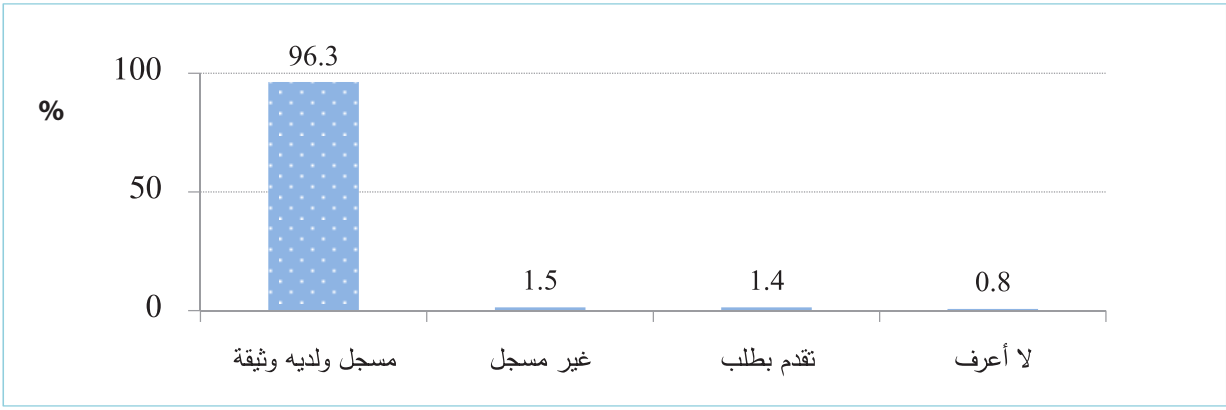


دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

2.3 حالة التسجيل لدى اللاجئين السوريين في الأردن

خص التعداد العام للسكان والمساكن 2015 سؤال للاجئين حول التسجيل كلاجئ لدى الحكومة الأردنية او المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين UNCHR، وكما هو مبين في (الشكل رقم 2) يظهر أن النسبة العظمى من اللاجئين السوريين كانوا مسجلين ويحملون وثيقة بنسبة 96.3 %، أما النسبة القليلة الباقية فهي إما أنهم غير مسجلين حتى تاريخ التعداد أو أن حالة تسجيلهم غير مبينة.

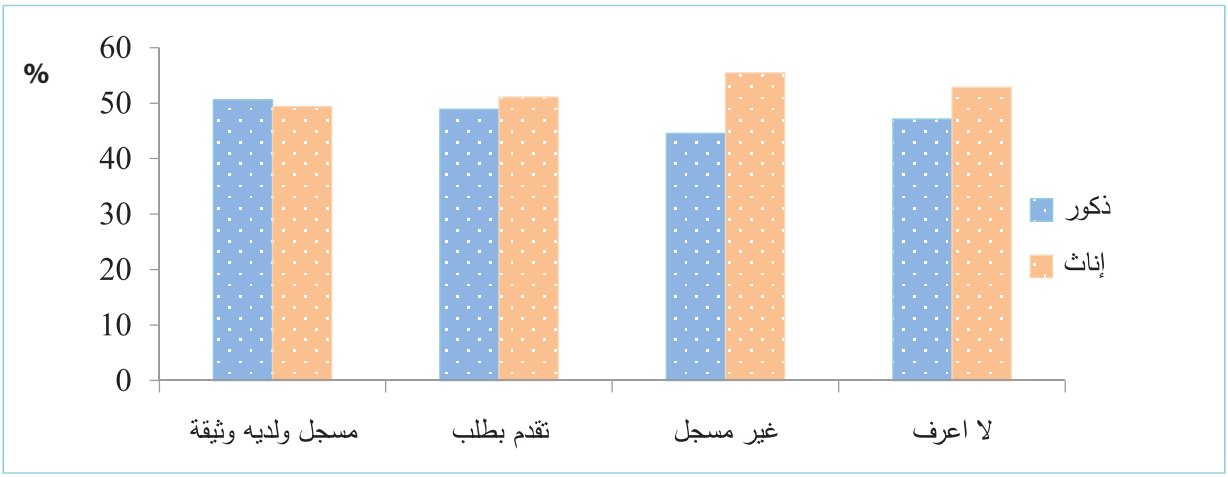
شكل رقم (2): التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التسجيل(لدى الحكومة الأردنية او المفوضية) على مستوى المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

ويبين (الشكل رقم 3) أن نسبة الذكور والإناث حسب حالة التسجيل كانت متقاربة بالنسبة للمسجلين ومعهم وثيقة، وبالنسبة للذين تقدموا بطلب للتسجيل، ولكن كانت نسبة الإناث بين غير المسجلين أعلى بعشر نقاط مئوية قياساً بنسبة الذكور (55.5 % مقابل 44.5 %)، وأعلى بحوالي ست نقاط مئوية بالنسبة لمن لا يعرفن حالة تسجيلهن (52.9 % مقابل 47.1 % للذكور)، وفي كل الأحوال لا يجب إيلاء عناية لغير المسجلين لأن نسبتهم ضئيلة أساساً كما أسلفنا.

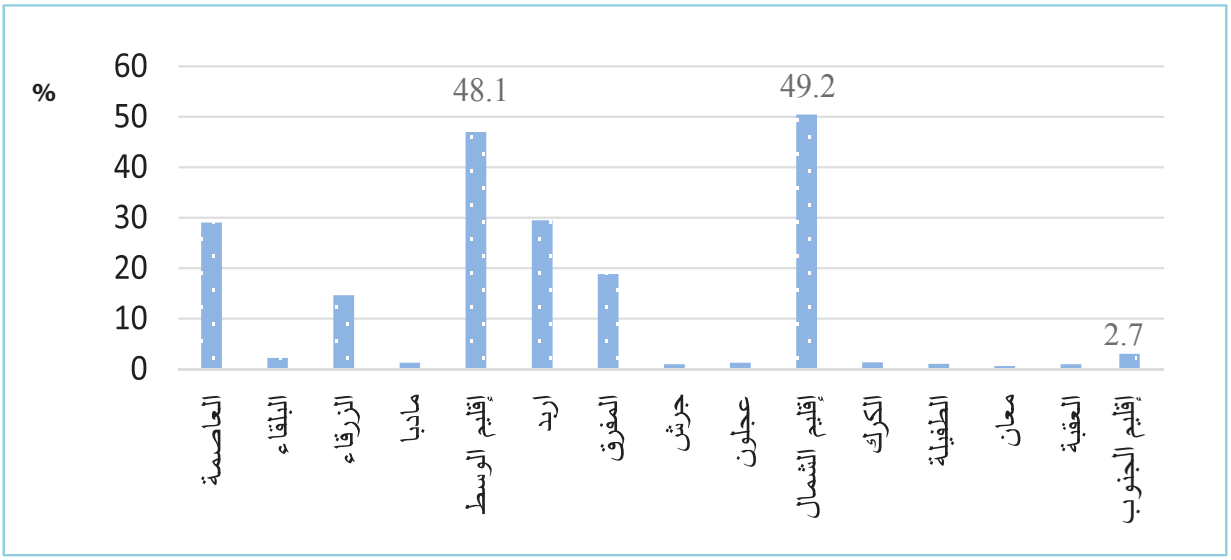
شكل رقم (3): التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التسجيل(لدى الحكومة الأردنية او المفوضية) والجنس على مستوى المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما عن توزيع اللاجئين السوريين المسجلين حسب أقاليم الأردن الثلاثة ومحافظاته (الشكل رقم 4)، فقد حظي أقليم الشمال والوسط بمعظمهم (49.2 % و 48.1 % على التوالي) تاركين لمحافظات الجنوب نسبة متدنية بلغت 2.7 % فقط، واحتلت محافظة العاصمة وإربد والمفرق والزرقاء المراتب الأربعة الأولى وبالترتيب من حيث حصتها من اللاجئين السوريين المسجلين.

شكل رقم (4): التوزيع النسبي للاجئين السوريين المسجلين عام 2015 حسب محافظات المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

3.3 حجم الأسرة السورية في الاردن

بلغ عدد الأسر الأردنية والسورية في الأردن حوالي (1.7) مليون أسرة، منها حوالي (245) ألف أسرة سورية أي ما نسبته 15% تقريباً من العدد الإجمالي للأسر الموجودة في الأردن (الجدول رقم 2). أما فيما يتعلق بمتوسط حجم الأسرة والذي يُحسب بقسمة عدد السكان من كل الأعمار على عدد الأسر، فتبين الإحصاءات في (الجدول رقم 2) أن متوسط حجم الأسرة السورية على مستوى المملكة كان أكبر من حجم الأسرة الأردنية (5.2 مقابل 4.6 فرد)، ويتفاوت متوسط حجم الأسرة الأردنية بين المحافظات، حيث تراوح ما بين (4.4) فرد في محافظة العاصمة إلى (5.1) فرد في محافظتي المفرق ومعان، بينما تراوح حجم الأسرة السورية بين (4.9) فرد في محافظة العاصمة إلى (6.7) فرد في محافظة عجلون.

جدول رقم (2): التوزيع النسبي للسكان والأسر حسب حجم الأسر والجنسية وحسب المحافظات والأقليم

المحافظة	التوزيع النسبي للاسر الاردنية %	التوزيع النسبي للاسر السورية %	متوسط حجم الأسرة الأردنية (فرد)	متوسط حجم الأسرة السورية (فرد)
العاصمة	38.6	34.4	4.4	4.9
البلقاء	6.0	2.2	4.8	5.3
الزرقاء	14.0	13.9	4.6	5
مأدبا	2.4	1.2	4.8	5.8
أقليم الوسط	60.9	51.6	4.5	4.9
اربد	19.9	27.1	4.8	5.7
المفرق	4.8	16.4	5.1	5.1
جرش	2.5	0.9	4.9	5.1
عجلون	2.4	1.1	4.9	6.7
أقليم الشمال	29.6	45.6	4.9	5.5
الكرك	4.1	1.3	4.9	5.2
الطفيلة	1.4	0.2	4.9	6
معان	1.9	0.70	5.1	5
العقبة	2.0	0.6	4.8	4.7
أقليم الجنوب	9.5	2.8	4.9	5
المجموع	% 100	% 100	4.6	5.2

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

4.3 الحالة الزواجية

أظهرت النتائج التي يعرضها (الجدول رقم 3) إرتفاع نسبة المتزوجين والمتزوجات ممن أعمارهم (13) سنة فأكثر بين السوريين قياساً بالأردنيين من الجنسين، وكانت نسبة السوريات المتزوجات أعلى من نسبة المتزوجين السوريين، فبلغت حوالي 66 % مقابل 58 % بين السوريين الذكور، وهي بذلك أعلى مما هي عليه بين الأردنيين من الجنسين، وبعبارة أخرى كانت نسبة العزاب أعلى بين السوريين الذكور منها بين الإناث السوريات، فبلغت حوالي 41 % مقابل 26 % على التوالي (بينما كانت أعلى بين الأردنيين وبلغت 45 % و 35 % بين الذكور والإناث على التوالي).

ومن الملفت للنظر إرتفاع نسبة الأرامل بين الإناث السوريات متجاوزة 6 % (والأردنيات أيضاً) مقارنة بأقل من 0.5 % بين الذكور، وقد يعود ذلك إلى وفاة الكثير من الأزواج السوريين الذكور أثناء الحرب السورية، وإلى أن الأجل المتوقع للزوج أقصر في الغالب من أجل الزوجة وإلى الفارق العمري بين الزوجين وإلى إرتفاع نسبة الأرامل الذكور الذين يعيدون زواجهم بعد فقدان زوجاتهم، وكانت نسبة المطلقات والمنفصلات بين السوريات هي الأخرى أعلى مما هي عليه بين نظرائهن الذكور السوريين.

جدول رقم (3): التوزيع النسبي لمن أعمارهم 13 سنة فأكثر حسب الحالة الزواجية والجنس والجنسية

الفئـــــة	الأردنيون %		السوريون %		
الحالة الزواجية	إنـاث	ذكـــور	إنـاث	ذكـــور	مجموع
أعزب/ عزباء	35.4	45.0	26.2	40.8	33.3
متزوج/ متزوجة	57.1	53.9	65.7	58.2	62.1
مطلق/ مطلقة	1.7	0.5	1.5	0.3	0.0
أرمل/ أرملة	5.6	0.5	6.3	0.4	3.4
منفصل/ منفصلة	0.2	0.1	0.3	0.1	0.2
غير مبين	-	-	0.1	0.1	0.0
المجموع	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

1.4.3الحالة الزواجية للسوريين حسب المحافظات

ويبين (الجدول رقم 4) التباين في الحالة الزواجية بين المحافظات حسب الحالة الزواجية، وتُظهر الإحصاءات أن هناك تفاوتاً بين المحافظات في الحالة الزواجية لكلا الجنسين، فنسبة العزاب بين الذكور ترتفع من حوالي 35 % في محافظات الجنوب إلى حوالي 42 % في محافظتي العاصمة وإربد، أما بين الإناث فنسبة العازبات أقل مما هي عليه عند الذكور وتتراوح بين 15 % في محافظة الطفيلة إلى حوالي 27 % في محافظات الشمال الأربع ومحافظة الزرقاء أيضاً.

ولذا تأخذ نسب المتزوجين مستويات معكوسة عن نسب العزاب فتبلغ أعلاها بين الذكور في محافظات الجنوب حوالي 64 % وأدناها في محافظتي العاصمة وإربد حوالي 57 %، بينما تبلغ أعلاها بين الإناث في محافظة الطفيلة (80 %) وأدناها في محافظة إربد (64 %)، وتتباين نسب الأرامل بين الجنسين وبين المحافظات أيضاً، فبين الذكور هي 0.5 % أو أقل في كافة المحافظات وبين الإناث تكون أعلى وتبلغ أدناها في محافظة معان 3.7 % وأقصاها في محافظة إربد 6.8 %.

أما نسبة المطلقين والمنفصلين فهي متدنية ولكنها أعلى بين الإناث منها بين الذكور، فنسبة المطلقين الذكور أقل من نصف في المئة في كافة المحافظات، ولكنها بين الإناث تصل إلى 1.7 % في ثلاث محافظات، أما نسبة المنفصلين من الجنسين فهي متدنية هي الأخرى ولم تصل إلى نصف في المئة في أي محافظة.

جدول رقم(4): التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 13 سنة فأكثر حسب الحالة الزواجية والجنس على مستوى المحافظة

المحافظة	الجنس	المجموع	أعزب/ عزباء %	متزوج/ متزوجة %	مطلق/ مطلقة %	أرمل/ أرملة %	منفصل/ منفصلة %	غير مبين %
الأردن	ذكر	368339	40.8	58.3	0.3	0.4	0.1	0.1
	أنثى	389030	26.2	65.7	1.5	6.3	0.3	0.1
العاصمة	ذكر	139370	41.9	57.2	0.3	0.4	0.1	0.1
	أنثى	136038	26.2	65.6	1.5	6.3	0.3	0.1
البلقاء	ذكر	8248	39.5	59.7	0.2	0.4	0.1	0.0
	أنثى	8453	25.6	67.4	1.3	5.4	0.2	0.0
الزرقاء	ذكر	49378	38.2	60.9	0.3	0.4	0.1	0.1
	أنثى	53324	24.8	67.7	1.4	5.7	0.3	0.1
مأدبا	ذكر	4296	37.6	61.6	0.3	0.4	0.1	0.0
	أنثى	4318	23.8	69.9	0.9	5.1	0.2	0.0
اربد	ذكر	93467	42.1	57.2	0.3	0.4	0.0	0.0
	أنثى	106955	27.2	64.3	1.5	6.8	0.2	0.0
المفرق	ذكر	56214	39.6	59.6	0.3	0.5	0.1	0.0
	أنثى	62178	26.7	64.6	1.7	6.6	0.4	0.0
جرش	ذكر	3089	40.1	59.4	0.1	0.5	0.0	0.0
	أنثى	3286	27.9	65.5	1.3	5.1	0.2	0.0
عجلون	ذكر	3658	39.7	59.7	0.2	0.4	0.0	0.0
	أنثى	4366	27.3	65.9	1.7	5.0	0.2	0.0
الكرك	ذكر	4895	35.5	63.9	0.1	0.3	0.1	0.1
	أنثى	4898	19.8	73.6	0.6	5.8	0.2	0.0
الطفيلة	ذكر	572	35.5	63.5	0.3	0.0	0.0	0.7
	أنثى	520	15.0	80.2	0.4	4.4	0.0	0.0
معان	ذكر	2552	35.1	63.8	0.4	0.5	0.0	0.2
	أنثى	2323	20.5	75.2	0.5	3.7	0.1	0.1
العقبة	ذكر	2600	42.9	55.7	0.4	0.2	0.0	0.9
	أنثى	2371	24.9	69.0	1.7	4.2	0.3	0.0

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

2.4.3 العمر عند الزواج الأول

يعرف متوسط العمر وقت الزواج الأول بأنه العمر الذي يتزوج عنده النسبة الأكبر من الإناث والذكور. ويشير الجدول رقم (5) إلى أن العمر وقت الزواج الأول للذكور السوريين أقل من العمر وقت الزواج الأول للإردنيين وحملة الجنسيات الأخرى، حيث بلغ 23.7 سنة مقابل 25.6 سنة و25.3 سنة للإردنيين وحملة الجنسيات الأخرى على التوالي. كما أن متوسط العمر وقت الزواج الأول للإناث السوريات كان أقل أيضاً من متوسط العمر وقت الزواج الأول للإناث الإردنيات والإناث من حملة الجنسيات الأخرى، حيث بلغ 18.9 سنة مقابل 21.2 سنة للإناث الإردنيات و21.1 سنة للإناث من حملة الجنسيات الأخرى، حيث يعتبر إنخفاض متوسط العمر عند الزواج الأول للسوريين مؤشراً على خبرة إنجابية مبكرة وطويلة.

جدول رقم (5): متوسط العمر وقت الزواج الأول حسب الجنسية والجنس

المحافظة	الجنس %	
	ذكـــر	أنثى
أردنية	25.6	21.2
سورية	23.7	18.9
أخرى	25.3	21.1

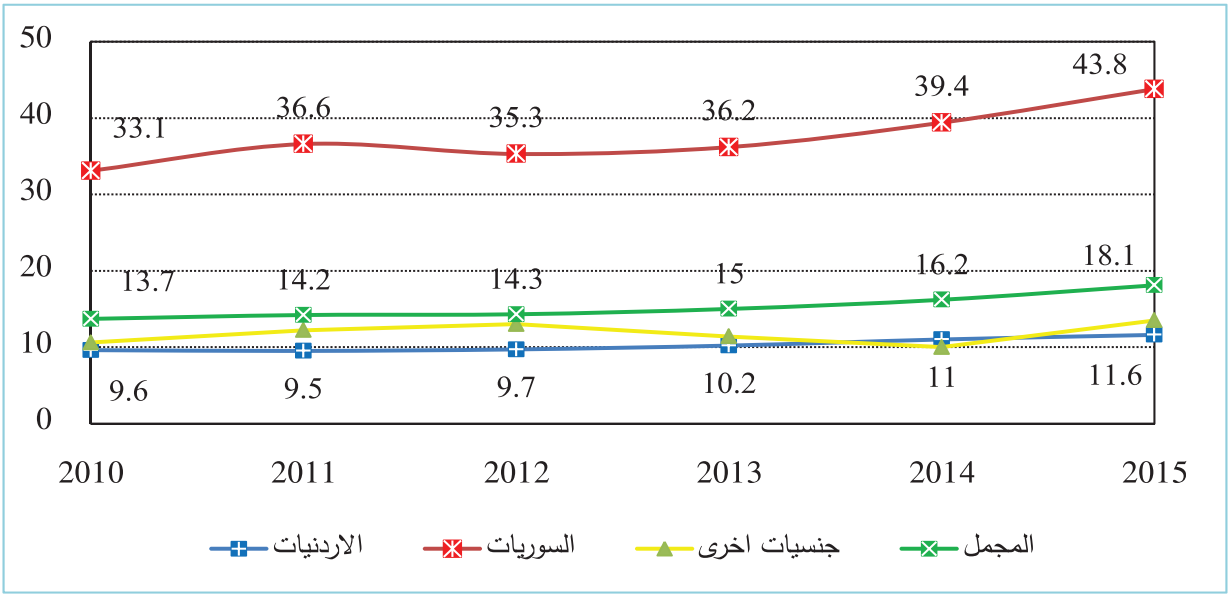
دائرة الإحصاءات العامة، التعداد العام للسكان والمساكن 2015

3.4.3 الزواج دون سن 18 سنة

أظهر تحليل بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015 أن مجموع عدد الإناث السوريات المتزوجات دون سن 18 سنة بلغ (113370) إمرأة سورية ، وقد شكلن من مجمل الإناث السوريات اللواتي أعمارهن 13 سنة فأكثر (29.2 %). في حين شكلن من مجمل الإناث السوريات المتزوجات ما نسبته (39.5 %).

كما أظهر التحليل لنسب زواج الإناث دون سن 18 سنة من مجمل المتزوجات حسب السنة كما هو مبين في الشكل (5) ان نسبة زواج القاصرات السوريات إرتفع من 33.1 % عام 2010 إلى 36.2% عام 2013 وإلى 43.8 % عام 2015، وقد فاقت نسب المتزوجات السوريات دون سن 18 للفترة 2010 - 2015، ما يقابلها على المستوى الوطني والنساء الأردنيات، وقد لعبت حالات زواج الأطفال السوريين دوراً كبيراً في زيادة وتيرة إرتفاع نسبة زواج الأطفال (الإناث) على المستوى الوطني.

شكل رقم (5): النسبة المئوية للإناث المتزوجات في عمر أقل من 18 سنة حسب الجنسية، وسنة الزواج 2010 - 2015

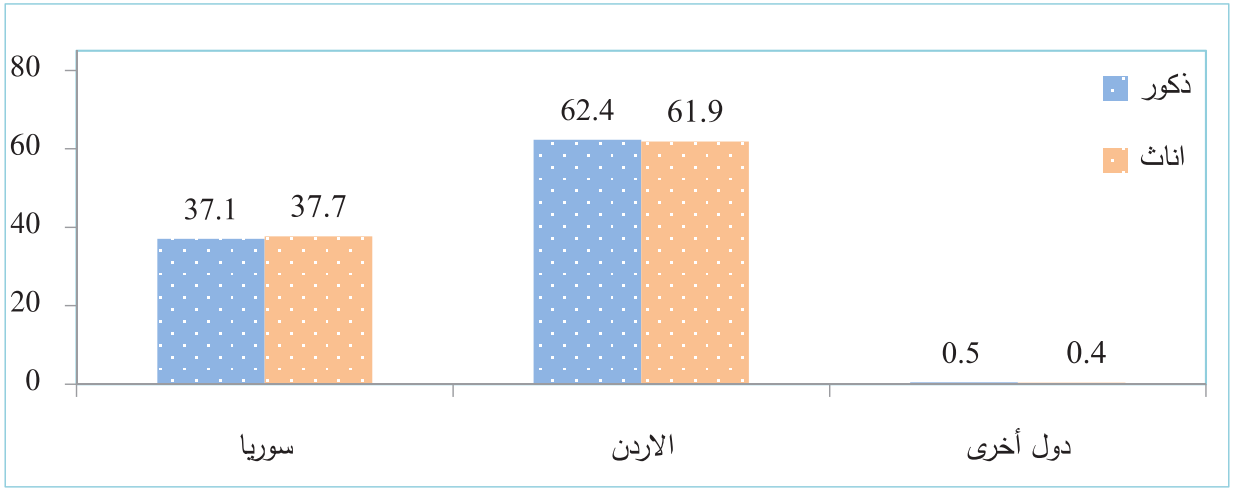


دائرة الإحصاءات العامة، التعداد العام للسكان والمساكن 2015

5.3 هجرة اللاجئين ومكان إقامتهم السابق والحالي

أظهرت النتائج على مستوى المملكة (الشكل رقم 6) أن نسبة السوريين الذين كان مكان إقامتهم السابق (أخر مكان أقام فيه الفرد مدة ستة أشهر أو أكثر قبل انتقاله إلى مكان الإقامة المعتادة الحالية) في سوريا بلغت حوالي 37.1 % بين الذكور وحوالي 37.7% بين الإناث، فيما كانت نسبة السوريين من الجنسين الذين مكان إقامتهم السابق في الأردن حوالي 62 %.

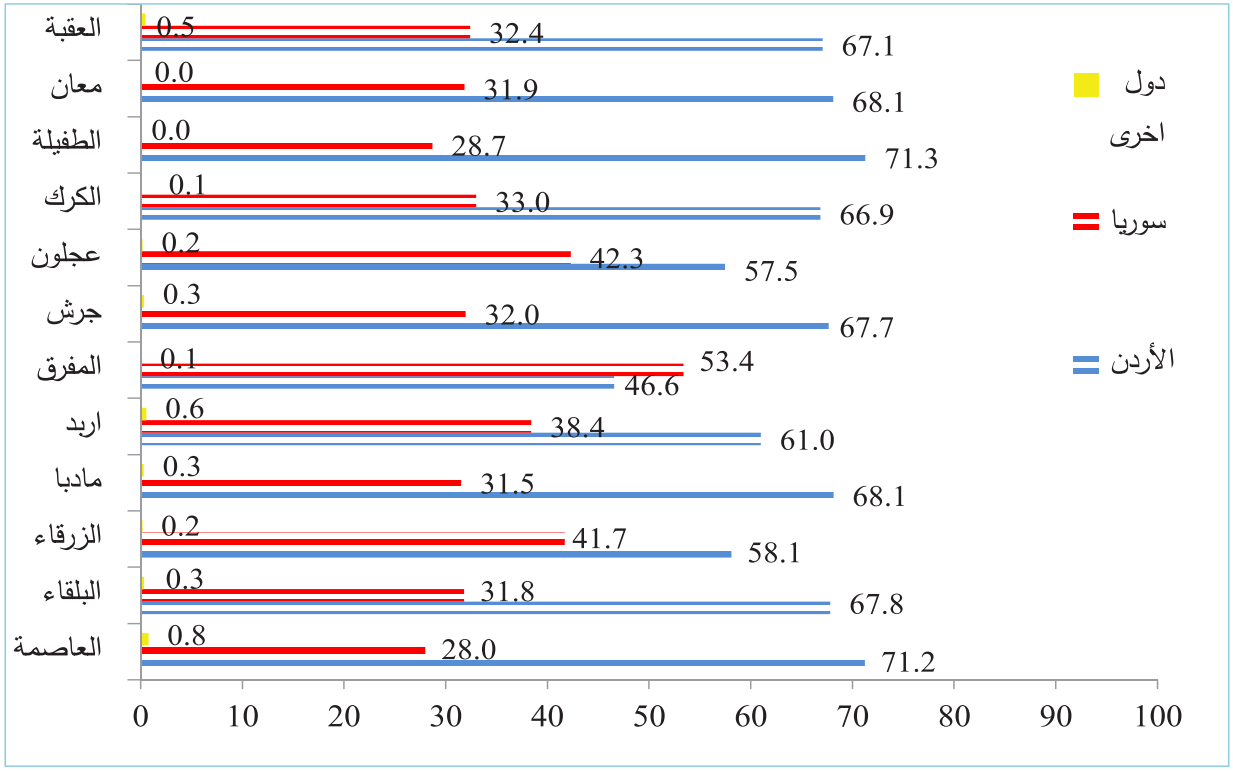
شكل رقم (6): التوزيع النسبي للسكان السوريين عام 2015 حسب مكان الإقامة السابق والجنس



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما عن توزيع السوريين في المحافظات حسب مكان إقامتهم السابق فيبينه (الشكل رقم 7)، فقد أظهرت النتائج أن النسبة الأكبر من السوريين في كافة المحافظات تقريباً كان مكان إقامتهم السابق في الأردن ولم تكن هذه النسبة أقل من النصف إلا في محافظة المفرق (حوالي 47 %)، وتراوحت نسب من كان مكان إقامتهم السابق في الأردن في أدناها حوالي 58 % في الزرقاء وأعلاها (حوالي 71 %) في العاصمة والطفيلة، وجاء في المرتبة الثانية نسبة من كان مكان إقامتهم السابقة في سوريا متراوحة من أعلاها حوالي 53 % في المفرق إلى أدناها حوالي 28 % في العاصمة والطفيلة، أما نسبة من كان مكان أقامتهم السابق في دول أخرى غير سوريا والأردن فكانت ضئيلة جداً.

شكل رقم (7) التوزيع النسبي للسكان السوريين في الأردن حسب مكان الإقامة السابق على مستوى المحافظات

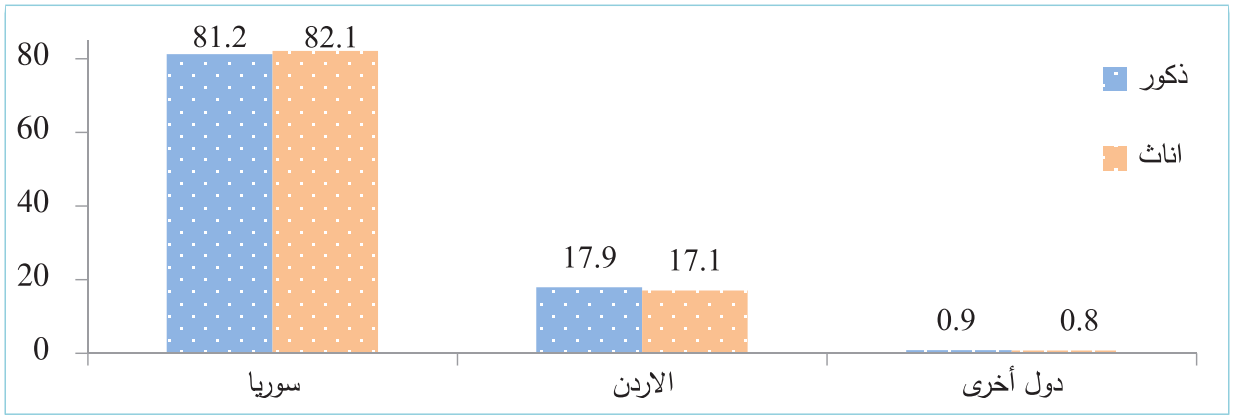


دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

6.3 مكان الولادة

إن النسبة الأكبر من السوريين (82 %) على مستوى المملكة قد وُلدوا في بلدهم سوريا قبل قدومهم إلى الأردن ونسبة قليلة منهم وُلدوا خارج سوريا (17 % في الأردن و1 % في دول أخرى)، وقد تباينت النسبة قليلا بين الذكور والإناث على مستوى المملكة كما هو مبين في (الشكل رقم 8) ، فقد بلغت حوالي 81.2 % بين الذكور وحوالي 82.1 % بين الإناث، فيما كانت نسبة السوريين الذين مكان ولادتهم في الأردن 17.9 % و 17.1 % للذكور والإناث على التوالي.

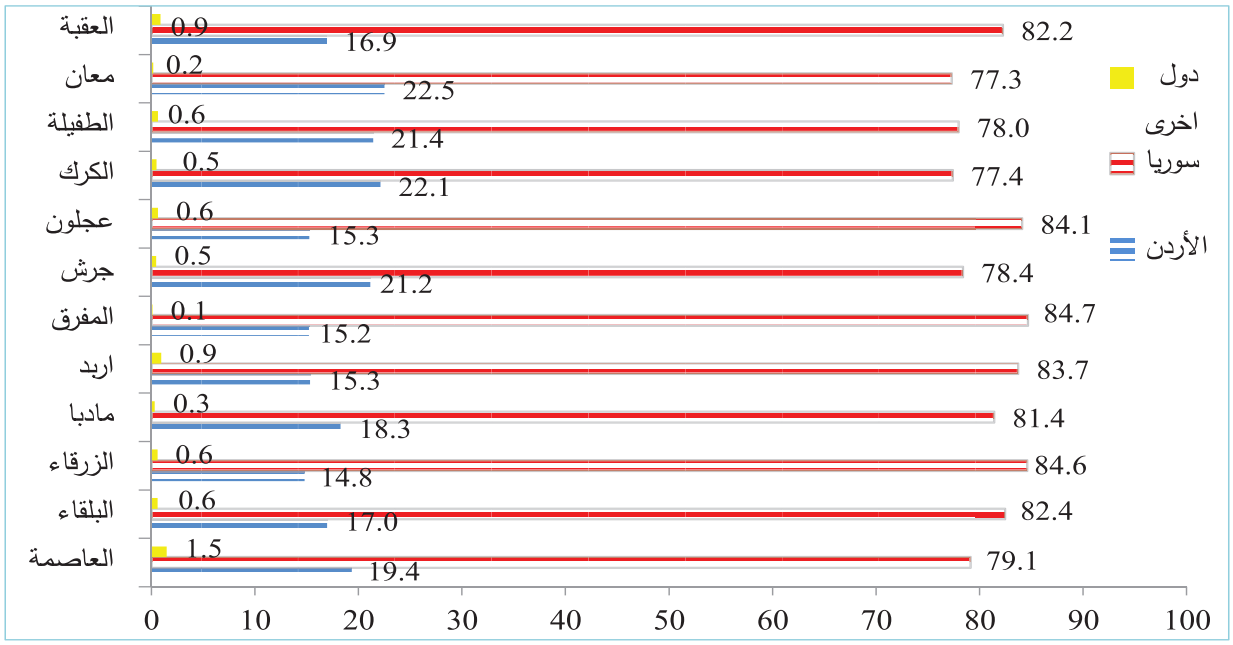
شكل رقم (8) التوزيع النسبي للسكان السوريين في الأردن حسب مكان الولادة والجنس على مستوى المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما على مستوى المحافظات (الشكل رقم 9) فبلغت نسبة من وُلد منهم في سوريا أدناها في معان والكرك (77 %) وأعلاها في المفرق (حوالي 85 %)، وهذا يعني أن نسبة ليست قليلة تتراوح بين 15 - 23 % (حسب المحافظة) من السوريين قد يكونوا ولدوا في الأردن في الفترة الواقعة بين تاريخ قدوم ذويهم إلى الأردن وتاريخ التعداد عام 2015، وهذا يعني أيضاً أن أعداد اللاجئين السوريين في الأردن مرشحة لمزيد من النمو في المستقبل بسبب ولادة أطفال لهم حتى لو توقف تدفق اللاجئين للأردن.

شكل رقم(9): االتوزيع النسبي للسكان السوريين حسب مكان الولادة ومكان الإقامة الحالي على مستوى المحافظات



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

7.3 التركيب النوعي والعمري

كما هو مبين في (الجدول 6) أدناه، كانت نسبة الإناث السوريات المتواجدات في الأردن بصورة عامة أعلى قليلاً من نسبة الذكور حيث بلغت نسبتهن 50.4 % مقابل 49.6 % للذكور، أي أن نسبة الجنس تبلغ 0.98 %.

وفيما يتعلق بالبنية العمرية للسوريين، تُظهر النتائج (الجدول رقم 6) أن مجتمع اللاجئين السوريين مجتمع فتي بإمتياز، فنسبة الأطفال ممن أعمارهم أقل من (15) سنة مرتفعة وتبلغ حوالي 45 %، وهي بذلك أعلى بعشر نقاط مئوية مما هي عليه بين الأردنيين، بينما نسبة كبار السن ممن أعمارهم (65) سنة فأكثر حوالي 2 % فقط قياساً بحوالي 4 % بين الأردنيين، ولذا فإن نسبة الإعالة العمرية بين السوريين عالية وتبلغ (89) مُعال من الأطفال وكبار السن لكل (100) شخص في سن العمل مقابل (64) بين الأردنيين، ويعود السبب في إرتفاع نسبة الأطفال بين السوريين قياساً بما هي عليه بين الأردنيين إلى أن مستويات الإنجاب بينهم أعلى مما هي عليه عند الأردنيين بسبب ارتفاع نسبة المتزوجات السوريات سابقاً وبسبب تدني استخدام الأسرة السورية لوسائل منع الحمل قياساً بالأسرة الأردنية كما بينت ذلك دراسة سابقة.

جدول رقم(6): التوزيع النسبي للسوريين حسب الفئات العمرية والجنس

الفئة العمرية	مجموع %	ذكـــــور %	إنـــــاث %
1>	3.2	51.1	48.9
1-4	13.3	51.4	48.6
5-9	15.9	51.0	49.0
10-14	12.4	51.1	48.9
15>	44.7	51.1	48.9
15-19	10.2	51.7	48.3
20-24	8.1	46.7	53.3
25-29	7.7	45.0	55.0
30-34	7.5	47.4	52.6
35-39	6.0	49.3	50.7
40-44	4.6	48.8	51.2
45-49	3.5	49.8	50.2
50-54	2.5	49.6	50.4
55-59	1.8	49.1	50.9
60-64	1.2	49.4	50.6
65+	2.0	46.7	53.3
65-69	0.8	49.2	50.8
70-74	0.5	45.8	54.2
75-79	0.3	44.1	55.9
80+	0.3	43.6	56.4
المجموع	% 100	% 49.6	% 50.4

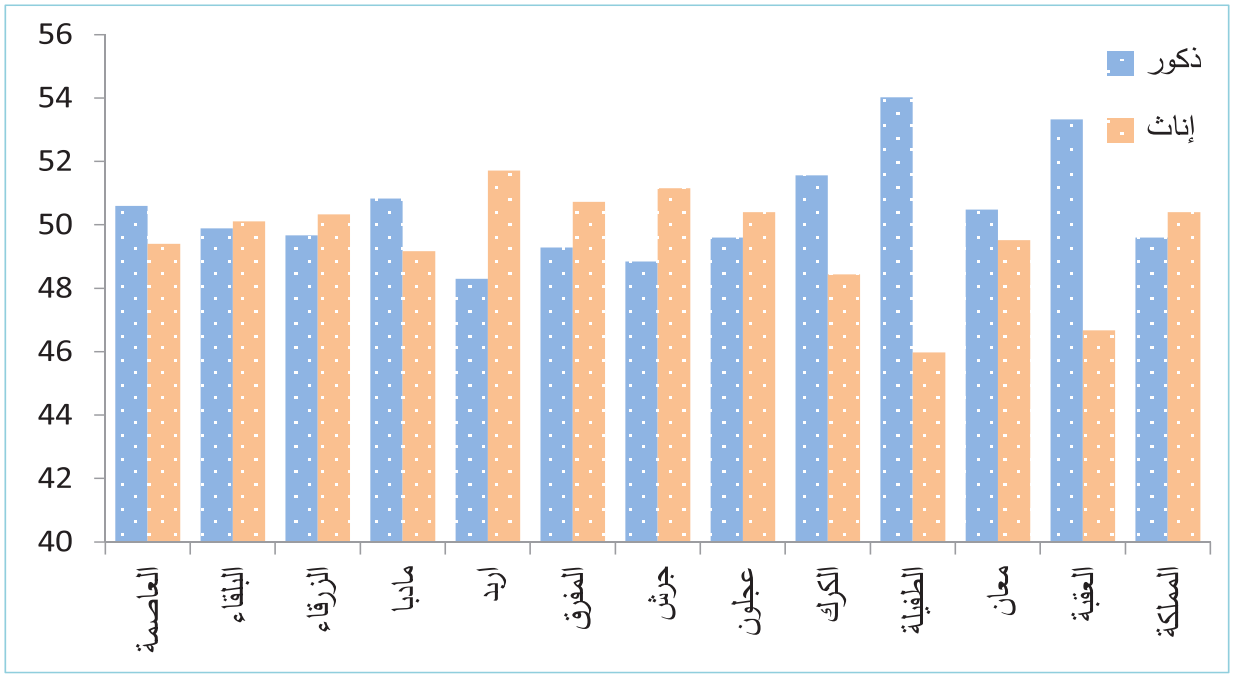
دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما فيما يخص التركيب النوعي للسوريين حسب العمر (أي توزيعهم بين ذكور وإناث حسب العمر) فنلاحظ أن النسبة ترتفع لصالح الإناث إعتباراً من العمر (20) سنة وتبلغ أقصاها 56 % في الأعمار (75) فأكثر، وهذه نتيجة متوقعة في كل مجتمعات العالم لأن النساء يعشن عمراً أطول من الذكور أي أن الأجل المتوقع لهن أطول.

وتشير النتائج (الشكل رقم10) إلى أن نسبة الإناث السوريات المسجلات في التعداد على مستوى المملكة بلغت 50.4 % وهي بذلك أعلى قليلاً من نظيرتها بين الذكور 49.6 %.

وبصورة عامة كانت نسبة الإناث السوريات أعلى قليلاً من نسبة الذكور السوريين في نصف المحافظات وبلغت أعلاها في محافظة إربد 52%، بينما كانت نسبة السوريات أقل بقليل من نسبة السوريين الذكور في النصف الآخر من المحافظات وبلغت أدناها في محافظة الطفيلة والعقبة (46% و47% على التوالي). وبصورة عامة بلغت نسبة الجنس بين اللاجئين السوريين 0.98 أي يتفوق قليلا عدد الإناث على عدد الذكور.

شكل رقم (10): التوزيع النسبي للسوريين حسب الجنس على مستوى المحافظات



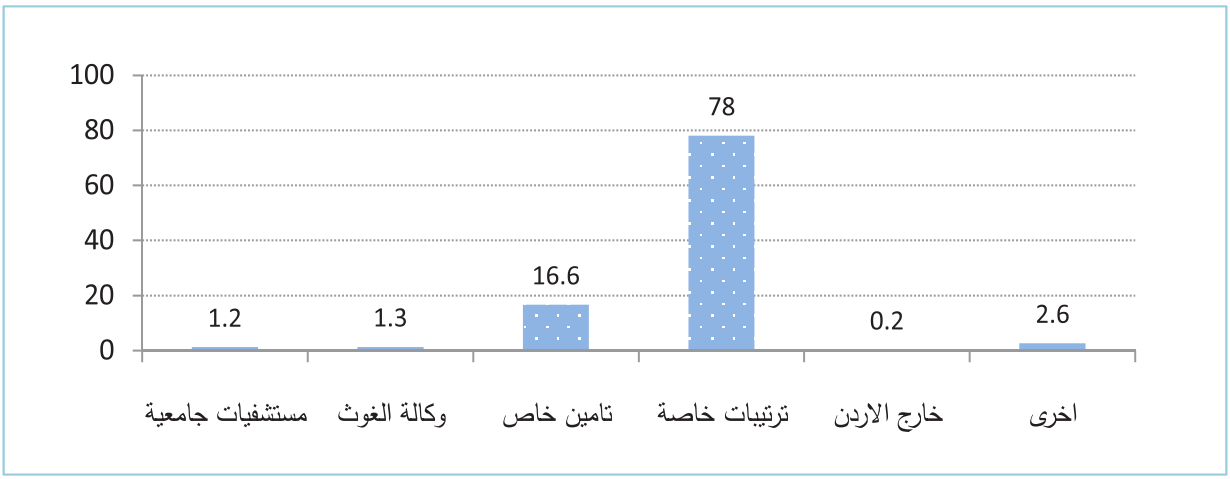
دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

8.3 التأمين الصحي

بلغ عدد المؤمنين السوريين في الأردن (363744) بما نسبته 28.7 % من مجمل السوريين في الاردن، وقد أظهرت النتائج أن نسبة الذكور بين من لديهم تأمين صحي تبلغ 49 %، والنسبة الباقية من المؤمنين هي من الإناث وبلغت 51 % ، أما عن مصدر هذا التأمين فتبين النتائج (الشكل 11) أن حوالي ثلاثة أرباع السوريين المؤمنين صحيا لديهم ترتيبات خاصة للحصول على تغطية بالتأمين الصحي وبنسبة مرتفعة بلغت 78.0 %، تلاهم الذين لديهم تأمين صحي خاص وبنسبة بلغت 16.6 %، وفي المرتبة الثالثة جاء الذين تأمينهم الصحي عن طريق وكالة الغوث والمستشفيات الجامعية بنسبة 1.3 % و1.2 % على التوالي، ثم الذي تأمينهم الصحي خارج الأردن حيث بلغت النسبة (0.2 %)، وأخيراً الذين حالة تأمينهم أخرى، بنسبة 2.6 %.

[26] ترتيبات خاصة: تشمل كل من يحمل الجنسية السورية وكان سبب قدومه للاردن النزاع المسلح في بلده، وفي هذه الحالة يكون علاجهم عن طريق المفوضية السامية للاجئين لتسديد التكاليف للجهات التي قامت بمثل هذه المعالجات وفق ترتيبات خاصة مع وزارة الداخلية.

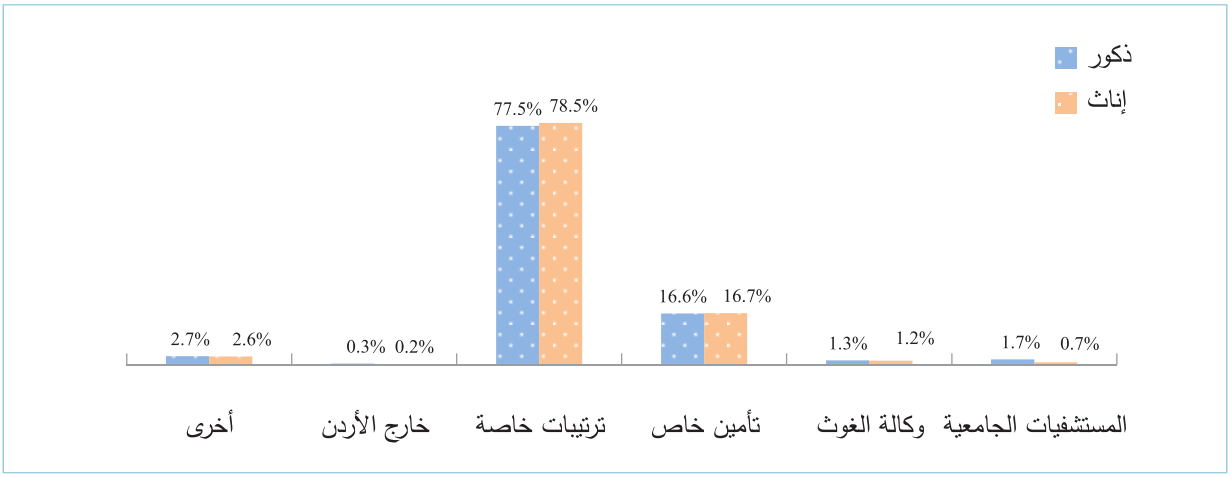
شكل رقم (11) التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التأمين الصحي على مستوى المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

وفيما عدا التأمين الصحي الذي مصدره المستشفيات الجامعية أو خارج الأردن كانت نسبة الذكور والإناث متقاربة في كافة مصادر التأمين الصحي الأخرى وكما هو مبين في (الشكل رقم 12)، حيث نرى أن نسبة الذكور السوريين بين من حالة تأمينهم الصحي عن طريق المستشفيات الجامعية قد بلغت 69.1 % والباقي كن من الإناث ونسبتهن 30.9 %، وبلغت نسبة الذكور بين الذين مصدر تأمينهم الصحي خارج الأردن 57.7 % والباقي من الإناث ونسبتهن 42.8 %. ومن المهم إيلاء عناية خاصة لفئتي التأمين الصحي الخاص والترتيبات الخاصة لأنهما الفئتان الغالبتان وإهمال الفئات الأخرى المتدنية النسبة أساساً.

شكل رقم (12) التوزيع النسبي للسوريين حسب حالة التأمين الصحي والجنس على مستوى المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015

والجدول رقم(7) يبين توزيع السوريين المؤمنين صحياً حسب نوع التامين والمحافظة ،حيث نلاحظ إنتشار حالة التأمين الصحي وفق ترتيبات خاصة في مختلف المحافظات .

جدول رقم (7): التوزيع النسبي للسوريين المؤمنين حسب المحافظات وحالة التأمين الصحي والجنس

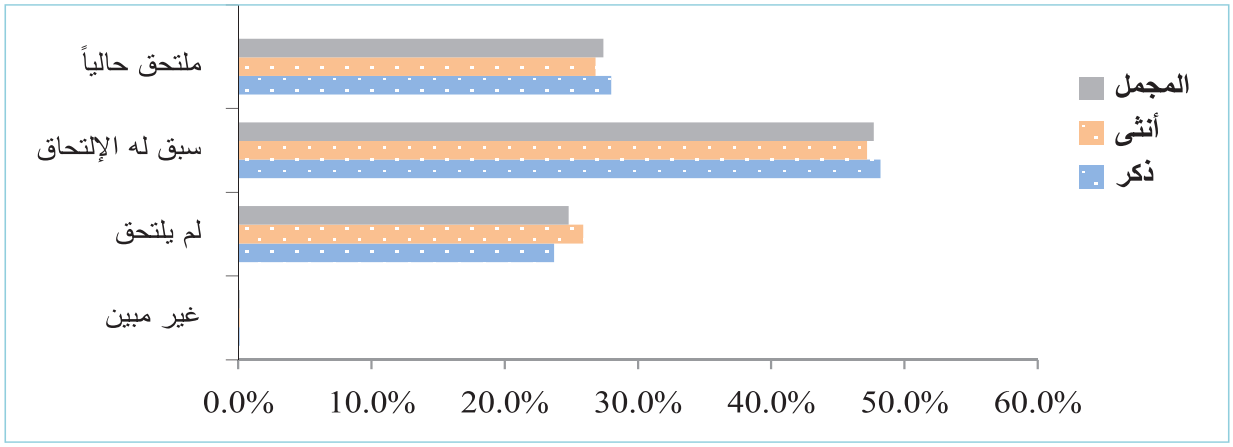
المحافظة	المستشفيات الجامعية%	وكالة الغوث %	تأمين خاص %	ترتيبات خاصة %	خارج الأردن %	أخرى %
المملكة	69.1	51.0	49.2	49.1	57.7	50.1
العاصمة	4.5	3.7	14.0	72.4	0.3	5.1
البلقاء	0.6	4.3	4.4	87.8	0.3	2.5
الزرقاء	0.1	0.7	2.0	95.8	0.1	1.2
مأدبا	0.2	0.1	8.9	83.0	0.3	7.5
اربد	2.2	0.7	7.6	86.3	0.2	2.9
المفرق	0.0	0.7	32.5	64.4	0.2	2.1
جرش	1.2	0.3	12.6	84.2	0.2	1.5
عجلون	0	0.4	6.3	90.8	0.2	2.3
الكرك	0.2	3.3	3.4	91.4	0.3	1.5
الطفيلة	0.5	2.8	43.1	49.1	0.5	4.1
معان	0.0	5.7	2.6	87.7	0.4	3.6
العقبة	0.4	3.8	24.4	64.7	0.7	6.0

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

9.3 التعليم

أظهرت النتائج (الشكل رقم 13) أن نسبة الملتحقين بالتعليم حالياً ممن أعمارهم (4) سنوات فأكثر من السوريين الذكور هي 28 % في حين بلغت النسبة للإناث الملتحقات بالتعليم حالياً 26.8 % و لكلا الجنسين 27.4 %، اما نسبة الذين سبق لهم الالتحاق بالتعليم بين السوريين الذكور والإناث فقد بلغت 48.2 %، 47.2 % للذكور والإناث على التوالي ، وما نسبته 47.7 % لكلا الجنسين.أما الذين لم يسبق لهم الإلتحاق فقد بلغت (23.7 %، 25.9 %) للذكور والإناث على التوالي وما نسبته 24.8 % لكلا الجنسين.

شكل رقم (13) التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 4 سنوات فأكثر حسب حالة الإلتحاق بالمؤسسات التعليمية والجنس



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما حالة الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والجنس على مستوى المحافظة فيبينها (الجدول رقم 8)

جدول رقم (8): التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 4 سنوات فأكثر حسب حالة الالتحاق والجنس والمحافظة

المحافظة والجنس		ملتحق حالياً %	سبق له الإلتحاق %	لم يلتحق %	غير مبين %
العاصمة	ذكر	26.6	52.5	20.8	0.1
	أنثى	26.6	50.6	22.6	0.1
	المجموع	26.6	51.6	21.7	0.1
البلقاء	ذكر	24.2	47.9	27.9	0.0
	أنثى	22.7	46.0	31.3	0.0
	المجموع	23.4	47.0	29.6	0.0
الزرقاء	ذكر	27.7	48.8	23.4	0.1
	أنثى	26.3	48.1	25.4	0.1
	المجموع	27.0	48.5	24.4	0.1
مأدبا	ذكر	27.2	47.3	25.5	0.0
	أنثى	27.4	45.0	27.6	0.0
	المجموع	27.3	46.2	26.5	0.0
اربد	ذكر	33.0	47.1	19.9	0.0
	أنثى	29.7	48.2	22.1	0.0
	المجموع	31.3	47.7	21.1	0.0
المفرق	ذكر	24.1	40.4	35.5	0.0
	أنثى	23.2	38.3	38.5	0.0
	المجموع	23.6	39.3	37.0	0.0
جرش	ذكر	29.2	48.4	22.4	0.0
	أنثى	29.0	46.5	24.5	0.0
	المجموع	29.1	47.5	23.4	0.0
عجلون	ذكر	33.9	46.2	19.8	0.0
	أنثى	30.3	47.2	22.6	0.0
	المجموع	32.0	46.7	21.3	0.0
الكرك	ذكر	28.0	47.0	25.0	0.1
	أنثى	27.7	45.3	27.0	0.0
	المجموع	27.8	46.1	26.0	0.0
الطفيلة	ذكر	27.8	46.9	24.8	0.5
	أنثى	26.9	47.8	25.3	0.0
	المجموع	27.4	47.3	25.0	0.2
معان	ذكر	25.4	44.4	29.9	0.2
	أنثى	27.8	42.9	29.1	0.1
	المجموع	26.6	43.7	29.5	0.2
العقبة	ذكر	15.3	52.0	32.0	0.7
	أنثى	18.6	45.4	36.0	0.0
	المجموع	% 16.9	% 48.9	% 33.9	% 0.4

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

حيث يظهر من الجدول بان أعلى نسبة إلتحاق كانت في محافظة عجلون وقد بلغت 32 % في حين كانت النسبة في محافظة العاصمة 26.6 % وكانت أقل نسبة في محافظة العقبة التي بلغت 16.6 %، اما نسبة من سبق لهم الالتحاق بالتعليم من السوريين الذكور فقد بلغت 48.2 % في حين بلغت النسبة للإناث الملتحقات بالتعليم سابقاً 47.2 % وعلى مستوى المملكة 47.7 % ويشير الجدول رقم 8 بان أعلى نسبة بين الذين سبق لهم الإلتحاق بالتعليم كانت في محافظة العاصمة وقد بلغت 51.6 % وكانت أقل نسبة في محافظة المفرق التي بلغت 39.3 %. اما نسبة الذكور والإناث من السوريين غير الملتحقين بالتعليم فقد بلغت 23.7 % 25.9 % على التوالي وعلى مستوى المملكة 24.8 % ويشير الجدول رقم 8 بان أعلى نسبة عدم التحاق بالتعليم كانت في محافظة المفرق وقد بلغت 37 % في حين كانت النسبة في محافظة العاصمة 21.7% وكانت أقل نسبة في محافظة اربد التي بلغت 21.1 %.

ولا يظهر نمط واضح حسب الجنس، فنسبة الذكور والإناث من الملتحقين وغير الملتحقين بمؤسسات التعليم متقاربة وإن كانت نسبة الذكور بين الملتحقين حالياً أعلى قليلاً من نسبة الملتحقات في سبع محافظات خاصة في محافظة الطفيلة (حوالي 53 % للذكور مقابل 47 % للإناث)، ويظهر النمط نفسه حسب الجنس بين السوريين القاطنين في معظم المحافظات الأردنية فيما يتعلق بسبق الإلتحاق بالتعليم وعدم الإلتحاق.

1.9.3 الملتحقون بالدراسة حسب المرحلة والجنس والقطاع

بشير تحليل البيانات(الجدول رقم 9) ان 85 % من الملتحقين في المؤسسات التعليمية هم ملتحقين بالمرحلة الاساسية، وان نسبة الملتحقين بالتعليم العالي بكالوروس فأكثر بلغت 4 %، كما يلاحظ من الجدول أن 50.5 % من إجمالي الملتحقين بالتعليم هم من الذكور مقابل 49.5 % من الإناث، ويبقى الذكور يشكلون نسبة أكبر من الإناث بين الملتحقين في جميع المراحل التعليمية بإستثناء المرحلة الثانوية والدبلوم المتوسط حيث بلغت نسبتهم 45 % في مرحلة الثانوية و47 % في مرحلة الدبلوم المتوسط، وتتصاعد نسبة الذكور في مرحلة التعليم العالي وتتفوق كثيراً على نسبة الإناث وتتجاوز نسبة ستين وسبعين بالمئة بل وثمانين بالمئة في مرحلة الدكتوراه.

جدول رقم (9) التوزيع النسبي للأفراد الذين أعمارهم 4 سنوات فأكثر الملتحقين حالياً حسب المرحلة والجنس

المرحلة التعليمية	ذكور %	إناث %	المجموع	
			العـــدد	النسبة %
رياض أطفال	52.4	47.6	16650	5.5
أساسي	50.2	49.8	256366	85.0
تلمذه مهنية	79.4	20.6	165	0.1
ثانوي	45.1	54.9	14997	5.0
دبلوم متوسط	46.8	53.2	1370	0.5
بكالوريوس	61.6	38.4	11752	3.9
دبلوم عالي	61.3	38.7	31	0.0
ماجستير	70.9	29.1	299	0.1
دكتوراه	85.7	14.3	21	0.0
المجموع	50.5	49.5	301651	% 100

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما بالنسبة لقطاعات التعليم الذي يدرس فيه الملتحقون بالتعليم ممن أعمارهم (4) سنوات فأكثر يبينها (الجدول رقم 10)

جدول رقم(10): التوزيع النسبي للسوريين ممن أعمارهم 4 سنوات فأكثر الملتحقين حالياً بمؤسسات تعليمية حسب الجهة المشرفة والجنس على مستوى المحافظة

الجنس	المحافظة	المجموع	حكومية %	خاصة %	وكالة الغوث%	خارج الأردن %	لا أعرف %
المجموع الكلي	العاصمة	101664	75.3	22.1	1.7	0.2	0.7
	البلقاء	5697	77.6	15.1	6.3	0.1	0.8
	الزرقاء	41029	70.3	7.3	20.3	0.4	1.7
	مأدبا	3506	88.3	9.5	2.0	0.0	0.2
	اربد	93489	84.1	13.7	1.8	0.1	0.3
	المفرق	42001	67.7	10.1	13.2	1.6	7.4
	جرش	2721	84.0	14.1	1.5	0.2	0.1
	عجلون	3963	87.1	9.4	2.7	0.4	0.3
	الكرك	4057	91.9	7.6	0.3	0.1	0.1
	الطفيلة	446	91.0	7.6	0.4	0.9	0.0
	معان	1926	96.3	2.8	0.7	0.1	0.1
	العقبة	1152	80.6	19.1	0.0	0.2	0.2
	المجموع	301651	77.1	14.9	5.9	0.4	1.6
ذكور	العاصمة	51432	72.4	25.1	1.7	0.2	0.6
	البلقاء	2952	76.3	15.4	7.2	0.1	1.0
	الزرقاء	20716	69.0	8.1	20.7	0.4	1.9
	مأدبا	1771	87.2	10.3	2.3	0.0	0.1
	اربد	47433	82.8	15.1	1.8	0.1	0.2
	المفرق	20872	67.3	10.4	13.4	1.7	7.2
	جرش	1351	81.3	16.2	1.9	0.3	0.3
	عجلون	2024	85.0	11.9	2.9	0.3	0.0
	الكرك	2071	90.7	8.4	0.6	0.2	0.1
	الطفيلة	238	91.6	5.9	0.8	1.7	0.0
	معان	950	97.1	1.5	1.1	0.2	0.2
	العقبة	544	80.5	18.8	0.0	0.4	0.4
	المجموع	152354	75.4	16.6	6.0	0.4	1.6
إناث	العاصمة	50232	78.3	19.0	1.8	0.1	0.7
	البلقاء	2745	79.0	14.8	5.4	0.1	0.6
	الزرقاء	20313	71.7	6.4	19.9	0.3	1.6
	مأدبا	1735	89.3	8.7	1.7	0.0	0.2
	اربد	46056	85.4	12.3	1.8	0.1	0.4
	المفرق	21129	68.1	9.7	13.0	1.5	7.6
	جرش	1370	86.6	12.0	1.2	0.1	0.0
	عجلون	1939	89.4	6.9	2.5	0.6	0.7
	الكرك	1986	93.2	6.7	0.1	0.0	0.0
	الطفيلة	208	90.4	9.6	0.0	0.0	0.0
	معان	976	95.5	4.1	0.4	0.0	0.0
	العقبة	608	80.6	19.4	0.0	0.0	0.0
	المجموع	149297	78.9	13.2	5.9	0.4	1.7

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

ونلاحظ أنه في جميع المحافظات كانت نسبة الملتحقين من الذكور والإناث بمدارس الحكومة الأردنية لا تقل عن الثلثين وكانت أدناها في محافظة المفرق، ووصلت إلى أكثر من 90 % في ثلاث من محافظات أقليم الجنوب.

أما على مستوى المملكة فكانت حصة المدارس الحكومية هي الأعلى قياساً بقطاعات التعليم الأخرى، حيث بلغت حصة هذه المدارس من الطلاب السوريين 75 % ومن الطالبات السوريات 79 %، وجاء الإلتحاق بالمدارس الخاصة في المرتبة الثانية بنسبة بلغت 16.6 % للذكور مقابل 13.2 % للإناث، وتلاه الإلتحاق بمدراس وكالة غوث اللاجئين الفلسطينيين بنسبة بلغت حوالي 6.0 % للذكور والإناث، أما النسبة القليلة الباقية فكانت لأبناء السوريين الذين يدرسون خارج الأردن وللذين لا يعرفون نوع قطاع التعليم الذي يدرس فيه أبنائهم وكانت ضئيلة عموماً ما عدا في محافظة المفرق.

أما فيما يخص التحصيل التعليمي للسوريين في الأردن ممن أعمارهم (13) سنة أو أكثر فتبينه الإحصاءات الواردة في (الجدول رقم 11)، ويظهر أن أعلى نسبة كانت للذين حالتهم التعليمية عند مستوى التعليم الإعدادي بنسبة بلغت 17.6 %، تلاها في المرتبة الثانية الذين حالتهم التعليمية أمي أو إبتدائي بنسبة بلغت 16.5 % لكل منهما، وحل في المرتبة الثالثة الذين تعليمهم أساسي بنسبة بلغت 15.9 %، وفي المرتبة الرابعة كان الذين حالتهم التعليمية يقرأ ويكتب بنسبة بلغت 15.8 %، تلاهم في المرحلة الخامسة الذين مرحلتهم التعليمية ثانوي بنسبة 10.6 %، وجاء في المراتب الدنيا الذين حالتهم التعليمية بكالوريوس (4.2 %)، وأصحاب الحالة التعليمية دبلوم متوسط بنسبة 2.3 % وماجستير بنسبة 0.2 %، وأخيراً الذين حالتهم التعليمية دبلوم عالي بنسبة 0.1 %.

ومن الملفت للنظر إرتفاع نسبة الأميين بين السوريين في الفئات العمرية الكبيرة فقد تجاوزت الربع في الفئة العمرية (50 - 54) سنة وتستمر في الإرتفاع مع تقدم العمر لتتجاوز نسبة النصف في الفئة العمرية (70 - 74) سنة، ونسبة الثلثين في الفئة العمرية (+80) سنة، وكانت نسبة الأمية عالية أيضاً حتى بين المراهقين والشباب والبالغين في المجموعة العمرية دون سن خمسين سنة وتراوحت بين عشرة إلى عشرين بالمئة.

ويمكن ملاحظة تأثير الحرب واللجوء على إلتحاق الأطفال السوريين بالمدارس عند النظر في نسبة الأمية بين الأطفال ممن أعمارهم حالياً (13 - 14) سنة، حيث بلغت نسبة الأمية بينهم حوالي الخمس (19.3 %).

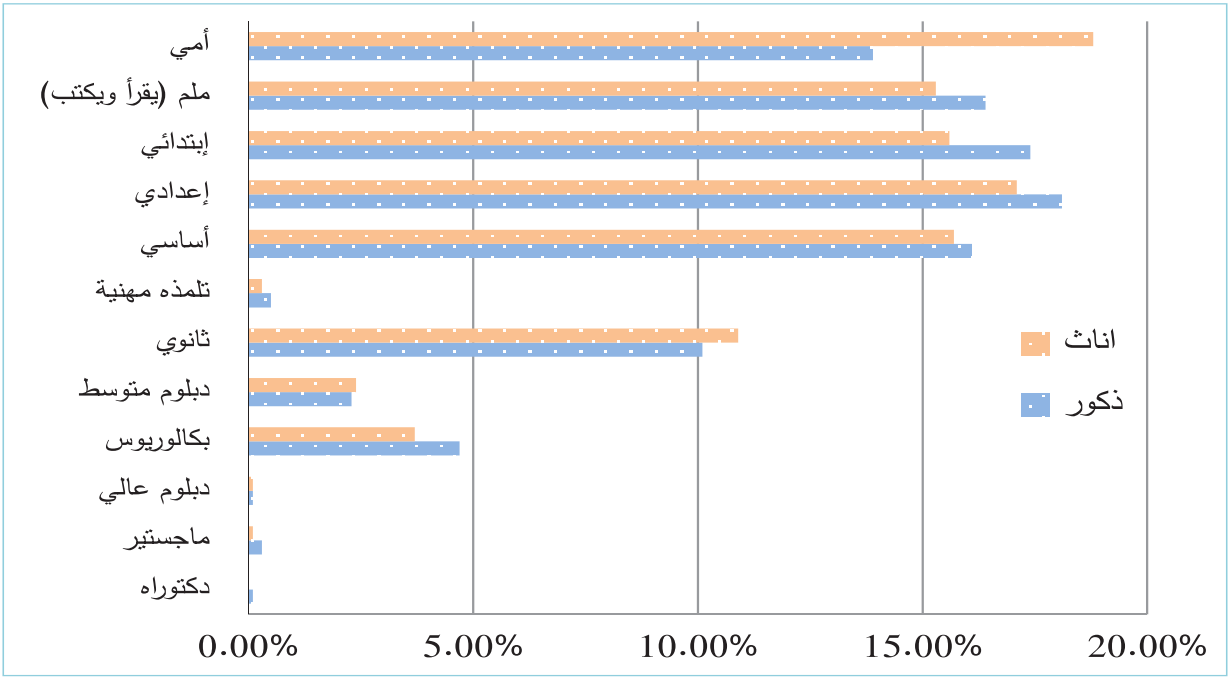
جدول رقم (11) التوزيع النسبي للسوريين الذين أعمارهم (13 سنة فأكثر) غير المنتظمين في الدراسة حسب والفئات العمرية والحالة التعليمية على مستوى المملكة

الفئات العمرية	الحالة التعليمية %											
	أمي	يقرأ ويكتب	إبتدائي	إعدادي	أساسي	تلمذه مهنية	ثانوي	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
14-13	19.3	21.7	29.3	13.5	16.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
19-15	11.3	15.4	16.4	17.5	31.4	0.2	7.6	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
4-202	10.2	13.2	12.9	16.8	22.8	0.4	17.1	2.3	4.3	0.0	0.0	0.0
29-25	12.0	13.9	14.8	15.7	19.1	0.4	13.1	3.8	6.9	0.1	0.2	0.0
34-30	12.9	15.3	16.9	17.0	18.4	0.4	10.1	3.1	5.5	0.1	0.2	0.0
39-35	13.6	16.1	17.2	19.4	16.9	0.4	9.4	2.7	3.9	0.1	0.3	0.0
44-40	15.1	16.6	18.0	24.1	6.8	0.6	11.5	2.8	4.1	0.0	0.3	0.1
49-45	19.7	18.7	18.9	22.0	0.0	0.5	11.8	2.8	5.1	0.1	0.4	0.1
54-50	25.2	18.6	18.2	19.3	0.0	0.6	9.5	2.7	5.2	0.2	0.3	0.1
59-55	32.5	17.5	16.2	16.8	0.0	0.5	8.4	2.4	5.0	0.1	0.4	0.2
64-60	38.4	18.5	14.9	12.1	0.0	0.4	7.1	2.2	5.5	0.2	0.5	0.3
69-65	45.0	18.5	13.6	10.1	0.0	0.2	5.6	1.7	4.7	0.2	0.3	0.2
74-70	54.1	16.9	11.8	6.6	0.0	0.2	4.0	1.0	4.7	0.2	0.4	0.2
79-75	61.3	15.4	10.1	4.6	0.0	0.0	2.9	0.5	4.2	0.0	0.8	0.1
80+	68.9	17.2	5.4	3.0	0.0	0.0	1.8	0.4	2.5	0.1	0.5	0.2
المجموع	16.5	15.8	16.5	17.6	15.9	0.4	10.6	2.3	4.2	0.1	0.2	0.0

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

ويبين (الشكل رقم14) الحالة التعليمية للسوريين ممن أعمارهم (13) سنة أو أكثر حسب الجنس، وتُظهر النتائج أن الإناث أقل تعليماً بصورة عامة من الذكور، فمثلاً بلغت نسبة الأمية عند الإناث 18.8 % في حين كانت نسبة الأمية عند الذكور 13.9 %، وكانت نسبة التعليم الإعدادي عند الذكور 18.1 % في حين كانت النسبة عند الإناث 17.1 %، وعلى صعيد التعليم الجامعي وجد ان النسبة عند الإناث غير المنتظمات في الدراسة واللواتي حالتهن التعليمية ثانوي ودبلوم متوسط هي 10.9 %، 2.4 % على التوالي، وهي أعلى من نسب الذكور ولكن تتفوق نسبة الذكور على نسبة الإناث كلما وصلنا إلى مستويات التعليم الجامعي أي البكالوريوس فأعلى، فقد بلغ ما نسبته 4.7 % من الذكور في مستوى الشهادة الجامعية الأولى مقابل 3.7 % من الإناث وعلى مستوى الماجستير وجد 0.3 % هم من الذكور في حين بلغت عند الإناث ما نسبته 0.1 % فقط.

شكل رقم(14): التوزيع النسبي للسوريين الذين أعمارهم (13 سنة فأكثر) غير المنتظمين في الدراسة حسب الحالة التعليمية والجنس على مستوى المملكة



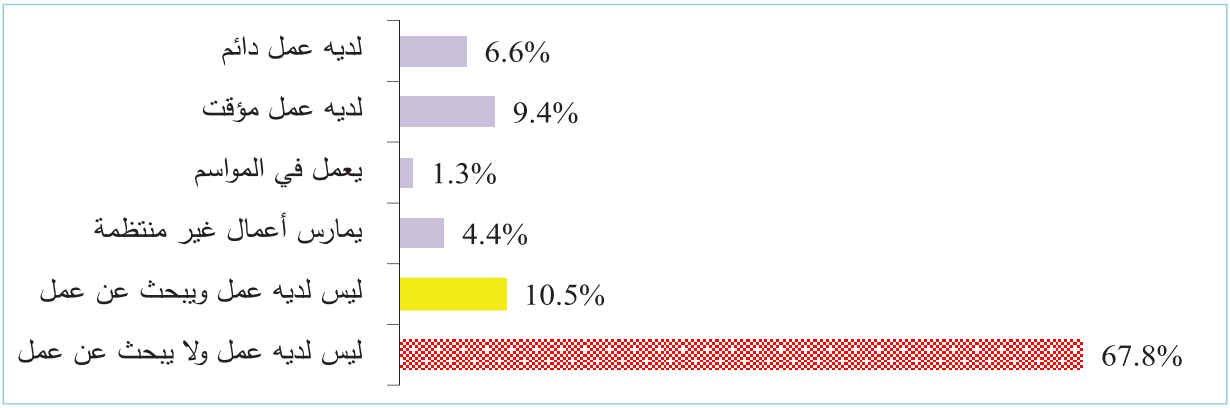
دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

10.3 المشاركة في قوة العمل

1.10.3 المشاركة الإقتصادية للسوريين في الاردن بين شريحة السكان 15 سنة فأكثر

يتوزع السوريين في الأردن ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر على النحو المبين في الشكل رقم 15، اذ يظهر أن حوالي (67.8 %) من السوريين الذين أعمارهم (15) سنة فأكثر لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، أي أنهم خارج قوة العمل أو غير نشيطين إقتصادياً، وان 32.2 % من السوريين في هذه الفئة العمرية هم في قوة العمل أو نشيطين إقتصاديا، وتشمل قوة العمل هذه المتعطلين أي الذين لا يعملون ولكن يبحثون عن عمل ونسبتهم بلغت 10.5 % من مجمل السوريين في الأردن ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر، وتشمل أيضاً الذين لديهم عمل مؤقت وبلغت نسبتهم 9.4 % من مجمل السكان 15 سنة فأكثر، وكذلك من كان لديه عمل دائم ونسبتهم حوالي 6.6 % من مجمل السكان 15 سنة، كذلك تشمل من يعمل موسمياً أو بصورة غير منتظمة ونسبتهم 1.3 % من مجمل السكان السوريين 15 سنة فأكثر.

شكل رقم(15) التوزيع النسبي للسوريين الذين أعمارهم (15 سنوات فأكثر) حسب حالة المشاركة في قوة العمل على مستوى المملكة



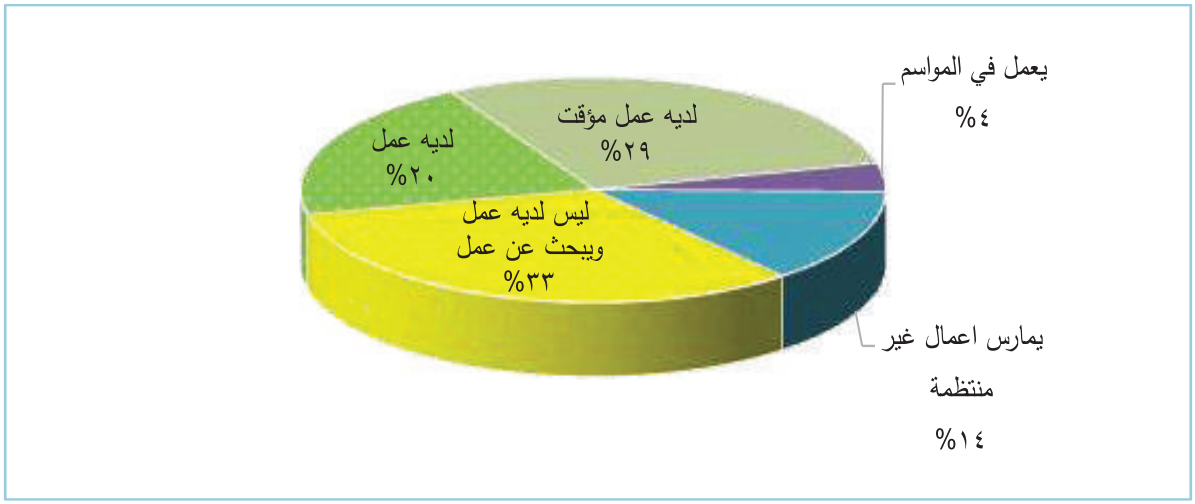
دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

2.10.3 قوة العمل السورية في الأردن

يشير تحليل بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015 بان السوريين في الأردن النشيطين إقتصاديا ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر يتوزعون حسب الجنس بنسبة 87.4 % للذكور وما نسبته12.6. % للإناث، كما بلغ معدل المشاركة الإقتصادية المنقح للسوريين في الأردن(النشيطين إقتصادياً منسوبة إلى مجمل السكان في سن 15 سنة فأكثر) 32.2 % ، في حين بلغ معدل المشاركة الإقتصادية المنقح للذكور السوريين والإناث السوريات على التوالي (58 %، 7.9 %).

وتتوزع القوى العاملة السورية حسب حالة المشاركة في قوة العمل على النحو المبين في الشكل رقم (16) ، حيث شكل المتعطلين أي الذين لا يعملون ولكن يبحثون عن عمل ما نسبته 32.6 % من قوة العمل (النشيطين إقتصادياً) أي أن معدل البطالة بلغ 32.6 % وهو أعلى من معدل البطالة بين الأردنيين والبالغ 13 % لنفس العام حسب مسح العمالة والبطالة 2015 الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة. وتشمل قوة العمل السورية في الأردن أيضاً الذين لديهم عمل مؤقت وبلغت نسبتهم 29.3 % من قوة العمل، وكذلك من كان لديه عمل دائم ونسبتهم 20.5 % من مجمل قوة العمل السورية، كذلك تشمل من يعمل موسمياً أو بصورة غير منتظمة ونسبتهم 17.7 % من مجمل قوة العمل السورية.

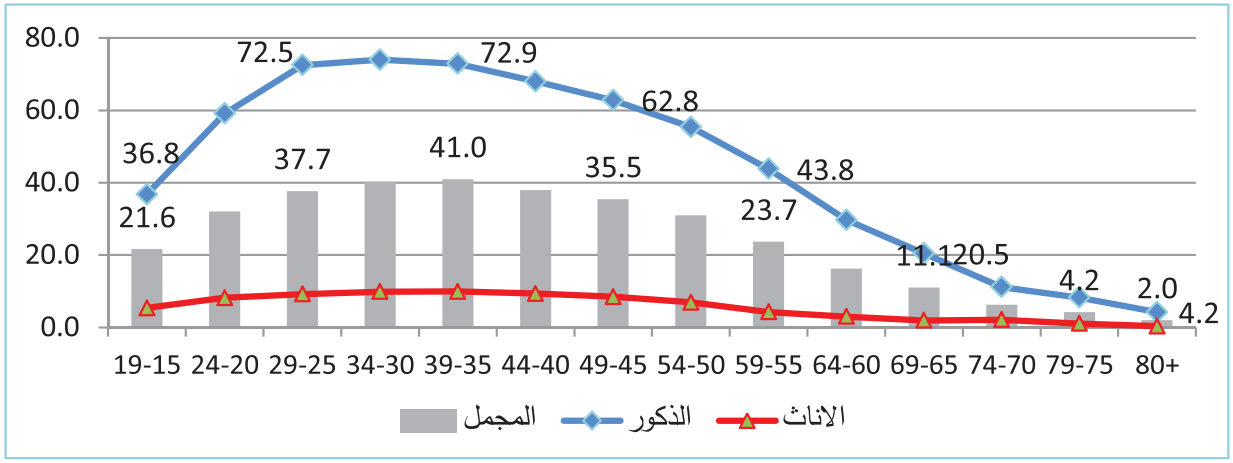
شكل رقم (16) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية في الأردن حسب حالة المشاركة في قوة العمل عام 2015



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

كما بلغ معدل المشاركة الإقتصادية المنقح للسوريين في الاردن 32.2 % ، في حين بلغ معدل المشاركة الإقتصادية المنقح للذكور السوريين والإناث السوريات على التوالي (58 %، 7.9 %)، وتتباين معدلات المشاركة الإقتصادية المنقحة حسب الفئات العمرية وبين الذكور والإناث، كما هو مبين في الشكل (رقم 17)، حيث يظهر أن معدلات المشاركة تتجه إلى الإرتفاع من الفئة العمرية 15 - 19 لتصل ذروتها في الفئة العمرية 35 - 39 ثم تتجه إلى الإنخفاض لتصل إلى أدنى مستوى لها في الفئة العمرية 80 سنة فأكثر. اما معدلات المشاركة الإقتصادية حسب الجنس والفئات العمرية فإنها تبرز التباين الكبير بين مشاركة الذكور والإناث، والتفوق الكبير لمشاركة الذكور مقابل الإناث، وسيادة نمط تقريباً موحد لإتجاه معدلات المشاركة الإقتصادية للذكور والإناث في الإتجاه إلى الإرتفاع من الفئة العمرية 15 - 19 لتصل إلى ذروتها في الفئة العمرية 39-35، ثم إتجاهها إلى الإنخفاض.

شكل رقم(17) معدلات المشاركة الإقتصادية المنقحة للسوريين في الاردن حسب الفئات العمرية والجنس

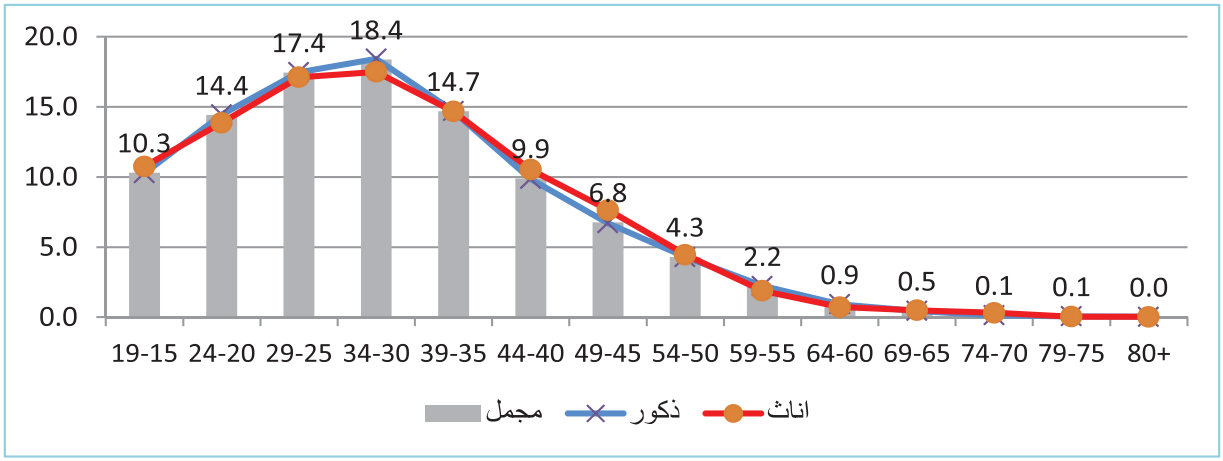


دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

3.10.3 العاملين من القوى العاملة السورية في الاردن

بلغ عدد العاملين السوريين في الاردن حسب التعداد العام للسكان والمساكن 2015 (151423) عامل يشكلون ما نسبته (67.4 %) من القوى العاملة السورية في الاردن، كما يتوزعون بنسبة (93.2 %) للذكور وما نسبته (6.8 %) للإناث. وكما هو مبين في الشكل (رقم 18) تتجه الزيادة في أعدد العاملين السوريين من الفئة العمرية 15 - 19 وتصل ذروتها في الفئة العمرية (30 - 34)، ثم تتجه إلى الإنخفاض لتصل أدنى مستوى لها في الفئات العمرية الكبيرة. ويتركز مجمل العاملين السوريين في الفئات العمرية 20 - 24، 25 - 29، 30 - 34، 35 - 39 ، حيث بلغت نسب المشتغلين في هذه الفئات 14.4 %، 17.4 %، 18.4 %، 14.7 % على التوالي وبنسبة إجمالية بلغت (65 %) في الفئة العمرية (20 - 39)، كما وأيضاً يظهر من الشكل عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في إتجاه التوزيع النسبي للعاملين حسب العمر.

شكل رقم (18) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب الفئات العمرية والجنس

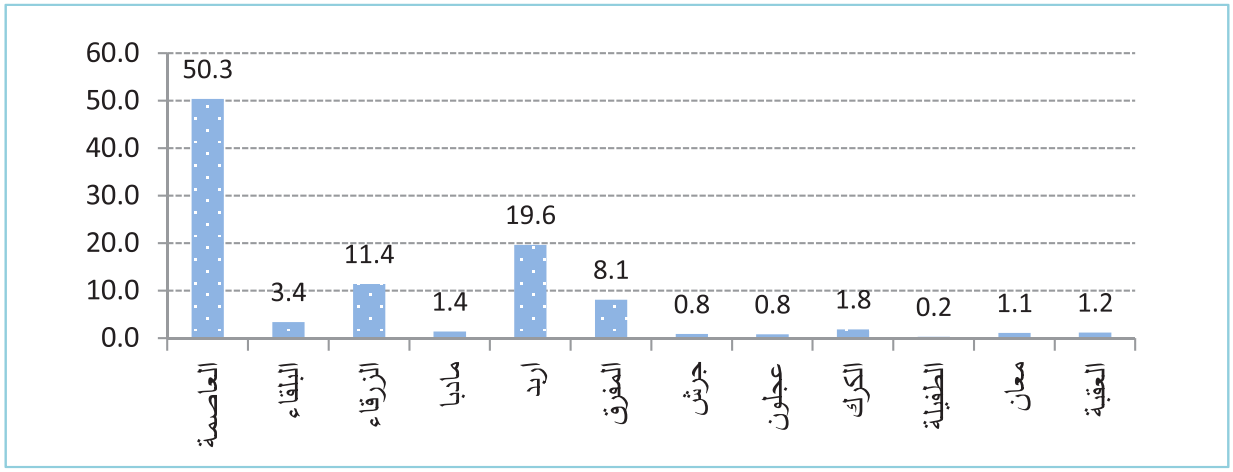


دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

ويشير توزيع العاملين السوريين حسب مكان إقامتهم كما هو مبين في الشكل (رقم 19) بان محافظة العاصمة حازت على المرتبة الأولى من حيث توزيع العاملين السوريين حسب مكان إقامتهم، ويتركز فيها حوالي (50.3 %) من مجمل العاملين السوريين في عام 2015،

وقد سجلت محافظات اربد والزرقاء والمفرق أعلى نسب لتركز إقامة العمالة السورية بعد محافظة العاصمة (19.6 %، 11.4 %، 8.1 %)، وبنسبة إجمالية بلغت 89.4 % في المحافظات الأربع، في حين كانت محافظات الطفيلة وعجلون وجرش أقل المحافظات كمكان إقامة للعمالة السورية وقد ضمت ما نسبته (0.2 %، 0.8 %،0.8 %) على التوالي من إجمالي العمالة السورية .

شكل رقم (19) التوزيع النسبي للعاملين السوريين في الأردن حسب المحافظات

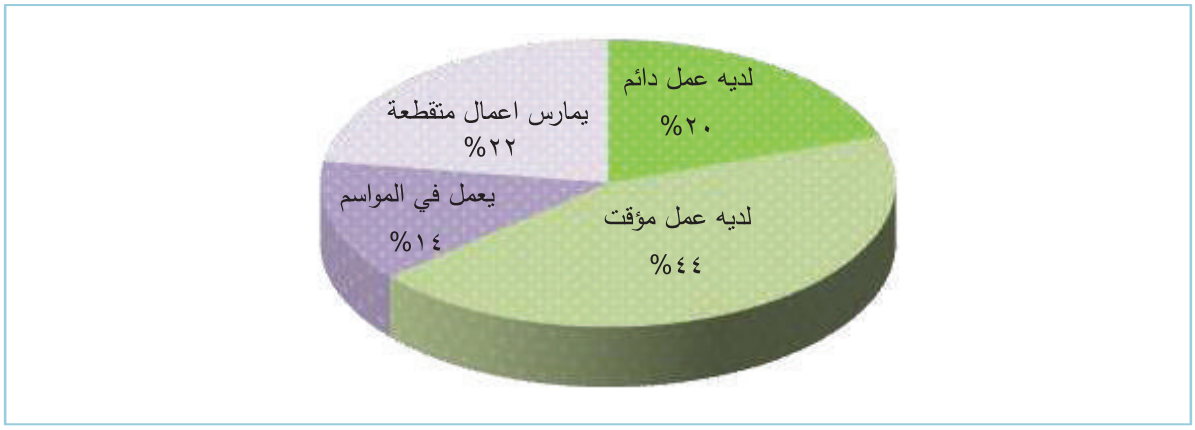


دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

4.10.3 عمالة الأطفال السورية في الاردن

بلغ عدد الأطفال السوريين في الأردن من الفئة العمرية 9 - 14 سنة (192423) طفل، وبلغ عدد العاملين منهم (2959) طفل، شكلوا ما نسبته (1.5 %) من مجمل الأطفال في الشريحة العمرية 9 - 14 سنة، ويتوزعون بما نسبته (83.7 %) من الذكور وما نسبته (16.3 %) من الإناث، والشكل التالي يبين توزيع الأطفال العاملين حسب نمط الأعمال التي يقومون به.

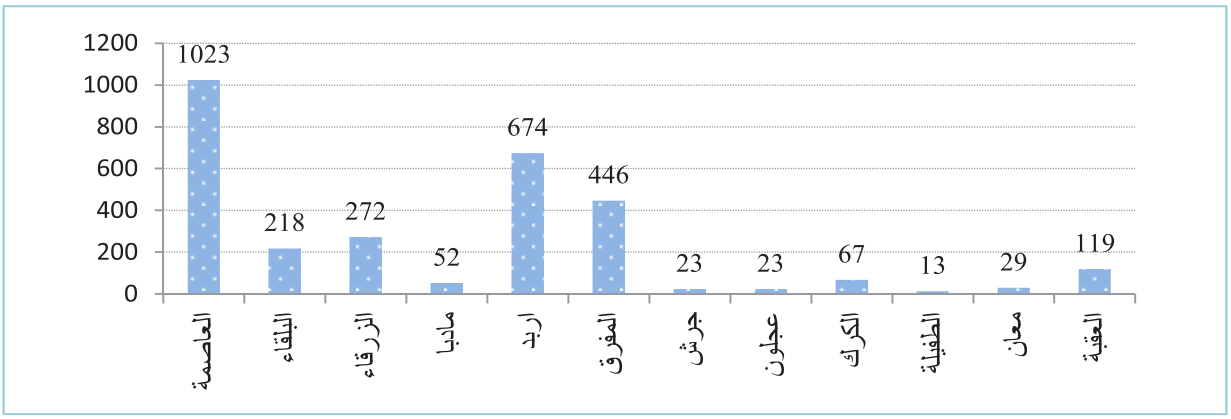
شكل رقم(20) التوزيع النسبي للاطفال السوريين العاملين حسب نمط الاعمال التي يقومون بها



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن

ويتركز أغلب عمالة الأطفال السورية في محافظات العاصمة واربد والمفرق كما يبينه الشكل التالي :

شكل رقم (21) توزيع الأطفال السوريين العاملين عام 2015 حسب محافظات المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن

5.10.3 العاطلين عن العمل من القوى العاملة السورية

تعد البطالة من المشكلات الرئيسية التي يعاني منها القوى العاملة الاردنية والسورية على حد سواء، وان كانت أكثر حدة لدى السوريين، وكما هو مبين في الجدول (12) فقد بلغ معدل البطالة لعام 2015 بين السوريين 32.6 % حسب التعداد العام للسكان والمساكن 2015، مقابل 13 % بين القوى العاملة الأردنية حسب مسح العمالة والبطالة 2016، كما أشارت النتائج إلى أن معدل البطالة بين السوريين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر قد بلغ بين الذكور 28.1 % وبين الإناث 63.5 %.

جدول رقم (12) معدلات البطالة للعاطلين عن العمل والباحثين عنه حسب الجنس والفئات العمرية

الفئات	المعدل العام %	معدل البطالة للذكور %	معدل البطالة للإناث %
19-15	44.3	41.2	67.1
24-20	33.8	28.3	68.1
29-25	28.0	22.4	64.1
34-30	27.0	21.6	63.3
39-35	28.6	24.1	60.3
44-40	31.9	27.7	60.7
49-45	35.2	32.1	58.4
54-50	34.1	30.9	58.7
59-55	39.5	37.3	61.4
64-60	45.2	42.8	68.5
69-65	41.9	40.9	51.9
74-70	44.1	41.6	54.8
79-75	50.0	44.4	84.0
+80	50.7	50.0	57.1
المعدل العام	32.6	28.1	63.5

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

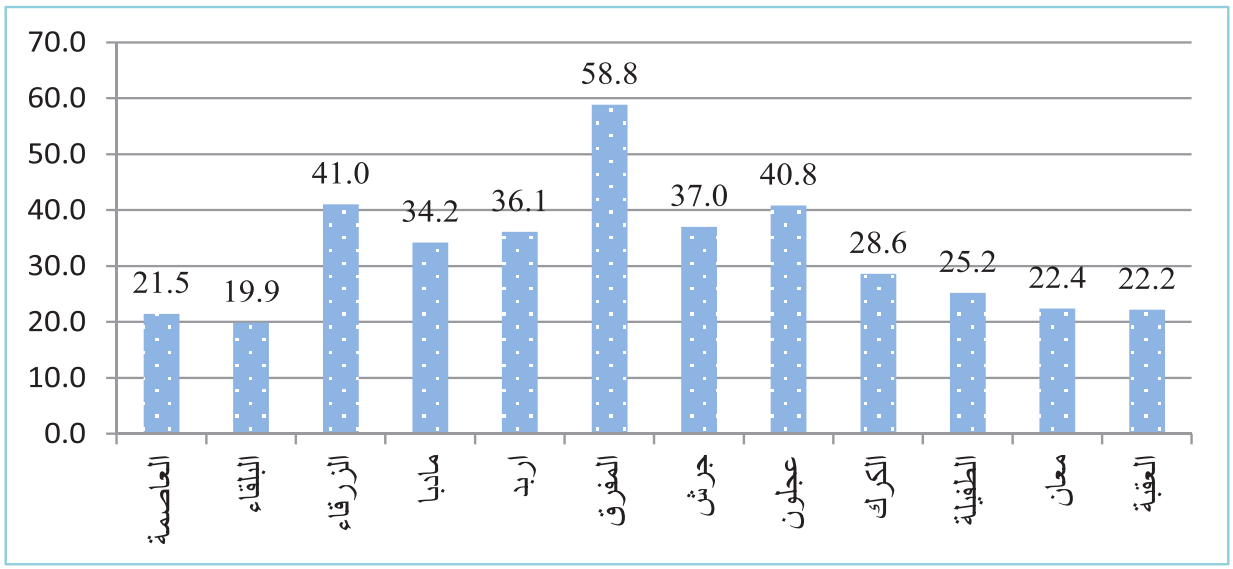
كما يشير جدول (12) أن معدل البطالة بين الشباب الذكور في الفئات العمرية 15 - 19، 20 - 24 قد بلغ (41.2 %، 28.3 %) على التوالي، وهي أقل من معدلات البطالة للإناث لنفس الفئات العمرية (67.1 %، 68.1 %) على التوالي.

وأظهرت البيانات بأن أدنى نسبة للمتعطلين الذكور كانت في الفئات العمرية (25 - 29،30 - 34، 35 - 39، 40 - 44) سنة ، حيث بلغت (22.4%، 21.6 %، 24.1 %، 27.7 %) على التوالي، ويقابل هذه الفئات لدى الإناث معدلات بطالة مرتفعة بلغت على التوالي (64.1 %، 63.3 %، 60.3 %، 60.7 %).

ومن الملفت للإنتباه الإتجاه العام لإنخفاض معدلات البطالة للإناث كلما تقدمت الفئات العمرية من 15 - 19 إلى 50 - 54، ويظهر أن الطلب على الإيدي العاملة السورية الإنثوية يرتبط أكثر بالفئات العمرية الكبيرة نسبياً بالمقارنة مع الفئات العمرية الصغيرة.

ومن دراسة التباين في معدلات البطالة حسب المحافظات كما هو مبين في الشكل (22) يظهر أن محافظات المفرق والزرقاء وعجلون سجلت أعلى معدلات للبطالة بين القوى العاملة السورية (58.8 %، 41 %، 40.8 %) على التوالي، وقد يعزى ذلك إلى أن هذه المحافظات تضم مخيمات للأجئين السوريين، وما يرتبط بذلك في عام 2015 بظروف ضئالة فرص العمل وفرص خروج العمالة للعمل خارج المخيم، في حين سجلت محافظات البلقاء والعاصمة والعقبة أقل معدلات للبطالة بين القوى العاملة السورية (19.9 %، 21.5 %، 22.2 %) على التوالي.

شكل رقم(22) معدلات البطالة للقوى العاملة السورية 15 سنة فأكثر عام 2015 حسب المحافظات



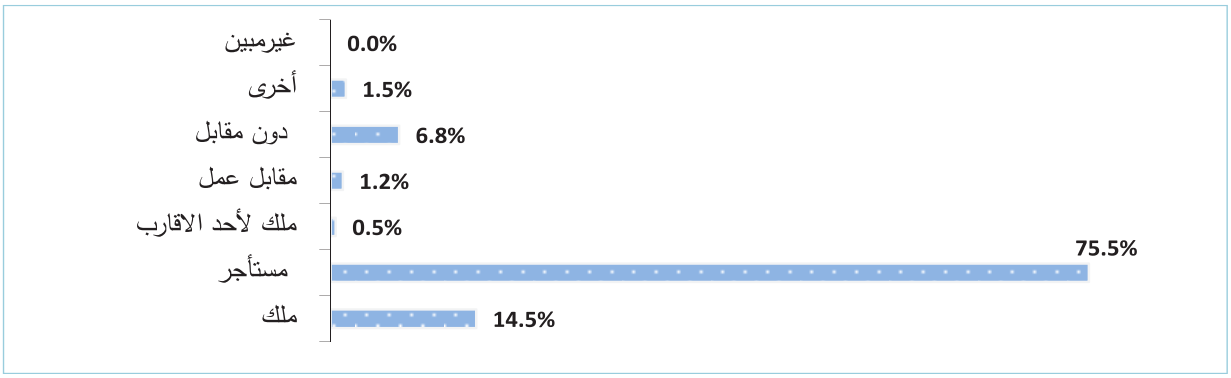
دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

11.3 خصائص مساكن اللاجئين السوريين

1.11.3 حيازة المسكن

أظهرت النتائج على مستوى المملكة (الشكل رقم 23) أن ثلاثة أرباع السوريين مستأجرين لمنازلهم، وحوالي 14.5 % يملكون مسكناً، وجاء في المرتبة الثالثة الذين يقيمون في مساكن دون مقابل أو مقابل عمل (8.6 %)، وهذا يعني أن قطاع الإسكان تمكن من استيعاب موجة اللجوء السوري من خلال توفير بدائل للسكن.

شكل رقم (23) التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب نوع حيازة المسكن على مستوى المملكة



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما على مستوى المحافظات (جدول رقم 13) فأظهرت النتائج تفاوتاً كبيراً بين محافظات المملكة في ملكية المسكن وبالتالي في نسبة المستأجرين لمنازلهم أيضاً، فكانت أعلى نسبة للذين يملكون مسكنهم في محافظة المفرق 47.4 %، ويمكن أن يفسر ذلك بأن اللاجئين في مخيم الزعتري إعتبروا أنفسهم مالكين، بينما كانت نسبة من يملكون مسكنهم متدنية (أقل من 10 %) في تسع محافظات، مما جعل نسبة المستأجرين لمسكنهم لا تقل عن 85 % في معظم المحافظات (تسع محافظات) ووصلت حوالي 90 % في عجلون ومعان.

جدول رقم (13) التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب نوع حيازة المسكن والمحافظات

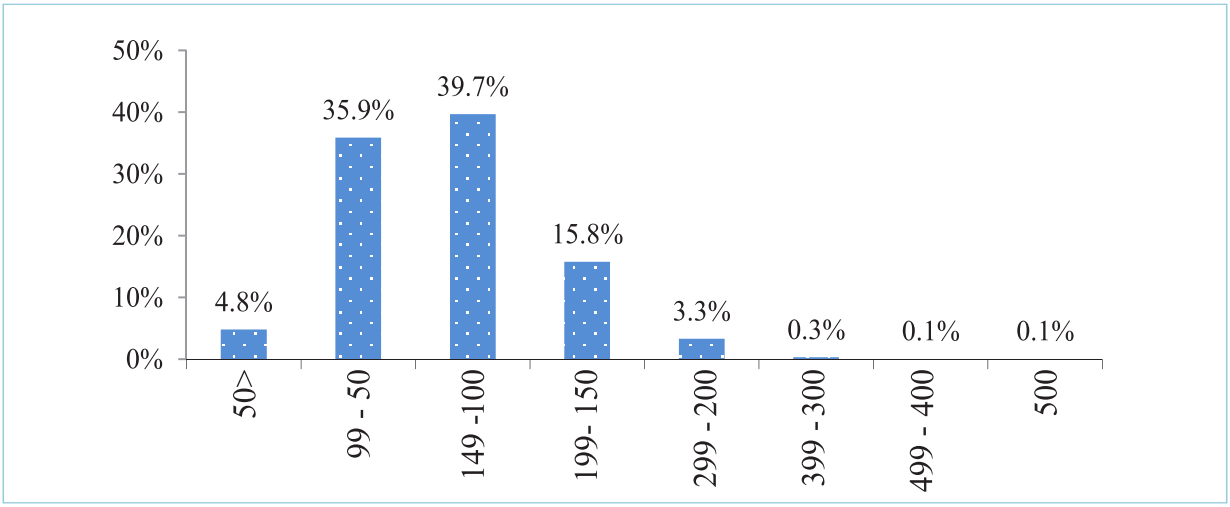
المحافظة	ملك للأسرة أو أحد أفرادها%	مستأجر دون فرش %	مستأجر مفروش %	ملك لأحد الأقارب %	مقابل عمل %	مقابل عمل %	أخرى %	غير مبين %	المجموع %
العاصمة	9.1	80.6	6.4	0.6	1.3	1.5	0.4	0.1	94272
البلقاء	10.8	78.2	1.9	0.3	3.8	2.2	2.7	0.0	5647
الزرقاء	9.7	62.2	1.5	0.3	0.8	23.1	2.3	0.1	37033
مأدبا	8.3	84.4	3.3	0.1	2.1	1.3	0.5	0.0	2702
اربد	5.1	85.0	4.6	0.4	0.8	2.9	1.2	0.0	62125
المفرق	47.4	33.6	0.8	0.4	1.2	12.8	3.7	0.0	41910
جرش	8.2	86.1	2.1	0.3	1.3	1.4	0.7	0.0	2294
عجلون	4.7	89.0	4.3	0.2	0.9	0.8	0.0	0.0	2281
الكرك	7.5	86.0	1.6	0.4	1.5	1.1	1.9	0.0	3532
الطفيلة	7.1	84.6	1.1	0.3	5.2	0.0	1.6	0.0	364
معان	6.2	89.0	3.9	0.2	0.6	0.0	0.0	0.1	1798
العقبة	23.7	57.2	7.2	0.3	1.4	0.4	9.7	0.0	1829
المجموع	14.5	71.4	4.1	0.5	1.2	6.8	1.5	0.0	255787

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

2.11.3 مساحة المسكن

أظهرت النتائج على مستوى المملكة (الشكل رقم 24) أن حوالي خمسي منازل السوريين مساحتها أقل من (100) متر مربع ومثلها بين (100 - 149) متر مربع، وجاء في المرتبة الثالثة من كانت مساحة منازلهم بين (150 - 199) متر مربع وبنسبة 15.8 %، بينما حوالي 3.8 % كانت مساحة منازلهم (200) متر مربع فأكثر.

شكل رقم (24): التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب مساحة المسكن (متر مربع)



دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

أما على مستوى المحافظات كما هو مبين في (الجدول رقم 14) فقد أظهرت النتائج أن محافظات العقبة والزرقاء والبلقاء كانت أكثر المحافظات التي فيها نسبة المساكن التي يشغلها السوريين بمساحات أقل من 100 متر مربع (72.5 %، 50.2 %، 50 %) على التوالي في المحافظات الثلاث، في حين جاءت محافظات الكرك ومعان وجرش واربد أكثر المحافظات التي فيها نسبة المساكن التي يشغلها السوريين بمساحات 100 - 199 م2 (67.4 %، 64.8 %، 62.2 %، 61.9 %) على التوالي للمحافظات الأربع.

جدول رقم(14): التوزيع النسبي لمساكن السوريون حسب المحافظات وحسب مساحة المسكن بالمتر المربع

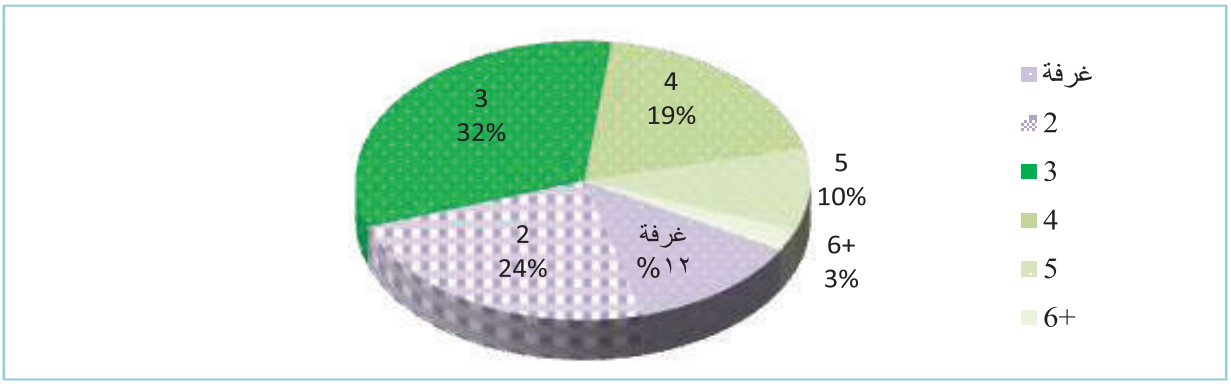
المحافظة	المجموع	50>	99-50	149-100	199-150	299-200	399-300	499-400	+500
العاصمة	93,933	4.6	37.7	38.5	14.9	3.7	0.4	0.1	0.1
البلقاء	5,560	10.5	39.5	34.0	12.8	2.8	0.3	0.0	0.1
الزرقاء	25,890	3.8	46.4	39.2	8.5	1.7	0.1	0.0	0.1
مأدبا	2,689	4.0	35.8	40.5	17.2	2.3	0.1	0.0	0.1
اربد	61,391	4.2	30.0	41.6	20.6	3.3	0.3	0.1	0.0
المفرق	17,415	7.1	31.9	40.2	16.4	4.0	0.3	0.1	0.0
جرش	2,288	5.6	29.2	47.1	14.8	3.0	0.2	0	0
عجلون	2,277	4.2	41.3	40.5	11.1	2.8	0	0.1	0
الكرك	3,529	5.2	24.3	45.5	21.9	2.8	0.2	0	0
الطفيلة	358	0.6	42.2	46.6	7.0	3.4	0	0	0
معان	1,794	1.6	31.3	52.2	12.6	2.0	0.1	0	0.2
العقبة	1,666	21.2	51.1	22.0	3.8	1.5	0.1	0.1	0.1
المجموع	218,790	4.8	35.9	39.7	15.8	3.3	0.3	0.1	0.1

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

3.11.3 عدد غرف المسكن

بينت النتائج على مستوى المملكة أن أغلبية السوريين بنسبة (75 %) يشغلون مساكن مؤلفة من (2 - 4) غرف، في حين أن 13 % من السوريين يشغلون مساكن تتكون من أكثر من أربع غرف .

شكل رقم(25): التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب عدد غرف المسكن الذي يشغلونه 2015



دائرة الاحصاءات العامة، بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015

4.11.3 مدة الإقامة في المسكن

يظهر من الجدول أن ما نسبته 90 % من المساكن التي يشغلها السوريون أقاموا فيها أقل من 5 سنوات، حيث يعتبر ذلك مؤشراً على توافد السوريون إلى الأردن لغاية عام 2015، في حين أن 10 % من المساكن يشغلها السوريون لخمس سنوات فأكثر.

جدول رقم (15) التوزيع النسبي للمساكن التي يشغلها السوريون حسب مدة الإقامة في المسكن والمحافظة عام 2015

المحافظة	المجموع	<1	4 - 1	9 - 5	14 - 10	19 - 15	29 - 20	30 +	غير مبين
العاصمة	94,272	11.4	74.1	6.1	3.1	1.4	2.1	1.8	0.1
البلقاء	5,647	10.9	75.2	6.5	2.9	1.4	1.5	1.6	0.0
الزرقاء	37,033	13.7	78.2	2.9	1.5	0.8	1.2	1.6	0.1
مأدبا	2,702	10.5	77.8	4.8	1.9	1.4	2.1	1.4	0.0
اربد	62,125	12.5	81.0	2.5	1.1	0.6	1.0	1.4	0.0
المفرق	41,910	3.9	91.0	2.3	0.9	0.5	0.8	0.6	0.0
جرش	2,294	11.0	78.6	3.4	2.5	1.2	1.7	1.5	0.0
عجلون	2,281	13.3	79.0	3.6	1.2	0.5	0.8	1.7	0.0
الكرك	3,532	7.7	79.3	6.3	2.7	1.7	1.4	1.0	0.0
الطفيلة	364	13.5	73.1	6.0	2.5	1.4	1.9	1.6	0.0
معان	1,798	10.6	74.9	6.2	2.1	2.2	2.2	1.8	0.1
العقبة	1,829	16.8	73.6	5.7	1.6	0.6	1.3	0.4	0.0
المجموع	255,787	10.7	79.3	4.1	2	1	1.5	1.4	0.1

دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

الفصل الرابع

خصائص القوى العاملة السورية المقيمة في محافظة العاصمة ومشاركتها في سوق العمل الأردني

مقدمة

يتناول هذا الجزء تحليل البيانات الكمية الواردة من المسح الميداني والمتعلق بدراسة خصائص القوى العاملة السورية المقيمة في محافظة العاصمة، حيث بلغ عدد الإستبانات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي (804) إستبياناً ممن أعمارهم تقع بين (15 – 64)، يشتمل هذا الفصل على سبعة محاور رئيسية: الأول يتعلق بالبيانات الديموغرافية الخاصة بالمبحوثين مثل: النوع الإجتماعي، والحالة الزواجية، والعمر، والإنتماء الحضري أو منطقة السكن في سوريا، وبعض الأسئلة الخاصة بسنة القدوم للأردن، والتسجيل في مفوضية اللاجئين ووزارة الداخلية، وفي الجزء الثاني تناول التحليل بيانات أسرة المستجيب من حيث حجم الأسرة وعدد العاملين فيها وأفراد الأسرة الحاضرين والغائبين وأسباب الغياب، وفي الجزء الثالث تناولنا التعليم والتدريب المهني ومستوى المهارات والتدريب وإمكانية تبادل الخبرات والمهارات بين الأردنيين والسوريين، وفي الجزء الرابع تناولنا العمل والذي شمل عدداً من الأسئلة منها العمل مقابل أجر، والحالة العملية الحالية، والمهنة الرئيسية، والنشاط الإقتصادي، والقطاع الذي يعمل به المستجيب، ومدى إنتظام العمل، وعن الشراكات بين العمالة السورية والأردنية ومقومات نجاحها، والعلاقة مع صاحب العمل ووسائل البحث عن عمل، وتصاريح العمل، وأسباب الغياب عن العمل وغيرها من الأسئلة ذات العلاقة، والجزء الخامس تناول مستوى إستيعاب العمالة السورية في سوق العمل الأردني والمقترحات العملية لزيادة إستيعابهم في سوق العمل، وفي الجزء السادس تناولنا العمل في سوريا مثل المهنة الرئيسية، والنشاط الإقتصادي، وقطاع العمل، ومكان العمل الرئيسي، ومستوى المهارات الفنية، وفي الجزء السابع تناولنا مستوى الدخل الأسري ومصادر الدخل الإضافية مثل المساعدات المالية والعينية، ومدى تغطية الدخل لنفقات الأسرة، وآليات التكيف الممكنة.

1.4 البيانات الديموغرافية والتعريفية

1. النوع الإجتماعي

نلاحظ من الجدول رقم (1) أن ما يقارب 74.5 % من العينة هم من الذكور حيث بلغ عددهم (599)، في حين أن (25.5 %) من عينة الدراسة هم من الإناث، وهذه النسبة منطقية كون الدراسة تستهدف القوى العاملة السورية والتي تشمل العاملين والمتعطلين، وأن عدداً من الإناث السوريات متزوجات في سن مبكر، وبالتالي مساهمتهن في سوق العمل حتماً سوف تكون ضئيلة مقارنة بالذكور.

جدول رقم (1) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب النوع الإجتماعي

الإجابة	التكرار	النسبة %
ذكر	599	74.5
أنثى	205	25.5
المجموع	804	100

2. الحالة الزواجية (الإجتماعية)

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن 74.8 % من عينة الدراسة متزوجين، في حين أن 20.4 % من عينة الدراسة عزاب، وقد يعود السبب وراء ذلك إلى أن 75 % تقريباً من عينة الدراسة من الشباب تتراوح أعمارهم بين (19 - 35) وهم ما زالوا في طور تكوين الذات.

جدول رقم (2) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب الحالة الزواجية والجنس

الإجابة	التكرار	النسبة %	الذكور		الإناث	
			التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
أعزب	164	20.4	154	25.7	10	4.9
متزوج	600	74.8	437	73.0	163	80.3
أرمل	20	2.5	1	0.2	19	9.4
مطلق	15	1.9	6	1.0	9	4.4
منفصل	3	0.4	1	0.2	2	1.0
المجموع	802	100	599	100	203	100

تم إستثناء حالتين لعدم وجود إجابه

3. التوزيع العمري

نلاحظ من الجدول رقم (3) أن الغالبية العظمى من العينة من فئة الشباب حيث أن 43.6 % تتراوح أعمارهم ما بين (15 - 29) سنة، في حين أن 42 % من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (30 - 44) سنة، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الفئات العمرية تدعم التوجه نحو الإستفادة من القوى العاملة السورية ومهاراتهم المختلفة ونقلها للأردنيين في سوق العمل الأردني.

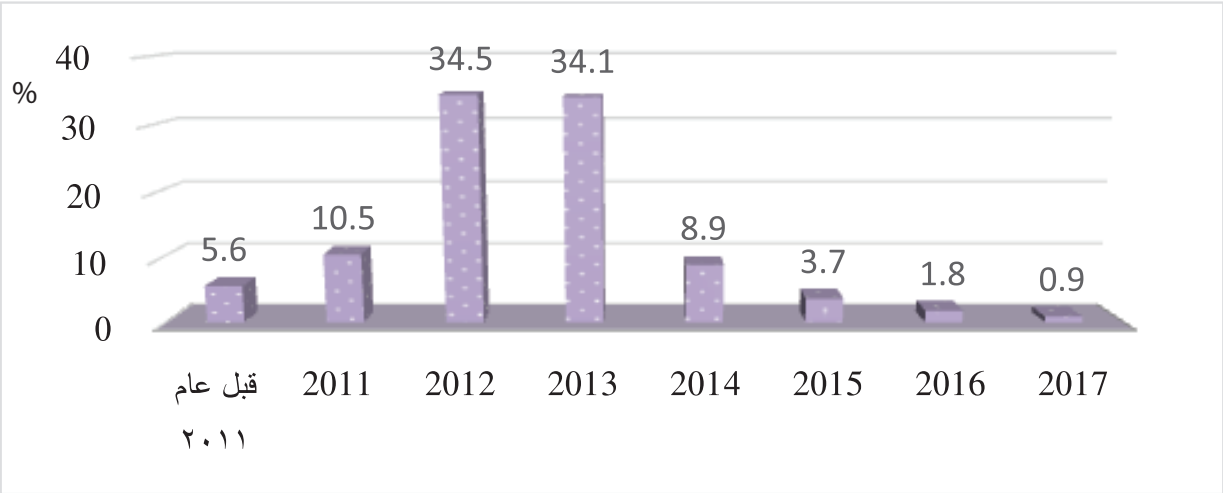
جدول رقم (3) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب الفئات العمرية والجنس

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %	الذكور		الإناث	
			التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
15 – 19	51	6.3	44	7.3	7	3.4
20 – 24	148	18.4	118	19.7	30	14.6
25 – 29	152	18.9	118	19.7	34	16.5
30 – 34	156	19.4	116	19.4	40	19.4
35 – 39	115	14.3	81	13.5	34	16.5
40 – 44	66	8.2	48	8.0	18	8.7
45 – 49	53	6.6	35	5.8	18	8.7
50 – 54	35	4.4	21	3.5	14	6.8
55 – 59	20	2.5	14	2.3	6	2.9
60 – 64	8	1	4	0.7	4	1.9
المجموع	804	100	599	100	206	100

4. سنة المجيء للأردن

نلاحظ من الشكل رقم (1) أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة قد قدمت إلى الأردن بعد عام 2011 وهو عام بداية الأزمة السورية، وبصورة أكثر تحديداً نلاحظ أن ما يقارب ثلثي العينة (68.6 %) قد قدم في الأعوام 2012 و2013، وهي الفترة التي اشتدت فيها الأزمة السورية نتيجة سقوط عدد من المدن والمحافظات السورية أو تدميرها نتيجة الحرب الأهلية.

شكل رقم (1) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب سنة القدوم إلى الأردن



تم إستثناء 16 حالة لعدم الإجابة

5. آخر مكان ثابت لإقامة السوريين قبل المجيء للأردن

نلاحظ من الجدول رقم (4) أن 31.7 % قدموا من محافظة حمص، وبإستعراض المناطق والمدن التي قدموا إليها من محافظة حمص لاحظنا أنهم يقطنون في مناطق ريفية، في حين أن 24 % قدموا من محافظة دمشق أو ما يعرف عند عينة الدراسة "بالشام"، تلاها السوريين الذين قدموا من محافظة درعا وبنسبة مئوية بلغت 11 %، أما محافظة حلب فقد إحتلت المرتبة الرابعة وبنسبة مئوية بلغت 10.6 %.

جدول رقم (4) توزيع أفراد القوى العاملة السورية حسب مكان الإقامة قبل المجيء للأردن

المحافظة/المدينة	التكـــرار	النسبة %	المحافظة/المدينة	التكـــرار	النسبة %
دمشق	195	24.3	الرقة	36	4.5
حمص	254	31.7	الغوطة	12	1.5
حماه	47	5.9	القنيطرة	5	0.6
حلب	85	10.6	الحسكة	18	2.2
إدلب	11	1.4	اللاذقية	4	0.5
درعا	88	11.0	السويداء	9	1.1
ريف دمشق	38	4.7	المجموع	802	100

تم إستثناء (2) حالة لعدم توفر إجابة

6. الإنتماء الحضري (صفة المنطقة)

نلاحظ من الجدول رقم (5) أن ثلثي أفراد العينة كانوا يعيشون في مناطق حضرية قبل القدوم إلى العاصمة عمان، وبنسبة مئوية بلغت 62.2 %، في حين أن ما يقارب ثلث أفراد العينة ينتمون إلى المناطق الريفية والتي تشمل القرى وبنسبة مئوية بلغت 37.7 %، وهناك عدد من المبررات المنطقية التي تؤكدها طبيعة العينة، حيث أن نسبة منهم جاءوا من محافظات مختلفة مثل دمشق وحمص وحلب وحماة ودرعا، والتي تشمل العديد من التجمعات الريفية والقرى.

جدول رقم (5) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب صفة المنطقة (الإنتماء الحضري) التي قدموا منها

الإجابة	التكرار	النسبة %
حضر	498	62.25
ريف	302	37.75
المجموع	800	100

تم إستثناء (4) حالات لعدم توفر إجابة

7. التسجيل في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة مسجلة في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين وبنسبة مئوية بلغت 93.5 % في حين أن فقط 6.5 % فرد غير مسجلين في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، ويعود السبب لمعرفتهم بفوائد التسجيل في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين للحصول على مساعدات مالية وعينية.

جدول رقم (6) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب حالة التسجيل لدى المفوضية السامية لشؤون اللاجئين

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	750	93.5
لا	52	6.5
المجموع	802	100

تم إستثناء (4) حالات لعدم توفر إجابة

8. التسجيل في وزارة الداخلية الأردنية

نلاحظ من الجدول رقم (7) أن أكثر من نصف العينة 63.8 % مسجلين لدى وزارة الداخلية، في حين أن 36.2 % منهم لم يسجل في وزارة الداخلية، وقد يعود ذلك إلى عدة أسباب منها: وجود ثقافة لدى أفراد عينة الدراسة لا تحبذ التعامل مع الجهات الأمنية، أو بسبب تخوفهم من التعامل مع الجهات الأمنية لأسباب خاصة، وقد يكون السبب دفع الرسوم حيث أنه إذا كان الشخص مسجلاً في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين فإنه يدفع ما مقداره 5 دنانير بدل وثيقة وزارة الداخلية.

جدول رقم (7) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب تسجيلهم في وزارة الداخلية

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	512	63.8
لا	290	36.2
المجموع	802	100

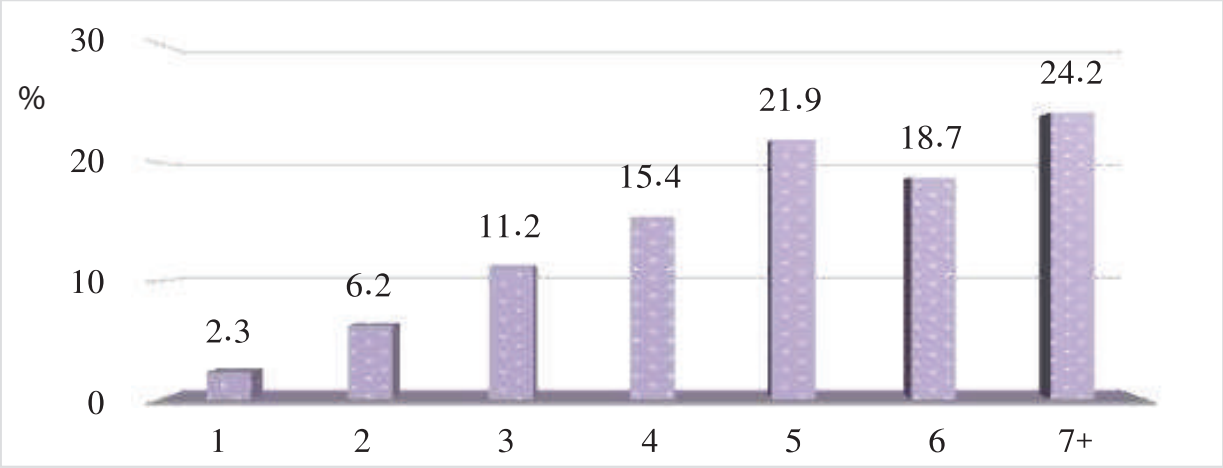
تم إستثناء (2) حالة لعدم توفر إجابة

2.4 خصائص الأسرة السورية التي تنتمي إليها القوى العاملة

1. عدد أفراد الأسرة السورية

بلغ متوسط حجم الأسرة (5.3) في حين بلغ الوسيط (5) أفراد، وكما نلاحظ من الشكل رقم (2) أن ما يقارب 22 % من عينة الدراسة لديها (5) أفراد يعيشون تحت سقف واحد ويستخدمون نفس المطبخ، في حين أن (150) أسرة من الأسر المبحوثة لديها (6) أفراد يعيشون معا" وبنسبة مئوية بلغت 18.7 %، وبصورة أوضح نلاحظ أن نصف العينة تقريبا" 50 % يتراوح عدد أفراد الأسرة الذين يعيشون تحت سقف واحد من (5 - 7) أفراد بزيادة عن المتوسط للأسرة الأردنية والبالغ ما يقارب 4.6 %، وقد يعود السبب في هذه النتيجة إلى عدة أمور منها أن جزء كبير من العائلات قادمة من مناطق ريفية، وبلغت ما يقارب ثلث العينة والتي تشمل القرى وبنسبة مئوية 36.8 %، بالإضافة إلى الزواج المبكر، والسبب الآخر قد يعود إلى إتباع سياسة التكافل الإجتماعي.

شكل رقم (2) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب حجم الأسرة التي ينتموا اليها



تم إستثناء (1) حالة لعدم توفر إجابة

2. عدد الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن خمسة عشر سنة في أسر القوى العاملة

نلاحظ من الجدول رقم (8) أن حوالي 45 % من المبحوثين أشاروا إلى وجود فردين في الاسرة تتجاوز أعمارهم 15 سنة في الأسر التي ينتموا إليها، في حين أن 19 % من الأسر المبحوثة لديهم ثلاثة أفراد فوق سن الخامسة عشر، كذلك فإن 15.4 % من الأسر لديها أربعة أفراد فوق سن الخامسة عشر، وبما أن جميع أسر العينة تقريباً لديها أفراد فوق سن الخامسة عشر أي ان لديها قوى عاملة.

جدول (8) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب عدد أفراد الاسرة الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر

عدد أفراد الأسرة الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر	التكرار	النسبة %
1	53	6.7
2	356	44.8
3	50	18.9
4	122	15.4
5 فأكثر	113	14.2
المجموع	794	100

تم إستثناء (10) حالة لا يوجد لديها افراد أعمارهم 15 سنة فأكثر

3. عدد العاملين في أسر القوى العاملة

نلاحظ من الجدول رقم (9) أن أغلبية عينة العائلات السورية المبحوثة لديها عامل واحد وبنسبة مئوية بلغت 67.4 %، في حين أن 20.9 % من العينة لديها عاملان، كما أن 6.4 % من الأسر لا يوجد لديها أي عامل.

جدول رقم (9) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب عدد العاملين في الأسرة التي ينتموا اليها

عدد العاملين في الأسرة	التكرار	النسبة %
0	51	6.4
1	542	67.4
2	168	20.9
3	34	4.2
4	7	0.9
5	1	0.1
7	1	0.1
المجموع	804	100

4. علاقة المستجيب برب الأسرة

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن 55 % من أفراد عينة الدراسة يمثلون رب الأسرة، حيث بلغ عددهم (440) فرد، في حين أن 22.2 % من أفراد العينة يمثلون (زوج/زوجة)، كذلك ما يقارب 20.3 % من أفراد عينة الدراسة يمثلون ابن أو ابنة، ونلاحظ

سيادة نمط الأسرة النواة التي يعيش فيها الأب والأم والأبناء غير المتزوجين أو البنات غير المتزوجات، وقد يكون هذا بسبب العادات والتقاليد التي تراعي الخصوصية، وقد يكون بسبب زواج الأبناء والبنات والعيش بصورة مستقلة وتكوين أسر جديدة.

جدول رقم (10) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب علاقته برب الأسرة التي ينتمي اليها

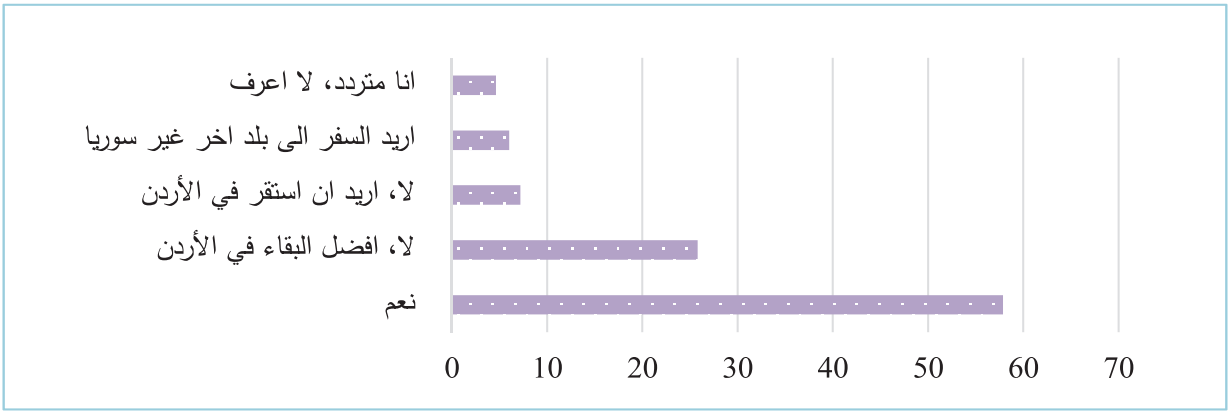
الإجابة	التكرار	النسبة %
أنا رب الأسرة	440	55.1
زوج/زوجة	177	22.2
أبن / ابنة	162	20.3
أم/أب	3	0.4
زوج الابنة/زوجة الإبن	2	0.3
حما/حماة رب الأسرة	1	0.1
حفيد/حفيدة رب الأسرة	1	0.1
أخ/ أخت رب الأسرة	11	1.4
أبن/ أبن أخ أو الاخت	1	0.1
أحد الأقارب الآخرين	1	0.1
المجموع	799	100

تم إستثناء (5) حالة لعدم توفر إجابة

5. العودة إلى سوريا

نلاحظ من الشكل رقم (3) أن 58 % من عينة الدراسة لديهم النية في الرجوع إلى سوريا عندما تتحسن الأوضاع، في حين أن ما يقارب ربع العينة 32.1 % تفضل البقاء في الأردن، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جزء كبير من أفراد العينة قد تحسنت ظروفهم المعيشية بعد القدوم إلى الأردن نتيجة وجود فرص عمل أو نتيجة الإستقرار الأمني والسياسي الذي تنعم به المملكة، وبسبب وجود معونات عينية ومالية من المنظمات الحكومية والدولية والمنظمات شبه الحكومية مثل المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، وتقديم الخدمات الطبية والتعليمية المجانية من الحكومة الأردنية والمنظمات الدولية، مما زاد من رغبتهم في البقاء في الأردن، و5.6 % من أفراد العينة ينوي السفر إلى بلد آخر غير سوريا، في حين أن 4.3 % من العينة متردد ولا يوجد لديه إجابة محددة، وهذا طبيعي في ظل الغموض الكبير الذي يكتنف الأزمة السورية، وعدم إتضاح ملامحها المستقبلية ومصير اللاجئين السوريين والقضية السورية بشكل عام.

الشكل رقم (3) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب رأيهم في العودة إلى سوريا



تم إستثناء (4) حالات لعدم توفر إجابة

6. الغائبون في الأسرة السورية

نلاحظ من الجدول رقم (11) أن 83.2 % من العينة (الأسر) لا يوجد لديهم أفراد غائبين عن الأسرة من غير المتزوجين، في حين أن 16.8 % من العينة يوجد لديهم أفراد أسرة معتادين غائبين عن الأسرة من غير المتزوجين، وتعود أسباب الغياب لعدة عوامل منها البقاء في سوريا لوجود عمل، أو بسبب هدوء وإستقرار بعض المناطق، ومنهم من فُقد أثناء بداية الأزمة ولا يعرف مصيره لغاية الآن، ومنهم أسباب غيابه إقتصادية مثل العمل في دول الخليج العربي كالسعودية والإمارات وقطر والبحرين.

الجدول رقم (11) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب وجود أفراد غائيبين في الأسرة التي ينتموا اليها

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	131	16.8
لا	650	83.2
المجموع	781	100

تم استثناء (23) حالة لعدم توفر اجابة

7. أسباب الغياب

نلاحظ من الجدول رقم (12) أن 69.5 % من الأسر المبحوثة لديها فرد من أفراد الأسرة غائبين بسبب تفضيلهم البقاء في سوريا لا سيما في المناطق الآمنة، وقد أجاب (23) فرد وبنسبة مئوية بلغت 17.5 % أن لديهم غائبين عن الأسرة بسبب إقامتهم خارج سوريا لأغراض العمل أو الدراسة.

الجدول رقم (12) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية الذين لدى أسرهم أفراد غائبين حسب أسباب الغياب

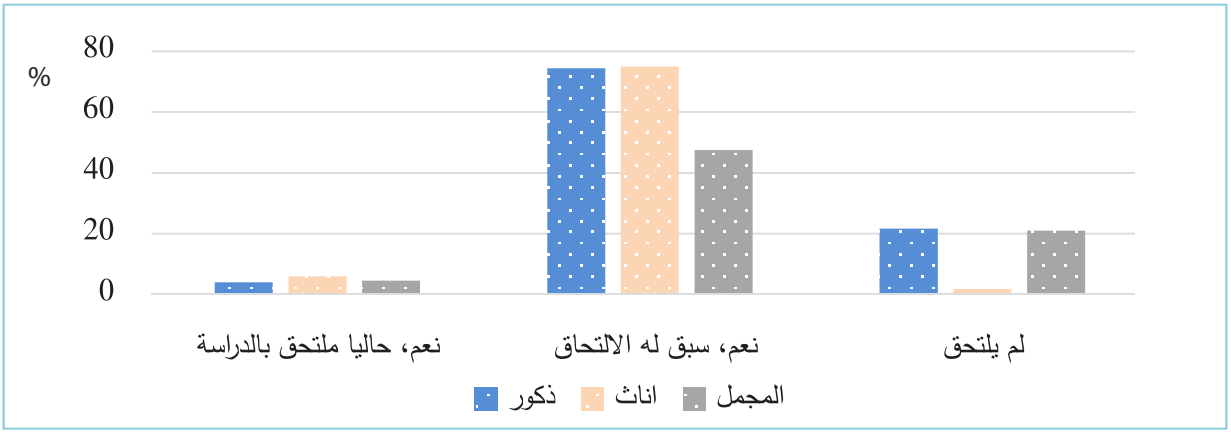
عدد العاملين في الأسرة	التكرار	النسبة %
البقاء في سوريا	91	69.5
الإقامة في منزل منفصل في الأردن	5	3.8
الإقامة خارج سوريا	23	17.5
سبب آخر (حدد)	12	9.2
المجموع	131	100

3.4 التعليم والتدريب المهني

1. نسبة الالتحاق بالمؤسسات التعليمية

نلاحظ من الشكل رقم (4) أن (594) من أفراد عينة الدراسة 74.5 % قد سبق لهم الإلتحاق في مؤسسات تعليمية سواء كانت مدارس أو معاهد وكليات وجامعات، في حين أن ربع العينة 21 % لم يسبق لهم الإلتحاق بالتعليم، ويمكن تفسير هذه النتيجة في أنهم يفضلون العمل مع العائلة على الدراسة ومنذ الصغر، في حين أن 4.5 % من أفراد العينة ملتحقين حالياً في المؤسسات التعليمية لا سيما الفئات المتعلمة تعليماً عالياً والحاصلين على الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس). وتجدر الإشارة إلى أن التعليم من المدخلات الأساسية لإكتساب المهارات الوظيفية والمهنية والتي تساعد في استيعاب العمالة بصورة أفضل في سوق العمل الأردني، وبذات الوقت قد يكون التعليم من المعوقات الأساسية التي تقلل من فرص استيعاب العمالة السورية في سوق العمل الأردني لرغبتهم في وظائف رسمية تتناسب مع مؤهلاتهم الجامعية.

الشكل رقم (4) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب الإلتحاق بالمؤسسات التعليمية والجنس



تم استثناء (7) حالات لعدم توفر اجابة

2. عدد سنوات الدراسة

نلاحظ من الجدول رقم (13) أن أعلى نسب ممن سبق لهم الإلتحاق تراوحت بين 6 - 10 سنوات أي المرحلة الوسطى من التعليم من الصف السابع الأساسي إلى العاشر الأساسي وهذه العمالة يمكن استيعابها ببعض المهن البسيطة والتي لا تحتاج إلى مهارات فنية متخصصة أو تعليم عالي أو مهني، لكن قد يصعب انخراطهم في المهن الفنية المتخصصة التي تحتاج إلى تعليم أو تعلم لغات أخرى كاللغة الإنجليزية.

وقد أكد هذه النتيجة أحد المستثمرين حيث قال: "أن التعليم من المعوقات التي تواجهنا في إستقطاب العمالة الماهرة والخبراء المتخصصين".

الجدول رقم (13) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية للملتحقين بالتعليم حالياً والذين سبق لهم الإلتحاق حسب عدد سنوات الدراسة

عدد السنوات الدراسية	ملتحق		سبق له الإلتحاق	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
1	1	2.9	0	0.0
2	0	0.0	0	0.0
3	4	11.4	19	3.2
4	4	11.4	22	3.8
5	3	8.6	32	5.5
6	2	5.7	99	16.9
7	3	8.6	70	12.0
8	0	0.0	24	4.1
9	4	11.4	118	20.2
10	1	2.9	33	5.6
11	0	0.0	14	2.4
12	4	11.4	94	16.1
13	2	5.7	2	0.3
14	3	8.6	27	4.6
15	1	2.9	1	0.2
16	1	2.9	27	4.6
17	1	2.9	2	0.3
18	1	2.9	1	0.2
المجموع	35	100	585	100

تم استثناء (10) حالات لعدم توفر اجابة

3. المستوى التعليمي

نلاحظ من الجدول رقم (14) أن 4 % من عينة الدراسة أميين وملمين بعض الشيء بالقراءة، كذلك حوالي 70 % لم يصلوا إلى مستوى الثانوية العامة، فمنهم من هو ملم ويجيد القراءة والكتابة، ومنهم من أنهى تعليمه الأساسي أو الإعدادي أو الإبتدائي في حين أن 25.7 % من أفراد العينة أكملوا تعليمهم الإبتدائي بنجاح، و25 % فرد من العينة أتموا المرحلة الإعدادية، وأن 17.5 % يحملون الشهادة الثانوية، ويمكن القول، أن (89 %) من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة مؤهلها التعليمي ثانوي فأقل، كذلك نلاحظ أن 3.8 % من أفراد العينة يحملون درجة الدبلوم المتوسط (كلية المجتمع)، بالإضافة إلى 6.5 % من العينة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، وإتضح من مقابلات المجموعات المركزة تفضيل العمل مع العائلة (بمهنة العائلة) على التعليم، وأكد هذه النتيجة أحد القوى العاملة السورية في مجموعات التركيز بقوله: "أنا تعلمت مهنتي الحالية من الوالد، فجميع المهارات تعلمتها من خلال الوالد وليس المدرسة".

الجدول رقم (14) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب المستوى التعليمي والجنس

عدد السنوات الدراسية	العينة		الذكور		الإنـــاث	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
أمي	7	1.1	6	1.3	1	0.6
ملم	18	2.9	10	2.1	8	4.9
إبتدائي	162	25.7	125	26.8	37	22.6
إعدادي	158	25.1	127	27.3	31	18.9
أساسي	102	16.2	66	14.2	36	22.0
تلمذة مهنية	3	0.5	3	0.6	0	0.0
ثانوي	110	17.5	82	17.6	28	17.1
دبلوم متوسط	24	3.8	14	3.0	10	6.1
بكالوريوس	41	6.5	30	6.4	11	6.7
دبلوم عالي	1	0.2	1	0.2	0	0.0
ماجستير/ دكتوراه	4	0.6	2	0.4	2	1.2
المجموع	630	100	466	100	164	100

تم استثناء (174) حالات لعدم توفر اجابة و من لم يسبق له الإلتحاق

4. التخصص الأكاديمي لمن يحملون مؤهل علمي أكثر من الأساسي

نلاحظ من الجدول رقم (15) أن هناك تنوع في التخصصات العملية والأدبية وخصوصاً على مستوى الدبلوم المتوسط والبكالوريوس، وبلغت نسبتهم حوالي 40 % حيث نلاحظ توافر التخصصات العملية مثل: الصيدلة وطب الأسنان والهندسة بأنواعها المختلفة، والتخصصات الأدبية مثل:

اللغات ومعلم الصف وهذه التخصصات موجودة لدينا في النظام التعليمي في الأردن ومتوفرة بنفس التصنيف تقريباً، وفي تخصصات الثانوية العامة أيضاً نفس التصنيف تقريباً الموجود في الثانوية في الأردن وبنسبة تقريبا 60 % منهم من حملة الثانوية العامة.

الجدول رقم (15) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية ممن يحملون مؤهل علمي أكثر من الأساسي حسب التخصص

عدد السنوات الدراسية	التكرار	النسبة %
التخصصات على مستوى التعليم العالي (الدبلوم المتوسط، البكالوريوس، والدراسات العليا)		
هندسة	17	9.7
إدارة أعمال/ تجارة / تسويق	13	7.4
معلم صف	1	0.6
لغات (عربي، إنجليزي، فرنسي)	8	4.5
تمريض	1	0.6
تحاليل طبية	1	0.6
تربية طفل	1	0.6
تصميم داخلي وفنون	7	4.0
تقنيات كهربائية	1	0.6
جرافيك ديزاين	1	0.6
حقوق	6	3.4
طبيب اسنان	1	0.6
شرعي	1	0.6
كيمياء	2	1.1
فني اسنان	1	0.6
فيزياء	2	1.1
التخصصات على مستوى الثانوية العامة		
مهني	7	4.0
مقدمة في الطهي	1	0.6
إدارة معلومات	1	0.6
موسيقى	1	0.6
أدبي	24	13.6
توجيهي غير معروف التخصص	54	30.7
حلويات	1	0.6
صناعي	3	1.7
زراعي	2	1.1
شرعي	2	1.1
علمي	15	8.5
غزل ونسيج	1	0.6
المجموع الكلي	176	100

تم إستثناء 7 حالات لعدم توفر إجابة

5. مساهمة التعليم في الحصول على فرص عمل

نلاحظ من الجدول رقم (16) أن 44.3 % من أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن التعليم الأكاديمي أو المهني الذي حصلوا عليه لم يسهم في توفير فرص عمل لهم في السوق الأردني، وتبدو هذه النتيجة منطقية إذا ما قورنت بالمستويات التعليمية المتدنية للعمالة السوريين سواء كان تعليم أكاديمي أو تطبيقي / تقني، في حين يعتقد 42 % من أفراد العينة أن دراستهم سوف تساعدهم على إيجاد فرص عمل لهم في السوق الأردني، وهذه الفئة إستندت في إجاباتها على ما يملكونه من تعليم جامعي أو مهني في تخصصات عملية وتقنية مطلوبة قد توفر لهم فرصة عمل في السوق، كذلك نلاحظ أن حوالي 14 % من أفراد العينة لا يعلمون إذا ما كانت دراستهم ستساعدهم أم لا للحصول على فرصة عمل.

الجدول رقم (16): التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية الحاصلين على أكثر من أساسي ودور التعليم في الحصول على فرص عمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم تماما	31	16.9
نعم إلى حد ما	46	25.1
لا	81	44.3
لا أعرف	25	13.7
المجموع	183	100

6. علاقة المهارات بالتعليم

نلاحظ من الجدول رقم (17) أن حوالي 63 % من أفراد العينة يعتقدون أن التعليم الذين حصلوا عليه لم يساعدهم في بناء المهارات العملية اللازمة، في حين أن (204) فرد من أفراد العينة وبنسبة مئوية بلغت 37.5 % يرون أن التعليم ساهم في بناء مهارات لديهم، وتتوزع نسبة الذين يعتقدون أن التعليم الذين حصلوا عليه لم يساعدهم في بناء المهارات العملية اللازمة على الذكور 62.9 % وعلى الإناث 61.2 %، وقد تفسر هذه النتيجة أن بعض أفراد العينة يملكون تخصصات تطبيقية مثل المحاسبة، وإنتاج الطعام، والفندقة، ويتخلل هذا النوع من الدراسات تطبيق وتدريب عملي يكتسب من خلاله الفرد مهارات عملية.

الجدول رقم (17): التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب رأيهم حول إكتساب المهارات من خلال التعليم وحسب الجنس

الاجابة	المجموع		الذكور		الإنـــاث	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
نعم	204	37.5	154	37.1	50	38.8
لا	340	62.5	261	62.9	79	61.2
المجموع	544	100	415	100	129	100

تم إستثناء 260 حالة لعدم توفر إجابة ومن لم يسبق لهم الالتحاق بالتعليم

7. المهارات المميزة للعمالة السورية

نلاحظ من الجدول رقم (18) أنه بلغ عدد أفراد العينة من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة الذين يمتلكون المهارات ويعتقدون أنها تميزهم عن العمال الأردنيين قد بلغت (322) فرد بنسبة بلغت حوالي 40 % ، وشملت هذه المهارات بعض المهن مثل إنتاج الطعام، والمهن ذات العلاقة بصالونات الحلاقة مثل تصفيف الشعر ومهارات العناية بالجسم، بالإضافة إلى المهارات ذات العلاقة بصناعة الحلويات الشرقية والغربية، وفي ضوء ما سبق يمكن أن نستنتج أن العمالة السورية وخصوصاً الشابة منها بحاجة إلى المزيد من التأهيل والتدريب وصقل المهارات لإنخراطهم بصورة فاعلة في سوق العمل الأردني، وفي المقابل يمكن الإستفادة من ذوي المهارات العالية في سوق العمل الأردني، كما نلاحظ أن المهارات المتعلقة بإعداد الطعام والشراب والحلويات قد إحتلت المرتبة الأولى وبنسبة مئوية بلغت حوالي 22 %، وهذه النتيجة منطقية بسبب الإنتشار الواسع للمطاعم ومحلات الحلويات الشامية في الفترة الأخيرة، في حين جاءت

الجدول رقم (18) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية الذين يمتلكون مهارات حسب المهارات المميزة لهم

الإجابة	التكرار	النسبة %	الإجابة	التكرار	النسبة %
تمديدات صحية	3	1.0	تنسيق الزهور للسيارات والاعراس	1	.3
مندوب مبيعات	1	.3	تنسيق زهور ونباتات زينة	3	1.0
تنجيد مفروشات	3	1.0	تصميم ازياء	2	.6
القصابة (لحام او جزار)	7	2.1	تصليح احذيه	1	.3
محاماة	2	.6	تصنيع الالبان	3	.9
النجارة	8	2.5	تصنيع فخار	1	.3
مدرب خيول	1	.3	تزيين سيارات	1	.3
التعليم	5	1.6	حداد	9	2.8
فني سيارات (ميكانيك ، دهان ...)	8	2.5	خضراوات	1	.3
مهندس	3	1.0	سائق نقل	1	.3
نسيج الالبسة	2	.6	صيانة الاجهزة الكهربائية	3	1.0
خياطة وكي الملابس	22	6.8	كوافير	30	9.3
معلم ألمنيوم	1	.3	كهرباء منازل	7	2.1
انتاج الطعام	46	14.3	كتاب روايات	1	.3
معلم حلويات	24	7.4	عمل حلويات	2	.6
البناء والتشييد (بناء حجر،...)	31	9.6	عمل جميع انواع العصائر	1	.3
عامل في المصانع	5	1.6	غسيل سيارات	1	.3
البيع والشراء	11	3.4	فني ساتلايت	1	.3
كاشير	3	1.0	فران	3	1.0
تنجيد مفروشات	1	.3	أخرى	62	19.2
تميز الاعشاب الطبيه	1	.3	المجموع	322	100

المهارات المهنية ذات العلاقة بالإنشاءات والبناء والتعمير والتصميم في المرتبة الثانية وبنسبة بلغت 10 %، وقد جاءت المهارات المتعلقة بالتجميل والحلاقة في المرتبة الثالثة وبنسبة بلغت 10 %، وتبين أن لدى بقية أفراد العينة مهارات متنوعة في عدد من المهن المختلفة.

8. عدد سنوات إمتلاك المهارة

نلاحظ من الجدول رقم (19) أن حوالي 38 % من أفراد العينة يملكون مهاراتهم من (1 - 5) سنوات، وفي المقابل نلاحظ أن 7.3 % من عينة الدراسة يتمتعون بخبرات تراكمية، حيث أنهم يملكون مهاراتهم الحالية منذ أكثر من (20) سنة، ويمكن تفسير هذه النتائج من عدة منطلقات، أولا أن عينة الدراسة من الشباب الذين عندما قدموا إلى الأردن كان بعضهم أقل من سن (18) سنة، وبالتالي فإن عدد سنوات إكتساب المهارة ما زالت قليلة مقارنة بالفئات العمرية الكبيرة التي إكتسبت خبراتها خلال فترة زمنية طويلة تزيد عن عشرين سنة، وأن عدد من عينة الدارسة قد غيروا مهنهم أو عملهم بعد المجيء للأردن لعدة أسباب منها عدم توافر فرص عمل تلائم طبيعة مهاراتهم، أو عدم توفير التدريب اللازم لصقل مهارات جديدة لديهم.

الجدول رقم (19) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية ممن لديهم مهارات حسب عدد سنوات إمتلاك المهارة

الإجابة	التكرار	النسبة %
أقل من سنة	4	2.1
1-5	73	37.8
6-10	45	23.3
11-15	38	19.7
16-20	19	9.8
أكثر من 20	14	7.3
مجموع من لديهم مهارات	193	100

تم إستثناء 129 حالة لعدم توفر إجابة

9. الجهات المساهمة في بناء المهارات للعمالة السورية

نلاحظ من الجدول رقم (20) أن 67.5 % من عينة الدراسة أجابت أن بناء المهارة لديهم يعود إلى الأهل والأقارب، وخصوصاً في المهن التي تشكل عمل العائلة، وهذا الأمر معروف لدى العائلات السورية التي تشجع عمل العائلة أو ما يسمى بالعامية "كار العائلة" لعدة أسباب منها الحفاظ على مهنة العائلة، وهذه النتيجة يمكن تبريرها من خلال المستوى المتدني للتعليم، حيث أن 4 تقريباً من عينة الدراسة أميين وملمين بعض الشيء بالقراءة في حين أن 25.7 % من أفراد العينة أكملوا تعليمهم الإبتدائي بنجاح ، كذلك نلاحظ أن 4.7 % من عينة الدراسة لا يوجد لديها جهة معينة مسؤولة عن بناء المهارات لديها.

وهذه النتيجة يمكن تفسيرها من خلال أن عدد من أفراد عينة الدراسة من الإناث اللواتي يعملن بنشاطات إقتصادية غير منظمة، أو من اللواتي اكتسبن مهارات جديدة وبصورة ذاتية، وفي المقابل نلاحظ أن 6 من أفراد عينة الدراسة قد تم بناء مهاراتهم الحالية من خلال أرباب العمل أنفسهم سواء في سوريا او الأردن، فمثلاً أحد الأفراد الذين تم مقابلتهم أثناء الجلسات النقاشية يقول أن مهنته الأصلية ميكانيك لكنه لم يجد فرصة عمل، ولهذا السبب غيرها إلى صيانة ماكينات التصوير، والتي تعلمها من صاحب العمل الأردني.

وتعكس هذه النتائج عدم وجود إهتمام بموضوعات التدريب المهني والتلمذة المهنية سواء في سوريا أو الأردن، حيث أفاد 13 % من أفراد عينة الدراسة أنهم تعلموا مهاراتهم من خلال معاهد تدريب المهني، والتي تشمل التدريب على المهن والحرف والموضوعات التخصصية الأخرى، كذلك يمكن أن نستنتج أن التعليم المتوفر لديهم لم يساهم في بناء المهارة لديهم وخصوصاً التعليم الأساسي أو الثانوي.

الجدول رقم (20) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية من لديهم مهارات حسب الجهات التي ساهمت في بناء مهاراتهم حسب الجنس

الفئة العمرية	التكـــرار	النسبة %	الذكـــور		الإنـــاث	
			التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
الأهل أو الأقارب	129	67.5	166	73.8	22	47.8
المدرسة	4	2.1	-	-	4	8.7
معهد تدريب	24	12.6	22	9.0	11	24.0
كلية مجتمع	6	3.1	4	2.8	2	4.3
جامعة	7	3.7	6	3.4	2	4.3
أخرى	9	4.7	21	4.8	2	4.3
أخرى (صاحب العمل)	12	6.3	11	6.2	3	6.5
المجموع	191	100	145	100	46	100

تم إستثناء 131 حالة لعدم توفر إجابة

10. عدد سنوات ممارسة المهارة لدى العمالة السورية

نلاحظ من الجدول رقم (21) أن 36% يمارسون مهاراتهم الحالية بفترة زمنية تتراوح من (1 - 5) سنوات، ولهذه النتيجة مبرر منطقي أن جزء من عينة الدراسة من فئة الشباب المبتدئين حديثاً أو الداخلين حديثاً لسوق العمل أو تعلم مهن ومهارات جديدة، وفي المقابل نجد أن 26.8 من عينة الدراسة يمارسون مهاراتهم المتوفرة لديهم من فترة زمنية امتدت من (6 إلى 10) سنوات، وفي المقابل نلاحظ أن 20 % من أفراد العينة يمارسون مهاراتهم بفترة تتراوح من (11 - 15) سنة، كما نلاحظ أن 7 % من أفراد العينة يمارسون مهاراتهم منذ أكثر من (20) سنة.

الجدول رقم (21) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية من لديهم مهارات حسب عدد سنوات ممارسة المهارة

الإجابة	التكرار	النسبة %
أقل من سنة	3	1.6
1-5	66	36.1
6-10	49	26.8
11-15	37	20.2
16-20	15	8.2
أكثر من 20	13	7.1
مجموع من لديهم مهارات	183	100

تم إستثناء 139 حالات لعدم توفر إجابة

11. المهارات الحالية للسوريين وفرص العمل في السوق الأردني

نلاحظ من الجدول رقم (22) أن 24 % من عينة الدراسة قد أفادوا أن المهارات التي يملكونها لم تؤمن لهم فرصة عمل في السوق الأردني، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن جزء كبير من المهارات متوفرة أصلاً في السوق الأردني، سواء بيد العمالة الأردنية أو الجنسيات الأجنبية الأخرى، والأمر الآخر قد يعود إلى وجود قرارات حكومية تمنع الأجانب من العمل في قطاعات أو مهن معينة أو ما يسمى بالمهن المقيدة، وهذا أكدته النتائج المتعلقة بتغيير عدد من العمال السوريين مهنهم نتيجة عدم توفر فرص عمل تناسب مهاراتهم وخبراتهم، وفي المقابل نلاحظ أن 76 % من العينة تتوافر لديهم مهارات ساعدتهم في الحصول على فرص إقتصادية في سوق العمل الأردني، وهذا دليل على انخراط العمالة السورية في سوق العمل الأردني.

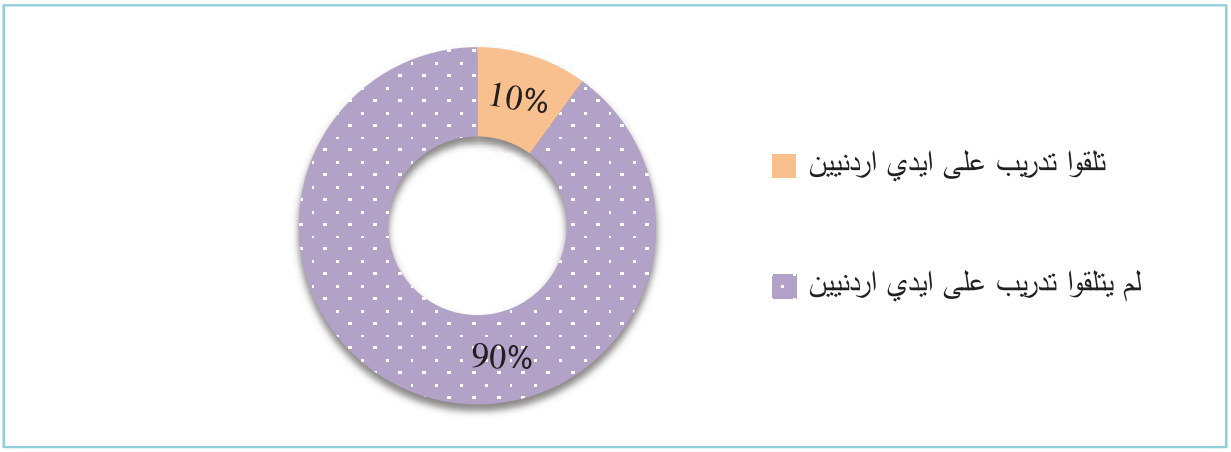
الجدول رقم (22) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية لمن لديهم مهارات حسب رأيهم في دور المهارات في الحصول على فرصة عمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	155	76.0
لا	49	24.0
المجموع	204	100

12. تدريب السوريين في الأردن

نلاحظ من الشكل رقم (5) أن ما يقارب 90 % من عينة الدراسة أفادوا أنهم لم يتلقوا أي تدريب على أيدي عمال أردنيين، في حين يرى (78) من أفراد العينة وبنسبة بلغت 10 % أنهم تلقوا تدريباً على أيدي عمال أردنيين، ومن خلال المجموعات المركزة التي تم تنفيذها مع عمال سوريين أوضح البعض أنهم تلقوا تدريباً على أيدي عمال أردنيين مهرة في مجال بناء الحجر ودق الحجر وتكحيله وفي مهن أخرى.

الشكل رقم (5) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب مدى تلقيهم تدريب من العمالة الأردنية



تم إستثناء 24 حالات لعدم توفر إجابة

13. الجهة الاردنية المدربة للقوى العاملة السورية في الأردن

نلاحظ من الجدول رقم (23) أن 69 فرد من عينة الدراسة من القوى العاملة السورية قد تلقوا تدريباً على أيدي عمالة أردنية أو أجنبية في عدة أماكن منها محال تجارية أو صناعية أو ورش عمل، أو عن طريق منظمات دولية أو أقليمية عاملة في الأردن ومعنية بشؤون اللاجئين، وتدعم هذه النتيجة ما تم التوصل إليه في المجموعات المركزة مع العمالة السورية التي بينت أنها تلقت تدريباً على أيدي عمالة أردنية، وتحديداً في مجال بناء الحجر والتعمير وخدمات الطعام والشراب، كما نلاحظ أن (12) شخص تدربوا على يد أرباب العمل في مصنع أو متجر، وهذا مؤشر إيجابي على دور القطاع الخاص في المساعدة بإستيعاب العمالة السورية في سوق العمل الأردني.

الجدول رقم (23) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية الذين تلقوا تدريب على أيدي أردنيين او جهة داخل الأردن حسب الجهة التي قدمت لهم تدريب

الإجابة	التكرار	النسبة %
ملحمة	1	1.4
مؤسسة تدريب	2	2.9
منظمات	4	5.8
ورشات العمل	3	4.3
محل البسة	1	1.4
محل احذية	1	1.4
محل حرفيين	5	7.2
محل صياغة ذهب	1	1.4
محطة وقود	1	1.4
مصنع كيماويات	1	1.4
مطبعة	1	1.4
مطعم	7	10.1
مشغل حدادة	1	1.4
معلم حلويات	4	5.8
الهلال الأحمر	1	1.4
النادي الاولمبي	1	1.4
الأصدقاء	4	5.8
الأهل والأقارب	1	1.4
جمعية	3	4.3
جامعة	1	1.4
دكتور اسنان	1	1.4
زملاء في العمل	4	5.8
صاحب العمل او صاحب سوبرماركت	7	10.1
شركة خاصة	4	5.7
شركة خاصة للحلاقة	8	11.6
كلية القدس	1	1.4
المجموع	69	100

تم إستثناء 9 حالات لعدم توفر إجابة

14. المهارات التي تدرب عليها السوريين

نلاحظ من الجدول رقم (24) أن (71) فرداً أجابوا أنهم تلقوا تدريباً على بعض المهارات مثل التجميل والعناية بالجسم والشعر (الحلاقة) سواء كانت للرجال أو النساء، وأعمال البناء والحجر، وإنتاج الطعام، والبلاط، والخياطة والدهان، كما نلاحظ أن المهارات التي تم التدرب عليها تعد مهارات عادية ومتوفرة في سوق العمل الأردني سواء من العمالة الأردنية أو الوافدة الأخرى.

الجدول رقم (24) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية الذين تلقوا تدريب على أيدي أردنيين او جهة داخل الأردن حسب المهارات التي تدربوا عليها

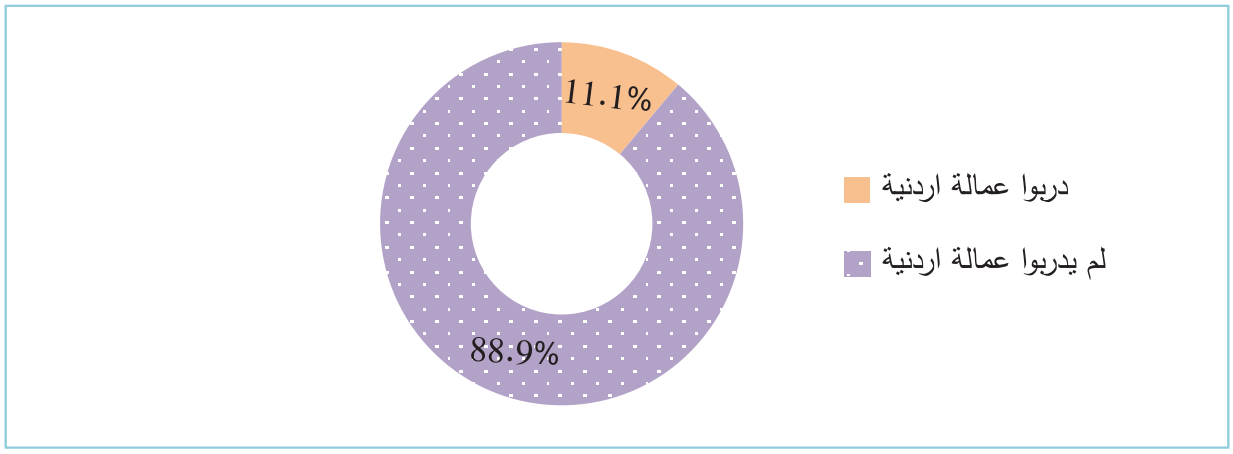
المهارة	التكرار	النسبة %
دكتور أسنان	1	1.4
مشغل ذهب	1	1.4
معلم حلويات	3	4.2
النجارة	3	4.2
البناء والتشييد (بناء حجر، قصارة...)	9	12.7
إنتاج الطعام	13	18.4
البيع والشراء	5	7.1
التعليم	1	1.4
السلامة العامة والتعامل مع الزبائن	1	1.4
القصابة (لحام او جزار)	2	2.8
العمل في محل قهوة	2	2.8
ادارة مشاريع	1	1.4
تلبيس سكر	1	1.4
تمديدات صحية	2	2.8
تنسيق الزهور للسيارات والاعراس	1	1.4
برمجيات	1	1.4
تصنيع الصابون	2	2.8
حدادة	1	1.4
خياطة وكي الملابس	4	5.7
كوافير	11	15.5
كهرباء منازل	2	2.8
كاشير	1	1.4
فني سيارات (ميكانيك ، دهان ،..)	1	1.4
فني عصائر	1	1.4
فتي تجليد	1	1.4
المجموع	71	100

تم إستثناء 7 حالات لعدم توفر إجابة

15. تدريب السوريين للعمالة الأردنية

نلاحظ من الشكل رقم (6) أن 692 من عينة الدراسة لم يسبق لها تقديم أي تدريب للعمالة الأردنية وبنسبة مئوية بلغت 88.9 %، في حين أن 11.1 % من أفراد عينة الدراسة أجابوا بأنهم قدموا تدريب على مهارات معينة لصالح العمالة الأردنية، وقد يكون لهذه النتيجة عدد من الأسباب منها قلة توفر المهارات المتخصصة لدى العمالة السورية من عينة الدراسة، والذي يمكنها من تدريب الغير، بالإضافة إلى توفر عمالة أردنية ماهرة لا تحتاج إلى تدريب، أو قد يكون قلة توافر برامج مهنية لنقل المهارات بين العمالة الأردنية والسورية، أو لأسباب شخصية تتعلق بالعمالة السورية وعدم رغبتها في نقل مهاراتهم وخبراتهم للحفاظ على وظائفهم الحالية.

الشكل رقم (6) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب تدريبهم لعمالة أردنية



تم إستثناء 26 حالة لعدم توفر إجابة

16. المهارات التي تدرب عليها الأردنيين

نلاحظ من الجدول رقم (25) إن العمالة السورية قدمت تدريب على مهارات معينة لصالح العمالة الأردنية، حيث شملت المهارات التالية: إنتاج الطعام والشراب مثل تحضير الشاورما، وعمل المشاوي والحلويات والمعجنات والطهي بشكل عام، بالإضافة إلى الخياطة

الجدول رقم (25) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية التي دربت عمالة أردنية حسب المهارات التي دربت عليها

المحافظة/المدينة	التكـــرار	النسبة %	المحافظة/المدينة	التكـــرار	النسبة %
طرق زراعية	1	1.2	برمجيات	1	1.2
معلم الحلويات	13	15.3	تغليف وتجليد	1	1.2
النجارة	1	1.2	خباز	2	2.3
البناء والتشييد	5	5.9	خياطة وكي الملابس	5	5.9
إنتاج الطعام والعصائر	42	49.3	كوافير	3	3.5
البيع والشراء	2	2.3	عمل لوحات بالصوف/ البسه	1	1.2
التعليم	1	1.2	فني ستلايت / برمجة ستالايت	1	1.2
القصابة (لحام او جزار)	1	1.2	فني سيارات (ميكانيك ، دهان، ..)	3	3.5
الغزل والنسيج	1	1.2	المجموع	85	100
بائع خضار	1	1.2			

تم إستثناء حالة واحدة لعدم توفر إجابة

والتطريز، ومن هنا نستنتج أن أغلب المهارات التي تم نقلها للإردنيين تتمثل في قطاعات إنتاج الطعام مع محدودية في المهارات الفنية المتخصصة التي يطلبها القطاع الصناعي، وهذا يؤكد نتائج المقابلات مع المستثمرين السوريين والأردنيين الذي يطلبون عمالة ماهرة ومتخصصة في المجالات الصناعية، سواء من السوريين أو الأردنيين.

17. إسم الجهة التي أشرفت على تدريب الاردنيين

نلاحظ من الجدول رقم (26) أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة لم تقدم أي تدريب لصالح العمالة الأردنية، حيث لا يوجد أي جهة أشرفت على نقل المهارات أو القدرات من العمالة السورية للعمالة الأردنية، في حين نلاحظ أن 13.4 % من عينة الدراسة أجابت أن صاحب العمل هو من كان المشرف على عملية التدريب، وما يقارب 28.4 % منهم تعلموا بطريقة ذاتية أو من خلال الممارسة والإحتكاك مع الآخرين، وبالعادة يكون هذا بطريقة غير منظمة من خلال الإحتكاك بورش العمل أو في مواقع العمل المختلفة.

الجدول (26) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية التي دربت عمالة أردنية حسب الجهة التي أشرفت على التدريب

الإجابة	التكرار	النسبة %
الشخص نفسه (تعلم ذاتي)	19	28.4
صاحب العمل	9	13.4
محلات تجارية، مطاعم...الخ.	39	58.2
المجموع	67	100

تم إستثناء 19 حالة لعدم توفر إجابة

4.4 القوى العاملة

1.4.4 العاملين

1. العمل مقابل أجر (نقداً او عيناً) في الأردن

نلاحظ من الجدول رقم (27) أن 75.9 % من العينة التي أجابت على هذا السؤال قد عملوا مقابل أجر (نقداً او عيناً) خلال الأيام السبعة الماضية التي سبقت المسح، في حين أن 24 % من المستجيبين لم يعملوا في الأيام السبعة الماضية، وهذا يؤكد نتائج المجموعات المركزة للعمالة السورية والتي أفادت أنهم منخرطين بصورة جيدة في سوق العمل الأردني، وقد يعود السبب في عدم عمل 57.4 % من الإناث الى أنهن من النساء المتعطلات عن العمل.

الجدول (27) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب العمل مقابل أجر في الأردن خلال الأسبوع الماضي الذي سبق المسح والجنس

الاجابة	العينة		الذكور		الإنـــاث	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
نعم	604	75.9	518	87.2	86	42.6
لا	192	24.1	76	12.8	116	57.4
المجموع	796	100	594	100	202	100

تم إستثناء 3 حالات لعدم توفر إجابة من الذكور

2. متوسط عدد ساعات العمل للسوريين

نلاحظ من الجدول رقم (28) أن هناك تبايناً في عدد الساعات التي عملها المستجيبين خلال الأيام السبعة التي سبقت المسح، 23 % من المستجيبين قد عملوا لمدة تتراوح بين (51 - 60) ساعة أسبوعياً، في حين أن 16 % من الأفراد المستجيبين قد عملوا لمدة تتراوح بين (61 - 70) ساعة أسبوعياً، ونلاحظ أن 15.4 من أفراد العينة قد عملوا لمدة تتراوح بين (1 - 20) ساعة أسبوعياً، وأن 11.6 % من أفراد العينة قد عملوا لمدة تتراوح بين (41 - 50) ساعة أسبوعياً، ويمكن أن نستنتج أن أغلبية المستجيبين يعلمون لساعات طويلة نسبياً، وخصوصاً الفئات التي تعمل لأكثر من (80) ساعة أسبوعياً والتي بلغت نسبتها 12.2 % من المستجيبين، ويمكن الإستدلال من الجدول أن العمالة السورية منخرطة في سوق العمل الأردني سواء بطريقة منظمة أو غير منظمة، وهذا يؤكد نتائج التحليل النوعي التي أشارت إلى مستويات عالية من الانخراط للعمالة السورية في سوق العمل الأردني.

الجدول رقم (28) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب عدد ساعات العمل خلال الأسبوع الماضي للمسح

عدد الساعات	التكرار	النسبة %
1 - 20	92	15.4
21 - 30	27	4.5
31 - 40	20	3.4
41 - 50	69	11.6
51 - 60	139	23.4
61 - 70	96	16.1
71 - 80	80	13.4
81 - 90	55	9.2
91 فأكثر	18	3.0
مجموع العاملين	596	100

تم إستثناء حالة واحدة لعدم توفر إجابة

3. التغيب عن العمل[27]

نلاحظ من الجدول رقم (29) أن 70.6 % لم يتغيبوا عن العمل في الأيام السبعة الماضية التي سبقت المسح، في حين أن 29.4 % من عينة الدراسة لهم عملاً محدداً ويتغيبوا عنه مؤقتاً، وقد يعود ذلك إلى عدة أسباب موضوعية منها العمل بطريقة المياومة وعدم وجود عمل ودخل ثابت.

الجدول رقم (29) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب التغيب عن العمل خلال الأسبوع الماضي للمسح

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	158	29.4
لا	379	70.6
المجموع	537	100

تم إستثناء 67 حالة لعدم توفر إجابة

27 التغيب هو عدم تواجد موظف معين للعمل في وقت العمل لذلك الموظف بالتحديد. بشكل عام، يقسم التغيب على 3 فئات. غياب قانوني (خلال أيام العطل الرسمية) و الغياب المأذون (العطل الموافق عليها) و الغياب الغير مأذون

4. الحالة العملية

نلاحظ من الشكل رقم (7) أن 86.9 %من المستجيبين يعلمون كمستخدمين أو موظفين بأجور محددة، في حين نلاحظ أن 9 من أفراد العينة يعملون لحسابهم الخاص، وهذه النتيجة تدعم ما تم التوصل إليه في التحليل النوعي، حيث أن عدد من العمال السوريين ذوي المهن الإنشائية يعملون لحسابهم الخاص لتنفيذ تعهدات معينة سواء بصورة فردية أو جماعية.

الشكل رقم (7) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب الحالة العملية للعمالة السورية

تم إستثناء 15 حالة لعدم توفر إجابة

5. المهنة الرئيسية الحالية

نلاحظ من الجدول رقم (30) أن هناك تنوعاً في المهن الحالية للعمالة السورية في الأردن، كذلك نلاحظ أن العمل في إنتاج الطعام والشراب إحتل المرتبة الأولى، حيث شملت مهن مثل لحام (جزار) ومعلم حلويات، شيف، طاهي، معلم شاورما، ومعلم مشاوي وخباز كذلك إحتلت المهن الإنشائية المرتبة الثانية والتي شملت على مهن مثل البناء، كحيل الحجر، بناء الحجر، القصير، التبليط، كهربائي المنازل، كما نلاحظ أن هذه المهن لا تتطلب تعليماً عالياً.

الجدول رقم (30) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب المهنة

الإجابة	التكـرار	النسبة %	الإجابة	التكـرار	النسبة %
ممرض	2	0.3	حداد	10	1.7
نحت يدوي وخزف	1	0.2	خياطة وكي الملابس	32	5.4
مدرب	1	0.2	دراي كلين	4	0.7
مراقب	2	0.3	خطاط	1	0.2
مزارع	1	0.2	صناعة القهوة	14	2.4
نسيج البسه	2	0.3	صناعة العصائر	4	0.7
معلم ألمنيوم	1	0.2	سائق	2	0.3
معلم حلويات	34	5.8	صيانة عامة	1	0.2
معلم حلاوة تصنيع	1	0.2	سكافي	1	0.2
معلم زجاج	1	0.2	كوافير	43	7.3
النجارة	15	2.5	كهرباء منازل	8	1.4
البناء والتشييد (بناء حجر، قصارة...)	68	11.5	كاشير	4	0.7
إنتاج الطعام	109	18.3	عامل نظافة	13	2.2
البيع والشراء	22	3.7	عامل تحميل وتنزيل بضاعة	22	3.7
التعليم	1	0.2	عامل في محل	5	0.8
القصابة (لحام او جزار)	14	2.4	عامل في محل مفروشات	1	0.2
العمل في المنازل	3	0.5	عامل في المصانع	5	0.8
تنجيد مفروشات	6	1.0	عطار	1	0.2
تمديدات صحية	5	0.8	غسيل سيارات	1	0.2
تنسيق زهور ونباتات زينة	1	0.2	فني المنيوم	1	0.2
بائع في محل	93	15.6	فني ستلايت	2	0.3
تصنيع الالبان	2	0.3	فني صيانة	4	0.7
تصنيع فخار	1	0.2	فني سيارات (ميكانيك ، دهان ، ..)	11	1.9
تزيين سيارات	2	0.3	فران	10	1.7
حارس / مراسل	3	0.5	المجموع	591	100

تم إستثناء 13 حالة لعدم توفر إجابة

6. النشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي للمؤسسة التي تعمل بها السوري

نلاحظ من الجدول رقم (31) أن حوالي 18.3 % من أفراد عينة الدراسة يعملون في مؤسسات أنشطتها تجارية، في حين أن حوالي 28 % من المستجيبين يعملون في مؤسسات معنية بإنتاج الطعام والشراب مثل المطاعم ومحلات بيع الحلويات ومعاملها، وفي المقابل

نلاحظ أن 14.5 % تقريباً من المستجيبين يعملون في مؤسسات أو جهات أنشطتها الرئيسية تتمحور حول البناء والتعمير أو ما يسمى بقطاع الإنشاءات، كذلك نلاحظ أن 6.6 % تقريباً من المستجيبين يعملون في قطاع التجميل والعناية بالشعر أو الجسم مثل صالونات الحلاقة ومراكز العناية بالجسم وخدماتها، في حين أن 17.8 % من المستجيبين يعملون في قطاع الخدمات، أما في قطاع الزراعة فكانت في الحد الأدنى 0.7 % و 7.4 % يعملون في قطاع الصناعة، وهذه النتيجة قد تكون بسبب قرار تبسيط قواعد المنشأ مع الإتحاد الأوروبي، الذي وقع عام 2016 وستمر (10) سنوات، والذي يبسط ويسهل الشروط الواجب إستيفائها للحصول على المعاملة التفضيلية للمنتجات في السوق الأوروبية، وليستفيد المصنع الأردني منه فعليه تشغيل 15 %من السوريين في السنتين الأولى والثانية، ثم ترتفع إلى 25 % في السنوات الأخرى وذلك لتنفيذ إلتزام الأردن في مؤتمر لندن الذي يهدف إلى توظيف العمالة السورية في القطاعات الصناعية.

الجدول رقم (31) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب النشاط الإقتصادي للمؤسسة التي يعملوا بها

الإجابة	التكرار	النسبة %
منظمة دولية	10	1.7
الانشاءات	84	14.5
التجارة	106	18.3
الصناعة	43	7.4
الزراعة	4	0.7
الطعام والشراب (المطاعم والمقاهي)	162	28.0
أزياء	29	5.0
تجميل (الحلاقة)	38	6.6
خدمات	103	17.8
مجموع العاملين	579	100

تم إستثناء 25 حالات لعدم توفر إجابة

7. قطاع العمل

نلاحظ من الجدول رقم (32) أن أغلبية المستجيبين تعمل في القطاع الخاص وبنسبة بلغت 92 % ، في حين أن 5 % من المستجيبين يعملون لدى الأهل لا سيما في المشروعات التي يديرها الأهل، وهذه النسبة يمكن تفسيرها بأن بعض المستجيبين يدير أعمال خاصة به (صاحب عمل).

الجدول رقم (32) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب قطاع العمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
موظف منظمة غير حكومية	4	0.7
منظمة دولية	6	1.0
قطاع خاص	551	92.4
عمل العائلة	32	5.4
أخرى	3	0.5
مجموع العاملين	596	100

تم إستثناء 8 حالات لعدم توفر إجابة

8. مكان العمل الرئيسي

نلاحظ من الجدول رقم (33) أن حوالي 73.6 % من المستجيبين يعملون في مكان ثابت سواء كان في مكتب أو متجر أو مصنع أو شركة أو كشك ثابت في السوق، وأن 14 % من المستجيبين قد أجابوا بعدم وجود مكان محدد للعمل، وقد يكون لهذه النتيجة عدة أسباب منها عدم توفر عمل دائم أو منتظم لهم، أو تخوف بعض أفراد عينة الدراسة من الإفصاح عن مكان العمل، ونلاحظ أن 12.4 % تقريباً منهم يعملون بالمنزل أو في مكان ملحق بالمنزل، وبصورة عامة يمكن أن نستنتج أن جزء من العمالة يعملون بصورة غير منظمة.

الجدول رقم (33) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب نوع مكان العمل الرئيسي

الإجابة	التكرار	النسبة %
موقع بناء	36	6.1
مبنى ملحق بالمنزل	25	4.2
مزرعة/ارض زراعية	6	1.0
المنزل	49	8.2
الشارع	23	3.9
سيارة نقل	1	0.2
كشك ثابت في السوق	43	7.2
عند منزل الزبون	17	2.9
في مكتب، متجر، مصنع أو اي مكان عمل ثابت	395	66.4
مجموع العاملين	595	100

تم إستثناء 9 حالات لعدم توفر إجابة

9. مدة العمل بالمهنة الحالية

نلاحظ من الجدول رقم (34) أن 32 % من أفراد عينة الدراسة يعملون في مهنهم الحالية قبل أكثر من خمسة سنوات، وهذا يدل على انخراط السوريين في سوق العمل منذ المجيء للأردن وتحديداً العاصمة عمان، في حين أن 31.8 % من المستجيبين يعملون في مهنهم الحالية منذ سنتين إلى أقل من خمس سنوات، كما نلاحظ أن 8.6 % من المستجيبين يعملون في مهنهم الحالية لفترة تقل عن ثلاثة أشهر.

الجدول رقم (34) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب المدة الزمنية للعمل بالمهنة الحالية

الإجابة	التكرار	النسبة %
أقل من ثلاثة أشهر	51	8.6
ثلاثة أشهر إلى أقل من ستة أشهر.	40	6.7
ستة أشهر إلى أقل من سنة	43	7.2
سنة إلى أقل من سنتين	79	13.3
سنتين إلى أقل من خمس سنوات	189	31.8
خمس سنوات او أكثر.	192	32.3
المجموع	594	100

تم إستثناء 10 حالات لعدم توفر إجابة

10. تصاريح العمل

نلاحظ من الجدول رقم (35) إن أكثر من نصف العينة تقريباً أو بنسبة بلغت 61.5 % لا يحملون تصريح عمل، وقد يعود السبب في عدم الحصول على تصريح عمل عدة أسباب بعضها موضوعي من وجهة نظر أفراد العينة والبعض الآخر غير موضوعي، ومن الأسباب الموضوعية أن جزء كبير من المهارات والمهن التي يتقنونها تعد من الوظائف المقيدة لصالح الأردنيين حسب قرارات وزارة العمل وأن بعض أفراد عينة الدراسة لا ترغب في الحصول على تصريح عمل بهدف المحافظة على المساعدات المالية والعينية من المنظمات الدولية، مثل المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، وقد يكون السبب أن بعض القوى العاملة السورية لم تحصل على تصريح عمل لجهلها بالقوانين والأنظمة، أو لأنها تمارس أنشطة إقتصادية غير منظمة أو من خلال المنزل أو العمل بالقطعة من خلال تنفيذ أعمال لدى صاحب العمل أو الزبون بطريقة المقاولة أو المياومة وبعض العمالة السورية وبنسبة بلغت 38 % لديها تصريح بالعمل.

الجدول رقم (35) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب حيازة تصريح عمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	228	38.5
لا	364	61.5
المجموع	592	100

تم إستثناء 12 حالة لعدم توفر إجابة

11. مدى إنتظام العمل

نلاحظ من الجدول رقم (36) أن أكثر من نصف العينة 66 % من المستجيبين منتظمون في العمل وبدوام كامل، أي العمل لساعات ثابتة، وفي المقابل نلاحظ أن 21 % من المستجيبين يعملون بصورة غير منتظمة أو أشبه ما تكون بعمل المياومة، كذلك نلاحظ أن 11 % من المستجيبين يعلمون بدوام جزئي ولساعات ثابتة، كذلك 2 % من المستجيبين يعمل لأجل محدد، وبصورة كلية تشير هذه النتائج إلى إنخراط العمالة السورية بسوق العمل الأردني بصورة جيدة.

الجدول رقم (36) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب مدى الإنتظام في العمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
عمل دائم بدوام جزئي (اي ساعات ثابتة)	64	10.8
عمل محدود لأجل (6 شهر / 07 شهر)	10	1.7
عمل دائم بدوام كامل (اي ساعات ثابتة)	391	65.9
عمل غير منتظم (مثل المياومة)	126	21.2
عمل موسمي	2	0.4
مجموع العاملين	593	100

تم إستثناء 11 حالة لعدم الإجابة

12. مدى ملائمة العمل الحالي للمستوى التعليمي

نلاحظ من الجدول رقم (37) أن حوالي 61 % من المستجيبين يرون أن هناك توافق بين مستوياتهم التعليمية وطبيعة الأعمال التي يقومون بها، في حين يوافق 26 % وبدرجة متوسطة من المستجيبين على تناسب مستوياتهم التعليمية مع الأعمال التي يقوموا بها، في حين أن 13 % من المستجيبين أجابوا بعدم التوافق بين مستوياتهم التعليمية وطبيعة الأعمال التي يقوموا بها، ورغم هذه النسبة إلا أن هناك توافق بين أفراد العينة على أنهم يعملون في وظائف تتناسب إلى حد كبير مع مؤهلاتهم العملية، ومن الملاحظ أن الجزء الأكبر منهم يعملون في وظائف لا تتطلب تعليم عالي أو تخصصي سواء على مستوى المدرسة أو الجامعة أو كليات المجتمع.

الجدول رقم (37) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب مدى مناسبة المستوى التعليمي للعمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	355	60.8
إلى حد ما	152	26.0
لا	77	13.2
مجموع العاملين	584	100

تم إستثناء 9 حالات لعدم توفر إجابة

ونلاحظ من الجدول رقم (38) أن 47 حالة لا يعلمون ما هي المهن التي تتناسب مع مستواهم التعليمي أو لم يجيبوا على هذا السؤال، في حين حدد باقي المستجيبين المهن التي يرغبون بالعمل بها أو يعملون بها حالياً وتناسب تعليمهم أو الخبرات التي يمتلكوها، وشملت مجالات إنتاج الطعام والشراب، وأعمال البناء والإنشاءات، وأعمال الكهرباء والمحاسبة وغيرها.

جدول رقم (38) التوزيع النسبي للعاملين السوريين والذين يعملون في أعمال لا تناسب مستوياتهم التعليمية حسب مجال العمل المناسب للمستوى التعليمي

الإجابة	التكرار	النسبة %
مهن طبية	3	10.0
موظف	5	16.7
هندسة	6	20.0
محاسب	5	16.7
المحاماة	2	6.7
النجارة	1	3.3
إنتاج الطعام	1	3.3
التجارة	2	6.7
البيع والشراء	1	3.3
التعليم	1	3.3
فني صيانة	1	3.3
فني سيارات (ميكانيك ، دهان ، بنشر ...)	2	6.7
المجموع	30	100

تم إستثناء 47 حالة لعدم وجود إجابة

13. هل لديك عمل اخر؟

نلاحظ في الجدول رقم (39) أن تقريباً جميع أفراد عينة الدراسة من العاملين السوريين لديهم عمل واحد فقط وهذا مرتبط بعدد ساعات العمل الرسمي وإلتزامهم بمكان عمل ثابت في المحلات التجارية أو المصانع أو القطاع الخاص.

جدول رقم (39) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب وجود عمل أخر لديهم

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	4	0.7
لا	562	99.3
المجموع	566	100

تم إستثناء 38 حالة لعدم وجود إجابة

14. آلية تقاضي الأجر

نلاحظ من الجدول رقم (40) أن 46.9 % من المستجيبين يتقاضون أجورهم بصورة شهرية، مما يدل على إنتظام العمل لهذه الفئة، في حين أن 23.4 % من المستجيبين يتقاضون أجورهم بصورة يومية، وهذه النتيجة تتفق مع النتائج الخاصة بعمل المياومة، وفي المقابل نلاحظ أن 20.6 % من العمال السوريين يتقاضون أجورهم بصورة أسبوعية وهذه النتيجة يمكن تأييدها من خلال نتائج التحليل النوعي، حيث أوضح أغلبية المشاركين في الجلسات النقاشية أنهم يتقاضون أجورهم بصورة أسبوعية، كذلك نلاحظ أن 4 % من العمال السوريين يتقاضون أجورهم وفقاً لنظام القطعة وبعد تسليم الأعمال المطلوبة منهم.

الجدول رقم (40) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب آلية تقاضي الأجر

الإجابة	التكرار	النسبة %
اسبوعي	122	20.6
بالقطعة / حسب التسليم	24	4.0
يومي	139	23.4
يعمل لحسابه	19	3.2
شهري	278	46.9
صاحب عمل	11	1.9
مجموع العاملين	593	100

تم إستثناء 11 حالة لعدم الإجابة

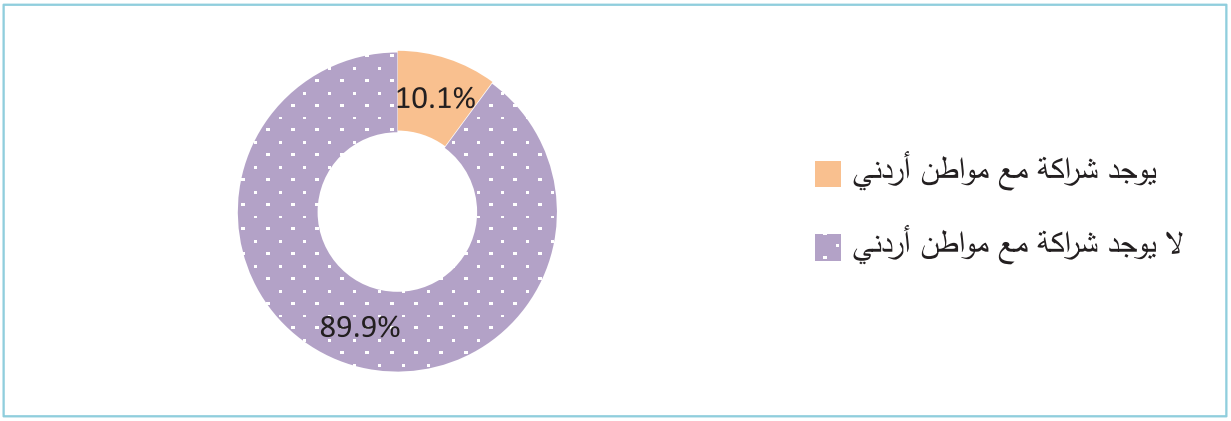
15. تأسيس شراكة (تجارية أو صناعية) مع مواطن أردني

نلاحظ من الشكل رقم (8) أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة (القوى العاملة السورين) قد أجابت بالنفي على هذا السؤال بنسبة بلغت 90 % ، وقد يكون هناك عدة أسباب وراء عدم تأسيس شراكات بين العمالة الأردنية والسورية، منها قلة الموارد المالية أو عدم

القدرة المالية على تأسيس شراكات، كذلك جزء كبير من أفراد عينة الدراسة غير مهتم أصلاً في تأسيس شراكات مع عمالة أردنية، وقد يعزى البعض السبب إلى قلة الثقة بين العمالة الأردنية والسورية، وتم تأييد هذه النتيجة من خلال ما تم التوصل إليه في المجموعات المركزة، حيث أفاد البعض أن أغلب الشراكات بين العمالة الأردنية والسورية كانت غير موفقة بسبب عدم التفاهم وإنعدام الثقة بين الطرفين.

وفي المقابل نلاحظ أن 10 % من المستجيبين سبق لهم تأسيس شراكات مع عمالة أردنية.

الشكل رقم (8) التوزيع النسبي للعاملين السوريين حسب حالة الشراكة مع مواطن أردني



تم إستثناء 23 حالة لعدم توافر إجابة

16. أسباب عدم الشراكة

نلاحظ من الجدول رقم (41) أن 61.7 % غير مهتمين في تأسيس شراكات مع أردنيين، في حين نرى أن 28.5 % من المستجيبين يعزون عدم تأسيس شراكات إلى عدم وجود تصاريح عمل لديهم، ويرى 19 % من المستجيبين أن عدم إيجاد شريكاً اردنياً مناسباً من الاسباب التي حالت بين تأسيس شراكات مع عمالة أردنية، ويرى 5 % من المستجيبين أن التشريعات والقوانين من المعوقات التي تحول دون تأسيس شراكات بين العمالة الأردنية والسورية، كذلك يرى 9.4 % من أفراد العينة أن عدم توفر رأس مال كافي من التحديات التي تواجههم لتأسيس شراكات مع العمالة الأردنية.

الجدول رقم (41) التوزيع النسبي للعاملين السوريين الذين لم يسبق لهم الشراكة مع اردنيين على أسباب عدم الشراكة

الإجابة	التكرار	المجموع	النسبة %
لست مهتماً	296	480	61.7
لا أحمل تصريح عمل	137	480	28.5
لم أجد شريكاً أردنياً مناسباً	93	480	19.4
التشريعات الأردنية لا تشجع على تأسيس مشاريع مشتركة	23	480	4.8
عدم توفر رأس المال	45	480	9.4

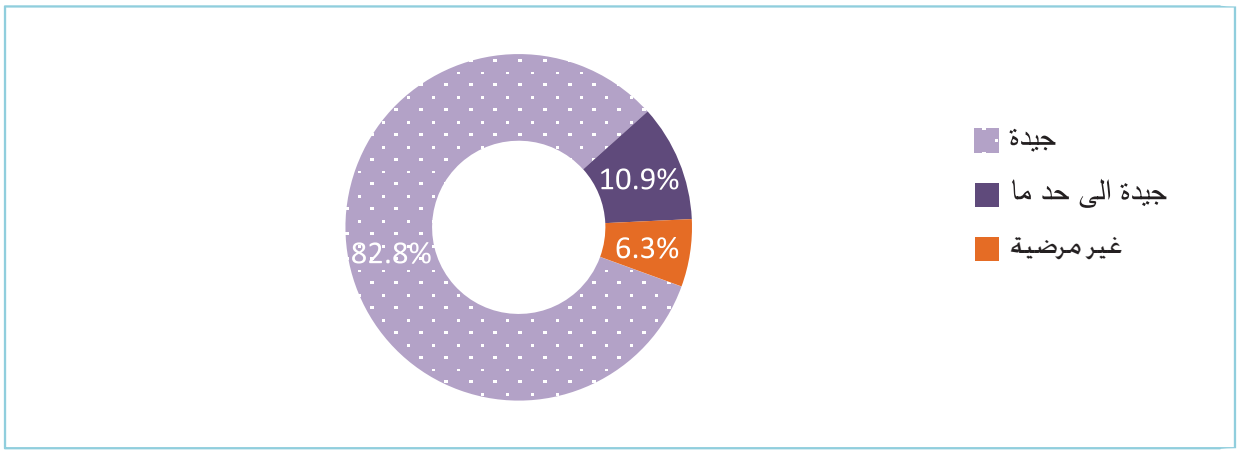
تم إستثناء 28 حالة لعدم توفر إجابة لكل سبب على حده

17. مستوى تقييم الشراكة

عند السؤال عن تقييم الشراكة بين العمالة الأردنية والسورية للأفراد الذين أجابوا بعمل شراكة مع الأردنيين نلاحظ أن 82.8 % أجابوا أنها جيدة، في حين يرى 10.9 % من المستجيبين أنها جيدة إلى حد ما، ومن الملاحظ أن عدد من افراد العينة أجابت على هذا السؤال بأن

تأسيس شراكات مع عمال أردنيين سيئة بنسبة بلغت 6.3 %.

الشكل رقم (9) التوزيع النسبي للعاملين السوريين الذين دخلوا بشراكة مع أردنيين حسب تقييمهم لمستوى الشراكة



تم إستثناء 9 حالات لعدم توفر إجابة

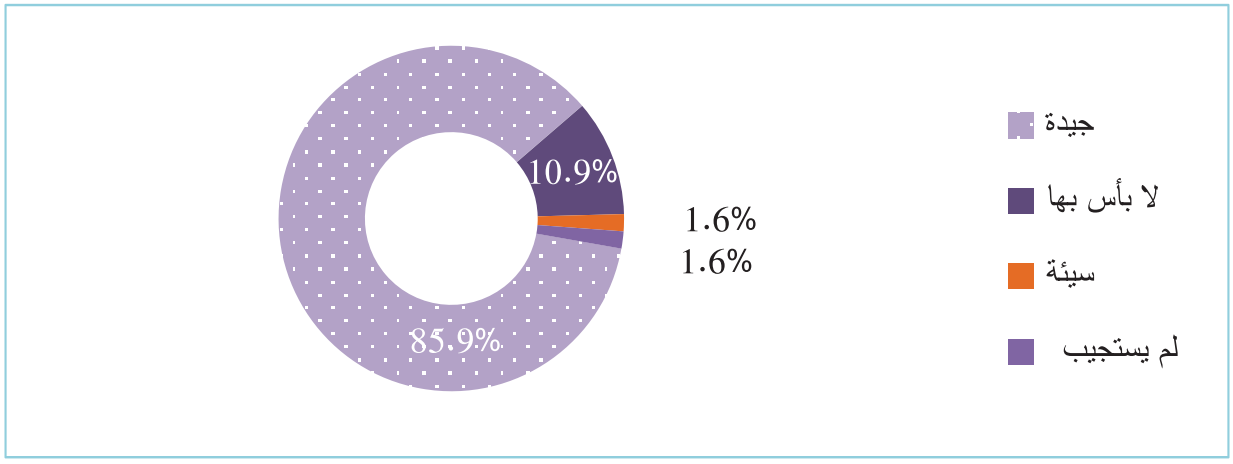
18. لماذا هذه المشاركة غير مرضية

تبين أن هناك أربعة أسباب لجعل المشاركة مع مواطن اردني غير مرضية وبنسب متساوية ومنهم من يعد المشروع المبني على شراكة مع مواطن اردني فاشلاً من الأساس، العلاقات مع الشريك عادة ما تكون غير مرضية، عدم وجود ضمانات لحقوق السوريين بالإضافة إلى فرص تنامي المشروع محدودة.

19. تقييم العلاقة مع صاحب العمل الأردني

نلاحظ من الشكل رقم (10) أن عينة الدراسة أجابوا على هذا السؤال وبنسبة 86 % بأن علاقتهم مع صاحب العمل الأردني جيدة، كذلك يرى 11 % من أفراد عينة الدراسة أن العلاقة لا بأس بها مع صاحب العمل الأردني وهذا شائع عن أصحاب العمل الأردنيين بعلاقتهم الطيبة مع الموظفين والعمال من مختلف الجنسيات وبدون تمييز للجنسيات.

الشكل رقم (10) التوزيع النسبي للعاملين الذين دخلوا بشراكة مع أردنيين حسب تقييمهم للعلاقة مع صاحب العمل الأردني



تم استثناء 9 حالات لعدم الإجابة

2.4.4 العاطلين عن العمل[28]

1. البحث عن عمل

نلاحظ من الجدول رقم (42) أن 55.6 % من عينة الدراسة هم غير عاملين ولكنهم يبحثون عن عمل بشكل دائم حيث بلغ عددهم 100 فرد، ونلاحظ أن 37 % من العينة لم يبحثوا عن عمل لأسباب أخرى لا يرغبون في ذكرها، كذلك نلاحظ أن 7 % من أفراد العينة لا يبحثون عن عمل لعدة أسباب منها وجود أطفال، والزواج، وهنا نلاحظ سيادة العادات الإجتماعية التي تحبذ وجود المرأة في المنزل وعدم مشاركتها في سوق العمل.

الجدول رقم (42) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب حالة البحث عن عمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	100	55.6
لا، مسن (ة) متقاعد	3	1.7
لا، مريض	2	1.1
لا، الطريق إلى العمل غير امن	1	0.6
لا، بسبب الزواج	1	0.6
وجود اطفال /العناية بالاسرة	6	3.3
لا ، لاسباب اخرى	67	37.2
المجموع	180	100

تم إستثناء 12 حالة لعدم الإجابة

2. الوسائل المستخدمة للبحث عن عمل

نلاحظ من الجدول رقم (43) أن 79 % من أفراد العينة والذين بحثوا عن عمل خلال الأسابيع السابقة للمسح يبحثون عن عمل من خلال مساعدة الأقارب والأهل والأصدقاء ، وفي المقابل نرى أن 37 % من المستجيبين يعتمدون على مراجعة الشركات الخاصة وأماكن العمل، سواء كانت متاجر أو مصانع أو ورش عمل لتأمين فرصة عمل، ويعتمد 25 % من المستجيبين على مشاهدة الإعلانات المنشورة في الصحف أو التلفاز أو الإنترنت للبحث عن فرصة عمل، والتي تشتمل على الإستعانة بوسائل التواصل الإجتماعي مثل Facebook أو وضع إعلانات مطبوعة في المحلات التجارية والتجمعات، وبعضهم يضع رقم هاتفه لدى المحلات التجارية أو أرباب العمل لطلبهم عند الحاجة، كذلك نلاحظ أن 15 % من المستجيبين يعتمدون على مساعدة أصحاب العمل السابقين للبحث عن وظيفة.

الجدول (43) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين الذين بحثوا عن عمل حسب الوسائل المستخدمة للبحث عن عمل

الإجابة	التكرار	المجموع	النسبة %
قراءة أو مشاهدة الإعلانات في الصحف، او الإنترنت	25	100	25.0
زيارة المؤسسات وأماكن العمل	37	100	37.0
مساعدة، مراجعة/ الأهل والاصدقاء	79	100	79.0
مساعدة أصحاب العمل السابقين	15	100	15.0
مراجعة جهات حكومية	4	100	4.0
الإنتظار إلى أن اتوظف (مياومة)	5	100	5.0
وسائل اخرى	1	100	1.0

28 تعريف منظمة العمل الدولية " العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"

3. التعطل عن العمل والفترة الزمنية للبحث عن وظيفة

نلاحظ من الجدول رقم (44) أن 42 % من المستجيبين العاطلين عن العمل ويبحث عن وظيفة منذ سنتان، كذلك نلاحظ أن 16 % من المستجيبين عاطلاً عن العمل منذ أقل من شهر، في حين نلاحظ أن 18 % من المستجيبين عاطلاً عن العمل ويبحث عن وظيفة بفترة تتراوح من شهر إلى ثلاثة أشهر، وهذا يشير إلى وجود نسبة عدم انخراط للعمالة السورية في سوق العمل الأردني سواء بطريقة منظمة أو غير منظمة.

الجدول رقم (44) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب الفترة الخاصة بالتوقف عن العمل/البحث عن وظيفة

الإجابة	التكرار	النسبة %
أقل من شهر	16	16.1
(1-3) أشهر	18	18.2
(3-6) أشهر	8	8.1
(7-12) شهر	7	7.1
سنة إلى سنتين	8	8.1
سنتان فأكثر	42	42.4
مجموع المتعطلين	99	100

تم إستثناء حالة واحدة لعدم توفر إجابة

4. أسباب عدم وجود عمل

وعند سؤال افراد العينة والبالغ عددهم 100 ويبحثون عن عمل وعن أسباب عدم حصولهم على عمل فقد تعددت الأسباب لعدم وجود عمل بالنسبة لعينة الدراسة حيث نلاحظ من الجدول رقم (45) أن 7.5 %من المستجيبين يعزون عدم الحصول على فرصة عمل

الجدول رقم (45) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب أسباب عدم الحصول على فرصة عمل

أسباب عدم الحصول على فرصة عمل	نعم	المجموع	النسبة %
لا أحمل تصريح عمل	7	93	7.5
قلة الخبرة والمهارة	17	93	18.3
الوظائف المتاحة لا تناسب طموحاتي	16	93	17.2
لا أقبل سوى العمل داخل المنزل	18	93	19.4
قلة فرص العمل في منطقة إقامتي	40	93	43.0
أصحاب العمل يفضلون توظيف الأردنيين	6	93	6.5
أصحاب العمل يفضلون توظيف أجانب من دول أخرى	2	93	2.2
لا أعرف كيف أبحث عن عمل	4	93	4.3
أنا طالب / الدراسة	3	93	3.2
العناية بالأسرة	11	93	11.8
أسباب اخرى	3	93	3.2

تم إستثناء 7 حالات لعدم توافر إجابة من كل سبب على حده

رغم البحث عنها إلى عدم حصولهم على تصاريح عمل، في حين يرى 43 % من المستجيبين أن قلة توفر فرص عمل في منطقة سكناهم من الأسباب التي حالت من الحصول على وظيفة، كذلك نلاحظ أن 18 % من عينة الدراسة يعزون السبب في عدم الحصول على عمل إلى قلة الخبرات والمهارات المتوفرة لديهم وكذلك عدم مناسبة الوظائف المتاحة لطموحاتهم، ويرى 6 % من المستجيبين أن سبب عدم الحصول على فرصة عمل أن أصحاب العمل يفضلون توظيف العمالة الأردنية، وقد يكون هذا الأمر حقيقياً في الوظائف التي تحتاج إلى مهارات محددة يتقنها الإردنيين أو الوظائف التي تحتاج إلى موافقات أو مقيدة لصالح الأردنيين.

5. مدى الإستعداد للبدء بعمل جديد

نلاحظ من الجدول رقم (46) أن 93 % من الباحثين عن عمل مستعدين للبدء بعمل جديد وهذه النتيجة تعكس فكرة تقبل المستجيبين لتغيير مساراتهم الوظيفية أو مهنهم أو تعلم مهارات جديدة بهدف الحصول على عمل أو فرصة إقتصادية أفضل،كما نلاحظ أن 3 % غير مستعدين للبدء بعمل جديد، وذلك قد يكون بسبب قناعاتهم أن مهاراتهم مهمة، أو بسبب عدم قدرتهم على تعلم مهارات أخرى غير تلك التي إعتادوا عليها أو يتقنوها أو رغبتهم في البقاء في نفس العمل لملائمته لمهاراتهم.

الجدول رقم (46) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل السوريين حسب إمكانية البدء بعمل جديد

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	92	92.9
لا	3	3.0
لا أعرف	4	4.0
مجموع المتعطلين	99	100

تم إستثناء حالة واحدة لعدم توافر إجابة

6. العمل مقابل أجر نقدي أو عيني في الأردن

وعند سؤال الباحثين عن عمل والبالغ عددهم 100 عما اذا سبق لهم العمل في الأردن نلاحظ من الجدول رقم (47) أن أكثر من نصف العينة 53 % من المستجيبين قد عملوا مقابل أجر نقدي أو عيني في الأوقات الماضية داخل الأردن، في حين أن 47 % من المستجيبين لم يعملوا مقابل أي أجر نقدي أو عيني في الأوقات الماضية داخل الأردن، وتجدر الإشارة إلى أن باقي العينة الكلية لم تجب على هذا السؤال بسبب عدم إنطباق هذا السؤال على حالتهم أو لأسباب أخرى تتعلق بخصائص المبحوثين.

الجدول رقم (47) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل من السوريين حسب العمل بمقابل أجر سابقاً

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	52	53.1
لا	46	46.9
مجموع المتعطلين	98	100

تم إستثناء حالتين لعدم توافر إجابة

7. مدة العمل في الأردن

نلاحظ من الجدول ادناه أن ما يقارب من ثلثي عينة المستجيبين الذين سبق لهم العمل في الأردن وبنسبة 48 % عملوا لفترة أكثر من سنة في الأردن، وفي المقابل نلاحظ أن 27 % مضى على عملهم أقل من ثلاث اشهر، وأن 7.7 % من الأفراد المستجيبين أجابوا أنه مضى على عملهم من (3 – 6) أشهر، وأخيراً نلاحظ أن 17 % من المستجيبين يعملون منذ فترة تراوحت من (7 - 12) شهر.

الجدول رقم (48) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل من السوريين حسب مدة العمل

الإجابة	التكرار	النسبة %
أقل من ثلاث أشهر	14	26.9
من ثلاثة إلى ستة اشهر	4	7.7
من سبعة إلى 12 شهر	9	17.3
اكثر من 12 شهر	25	48.1
المجموع	52	100

8. أسباب ترك العمل

وعند سؤال المتعطلين عن العمل من السوريين حسب العمل بمقابل أجر سابقاً والبالغ عددهم 52 عن أسباب ترك العمل كان ابرز الأسباب تسريحهم من العمل لتقليل عدد العاملين وبنسبة 17 %، وأجاب عدد أخر وبنسبة 13 % انهم تركوا العمل للبحث عن فرصة عمل أخرى أفضل من حيث الدخل المادي، وبسبب ظروف العمل السيئة وإنخفاض الأجور ترك العمل ما نسبته 11 %. كذلك يتبين أن بقية المستجيبين يرون أن ترك العمل سببه يعود لظروف عائلية مثل تفضيل الأسرة بقاء العامل في البيت وخصوصاً النساء، أو بسبب الأعباء الأسرية مثل الحمل ورعاية الأسرة، وتفسر هذه النتيجة تمسك بعض الأسر السورية بالعادات والتقاليد التي لا تحبذ إنخراط المرأة في سوق العمل أو تفضيل بعض الأعمال المنزلية.

جدول رقم (49) التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل من السوريين حسب أسباب ترك العمل

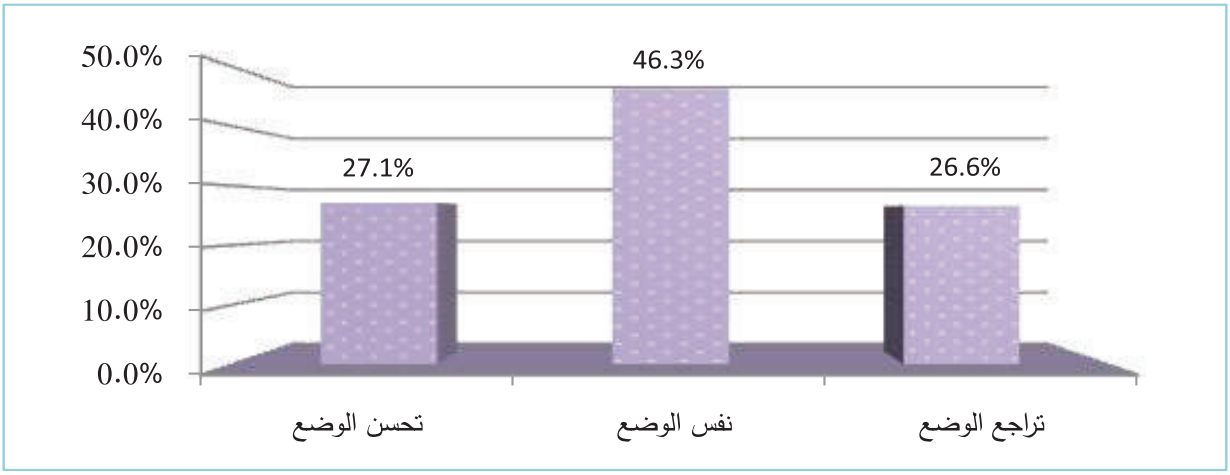
أسباب عدم الحصول على فرصة عمل	نعم	المجموع	النسبة %
قدمت إستقالتي	3	52	5.8
إقالة (تسريح) بسبب تقليل عدد الموظفين	9	52	17.3
إغلاق مكان العمل	4	52	7.7
التقاعد	1	52	1.9
المرض/ الإصابة/ العجز	5	52	9.6
الحمل/ الأعباء الاسرية	4	52	7.7
أفراد الأسرة يعتقدون أنني يجب أن أبقى في المنزل	4	52	7.7
البحث عن وظيفة افضل	7	52	13.5
ظروف العمل كانت سيئه (أجور منخفضة، صعوبات)	6	52	11.5
عمل مؤقت، موسمي، إنتهاء المشروع	3	52	5.8
مضايقات (جسدية، ومعنوية، تحرش)	3	52	5.8
إنتقال لعمل آخر	1	52	1.9
أخرى	2	52	3.8

5.4 الإنخراط في سوق العمل الأردني

1. إنخراط العمالة السورية في سوق العمل الأردني

نلاحظ من الشكل رقم (11) أن 46 % من المستجيبين يرون أن الوضع العام نفسه مقارنة قبل اللجوء وبعد (المجيء للأردن)، في حين يرى 27 % من المستجيبين أن وضعهم من حيث العمل قد تحسن وخصوصاً للفئات التي جاءت من مناطق ريفية والتي لا يتوفر فيها فرص عمل كتلك الموجودة في المدن الرئيسية، وفي المقابل يرى 26.6 % من المستجيبين أن وضعهم قد تراجع وقد يعود السبب في ذلك إلى دفع تكاليف معيشية جديدة غير معتادين عليها، أو بسبب خسارة عقارات أو أموال نتيجة الحرب.

الشكل رقم (11) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب رأيهم في الإنخراط بسوق العمل الأردني



تم إستثناء 22 حالة لعدم توفر إجابة

2. أسباب تحسن الوضع للسوريين

نلاحظ من الجدول رقم (50) أن 51 % يعزون تحسن وضعهم من حيث إنخراطهم في سوق العمل إلى زيادة فرص العمل في سوق العمل الأردني، في حين يرى 18.6 % من المستجيبين أنهم تعودوا على الوضع المعيشي الحالي من الأسباب التي تعزى إلى تحسن أوضاعهم وتحسين إنخراطهم في السوق، ويتطلع 33 % من أفراد العينة إلى الأسباب من زاوية إجتماعية، حيث يرون أن تحسن العلاقات الإجتماعية في المجتمعات المحلية التي يعيشون فيها من أسباب تحسن وضعهم وإنخراطهم، ويرى 10.8 % من المستجيبين أن التشريعات والأطر القانونية ساعدتهم في الإنخراط مقارنة بما قبل قدومهم للأردن.

الجدول رقم (50) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية التي افادت أنه تحسن وضع انخراطهم حسب اسباب تحسن الوضع

أسباب عدم الحصول على فرصة عمل	نعم	المجموع	النسبة %
زيادة فرص العمل في السوق	104	204	51.0
زيادة فرص التدريب المهني للسوريين	8	204	3.9
إطار قانوني أفضل	22	204	10.8
تعودنا على الوضع الحالي	38	204	18.6
تحسن العلاقات الإجتماعية مع المجتمع المحلي	68	204	33.3
سبب اخر	1	204	0.5

تم إستثناء 8 حالات لعدم توفر إجابة لكل سبب على حده

لماذا تراجع الوضع؟

نلاحظ من الجدول رقم (51) أن 26 % يعزون تراجع وضعهم من حيث إنخراطهم في سوق العمل إلى قلة فرص العمل في سوق العمل الأردني، في حين يرى 24.5 % من المستجيبين أن ارتفاع الأسعار وتغير الوضع المعيشي الحالي بنسبة 20.9 % من الأسباب التي تعزى إلى تراجع أوضاعهم وضعف إنخراطهم في السوق الأردني.

الجدول رقم (51) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية التي افادت أنه تراجع وضع إنخراطهم في سوق العمل

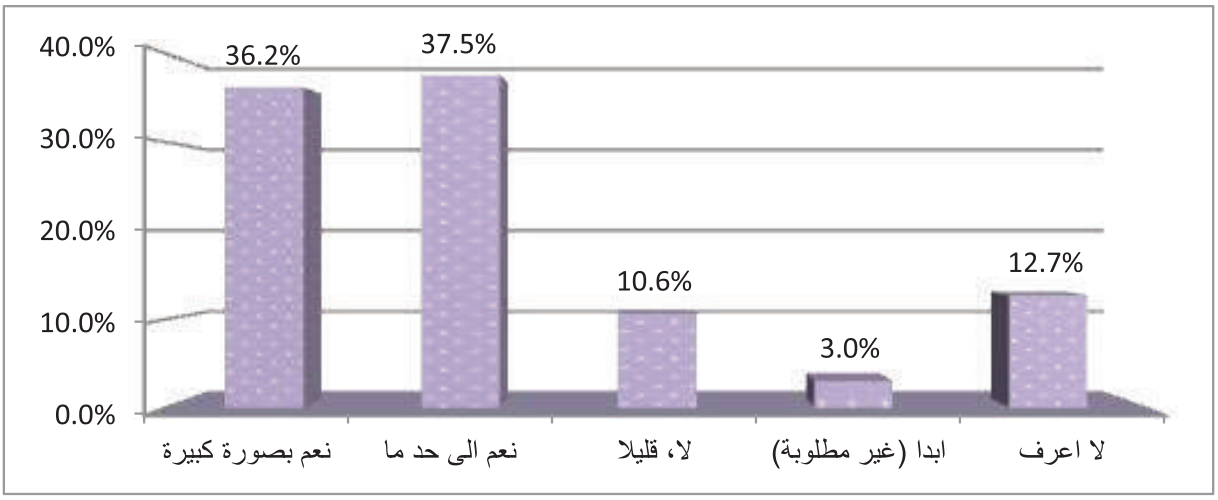
الإجابة	نعم	النسبة %
لا يوجد رأس مال	1	0.8
الوضع النفسي	1	0.8
المرض	2	1.5
المعاملة السيئة	3	2.2
إنخفاض الاجور	27	20.1
الزواج	1	0.8
إرتفاع الاسعار	33	24.5
تغير الوضع المعيشي	28	20.9
كثرة السورين	1	0.8
عدم وجود تصريح عمل	2	1.5
فرص العمل قليلة جداً للسوريين	35	26.1
المجموع	134	100

تم إستثناء 74 حالة لعدم توفر إجابة

3. مدى الطلب على مهارات السوريين في سوق العمل الأردني

نلاحظ من الشكل رقم (12) ان 36.2 % من المستجيبين يرون أن مهاراتهم مطلوبة وبصورة كبيرة في سوق العمل الأردني، في حين يرى 37.5 % أن مهاراتهم مطلوبة بصورة متوسطة في سوق العمل الأردني، في حين يقر 3 % من أفراد العينة أن مهاراتهم ليست مطلوبة في سوق العمل الأردني، وفي المقابل نلاحظ أن 12.7 % من أفراد العينة لا يعرفون ما إذا كانت مهاراتهم مطلوبة أم لا.

الشكل رقم (12) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب رأيهم بالطلب على مهارات السوريين في سوق العمل الأردني



4. وجود خبرات مهنية سورية غير مستخدمة في سوق العمل الأردني

نلاحظ من الجدول رقم (52) أن إجابات المستجيبين أظهرت أن 65 % من عينة الدراسة ليس لديهم خبرات مهنية غير مستغلة في سوق العمل الأردني، وفي المقابل نلاحظ أن 35 % من المستجيبين يرون أن لديهم العديد من الخبرات المهنية ولم يتم إستخدامها في سوق العمل الأردني.

الجدول رقم (52) توزيع القوى العاملة السورية حسب مدى وجود خبرات ومهارات غير مستغلة لديهم

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	237	35.1
لا	439	64.9
المجموع	676	100

تم إستثناء 128 حالة لعدم توفر إجابة

ما هي الخبرات والمهارات غير المستغلة للعمالة السورية؟

الجدول رقم (53) التوزيع النسبي لأفراد القوى العاملة السورية حسب الخبرات المتوفرة لديهم وغير مستغلة

الإجابة	التكرار	النسبة %	الإجابة	التكرار	النسبة %
مندوب مبيعات	1	0.6	الفندقة	1	0.6
مخلص جمارك	1	0.6	تنجيد المفروشات	3	1.8
محاسب	3	1.8	تمديدات صحية	1	0.6
نسيج الألبسة	7	4.2	تنسيق زهور و تصنيع الفخار	2	1.2
معلم حلويات	10	6.0	بائع في محل	4	2.4
الهندسة	3	1.8	تصميم الازياء	1	0.6
المحاماة	1	0.6	خطاط عربي	2	1.2
النجارة	10	6.0	صناعة القهوة	1	0.6
الانشاءات	20	12.0	سائق	2	1.2
إنتاج الطعام و عامل أجبان وألبان	16	9.6	كوافير	10	6.0
التجارة	8	4.8	كرة القدم	2	1.2
التصوير	1	0.6	عمل معرض مطرزات	1	0.6
التعليم	4	2.4	عامل في المصانع	4	2.4
الحدادة	3	1.8	عطار	1	0.6
الخياطه	10	6.0	غسيل السيارات	2	1.2
الرسم	2	1.2	فني صيانة وكهرباء سيارات	8	4.8
الزراعة	12	7.2	فني سيارات (ميكانيك دهان ،...)	6	3.6
القصابة (لحام او جزار)	3	1.8	المجموع	166	100

تم إستثناء 71 حالة لعدم توفر إجابة

5. مقترحات لزيادة انخراط السوريين في سوق العمل الأردني

نلاحظ من الجدول رقم (54) أن حوالي 74 % من أفراد عينة الدراسة قدموا إقتراح منح تصاريح العمل للسوريين لأكثر من مهنة في سوق العمل لزيادة انخراطهم في سوق العمل الأردني، يليها مقترح رفع الرواتب للعاملين السوريين حيث بلغت نسبته 7 % تقريباً ثم مقترح عمل دورات وورش عمل تدريبية وخصوصا للسيدات حيث بلغت نسبته 5 % تقريباً.

الجدول رقم (54) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب مقترحاتهم لزيادة انخراطهم في سوق العمل الأردني

الإجابة	نعم	النسبة %
منح تصاريح العمل للسوريين لأكثر من مهنة	287	74.3
رفع الرواتب للعاملين السوريين	27	6.9
منح رخص القيادة والاستملاك	22	5.7
عمل دورات وورش عمل تدريبية وخصوصا للسيدات	20	5.1
المعاملة الحسنة	18	4.6
توفير الدعم المادي	6	1.5
تحسين الإستثمار	2	0.5
فتح مصانع غذائية	2	0.5
خفض اجور السكن	1	0.2
منح الجنسية الاردنية	1	0.2
المجموع	386	100

تم إستثناء 418 حالة لعدم توفر إجابة

6. المعوقات والتحديات التشريعية لمشاركة السوريين في سوق العمل الأردني

نلاحظ من الجدول رقم (55) أن 54.7 % من أفراد عينة الدراسة تعتقد أن عدم منح تصاريح العمل للجميع هو من أهم المعوقات والتحديات التشريعية يليها عدم منح حق التملك ورخص القيادة حيث بلغت النسبة 23.3 %، ونلاحظ من خلال الجدول المذكور أن هناك قلة في الوعي بالتشريعات الناظمة للعمل في الأردن حيث يتبين أن هناك ما نسبته 13 % تقريباً معوقات غير مرتبطة بالتحديات التشريعية لمشاركة العمالة السورية في سوق العمل تم الإشارة إليها.

وتعقيباً على ذلك يقول أحد العمال السوريين الذي تم مقابلتهم "بدون رخصة سواقة لا أستطيع ان اعمل فأنا أسكن في عمان لكن أغلب الورش التي أنفذها في الزرقاء.

الجدول رقم (55) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب رأيهم بالمعوقات وبالتحديات التشريعية لمشاركة العمالة السورية في سوق العمل الأردني

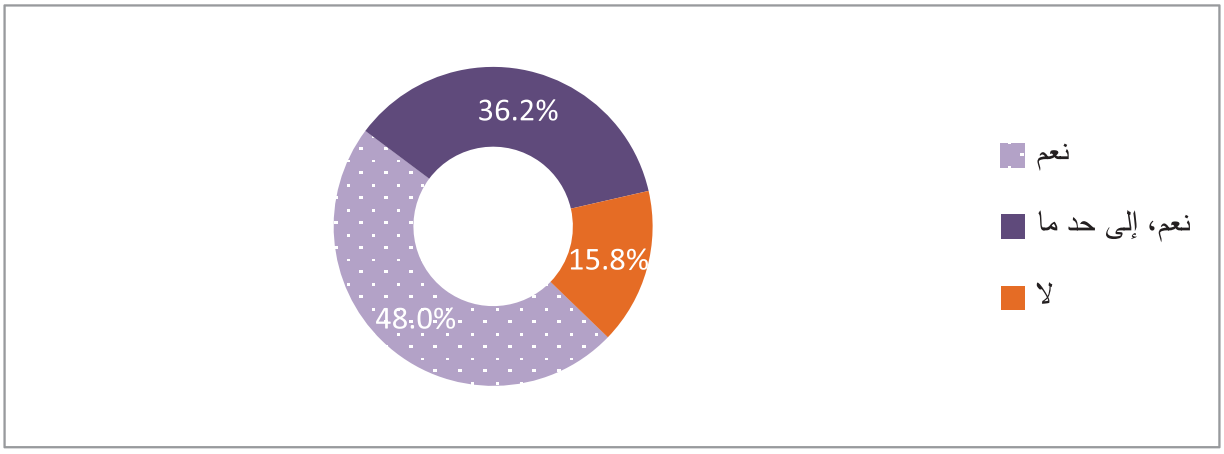
الإجابة	التكرار	النسبة %	الإجابة	التكرار	النسبة %
أطفالي صغار وبحاجة لعناية	6	1.4	عدم منح حق التملك ورخص القيادة	100	23.3
أفضلية العمالة الاردنية	9	2.1	عدم وجود ضمانات	12	2.8
إرتفاع الأسعار	7	1.6	عدم المساواة في التعامل	8	1.9
طول ساعات العمل ، وقلة الخبر	4	0.9	عدم إعطاء تصاريح عمل لجميع المهن	235	54.7
التقييد بمشاركة مواطن اردني	5	1.2	عدم توفر رأس المال	4	0.9
قلة الأجور	19	4.4	عدم ربط بصمة العين بتصريح العمل	4	0.9
قلة التدريب المهني	3	0.7	المجموع	430	100
قلة فرص العمل	14	3.3			

تم إستثناء 374 حالة لعدم توفر إجابة

7. مدى سهولة الشراكة مع مواطنين أردنيين

نلاحظ من الشكل رقم (13) أن 48 % من عينة الدراسة يرون أن تأسيس شراكات بين أردنيين وسوريين سهلة، في حين يرى 36% منهم أن الشراكة مع أردنيين قد تكون سهلة إلى حد ما ، في حين نلاحظ أن 16 % من أفراد العينة يرون أن الشراكة صعبة مع العمالة الأردنية، ويمكن دعم هذه النتيجة من خلال نتائج المجموعات المركزة حيث أفاد بعض المشاركين أن هناك العديد من الشراكات التي تمت بين العمال الأردنيين والسوريين وخصوصاً في ورش العمل في قطاعات الإنشاءات والتعمير، ورغم سهولة الدخول في شراكات حسب وجهة نظر بعض المشاركين في مجموعات التركيز إلا أن أغلبها لم ينجح بسبب معوقات كثيرة منها فقدان الثقة بين العمالة، وعدم وجود ضمانات حقيقية لإنجاح تلك الشراكات.

الشكل رقم (13) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب تقييمهم مستوى سهولة الشراكة مع أردنيين



تم إستثناء 87 حالة لعدم توفر إجابة

8. مقترحات لتسهيل الشراكة بين الأردنيين والسوريين

نلاحظ من الجدول رقم (56) يرى 29 % من أفراد العينة المبحوثة أن فتح مشاريع مشتركة بين الأردنيين والسوريين من المقترحات العملية لتسهيل الشراكة بين الأردنيين والسوريين وإقامة المشاريع، وأن 15 % من عينة الدراسة يقترحون إقامة شراكات بين العمال الأردنيين والسوريين من خلال إصدار تصاريح عمل وتخفيف الشروط المتعلقة بها وتوفر الثقة بين الطرفين، ونلاحظ أن 3.7 % من أفراد العينة يقترحون مراجعة التشريعات الناظمة للعمل والإستثمار، ويقترحون تشجيع البيئة الإستثمارية لإقامة مشاريع صغيرة بين العمالة الأردنية والسورية.

الجدول رقم (56) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب مقترحاتهم لتسهيل الشراكة مع أردنيين

الإجابة	نعم	النسبة %
منح المساواة والثقة وعدم التمييز	45	15.2
منح تصاريح عمل	46	15.6
التدريب المشترك	7	2.4
إمكانية التملك ومنح رخص القيادة	13	4.4
توفير التدريب المهني	2	0.7
توفير الضمانات	46	15.6
توفير رأس المال	16	5.4
توفير فرص عمل	9	3.1
تدريب مهني للسوريين	1	0.3
تسهيل قوانين الإستثمار وتخفيض الضرائب	16	5.4
رفع الأجور	2	0.7
عدم فرض شراكة مع مواطن أردني	6	2.0
فتح مشاريع مشتركة	86	29.2
المجموع	295	100

تم إستثناء 509 حالة لعدم توفر إجابة

6.4 الحالة العملية للقوى العاملة السورية قبل الحضور إلى الأردن

1. العمل في سوريا مقابل أجر

نلاحظ من الجدول رقم (57) أن 68 % من عينة الدراسة كان لهم عملاً سابقاً مقابل أجر في سوريا، في حين أن 32 % من أفراد عينة الدراسة ليس لهم عمل في سوريا، وقد يعود السبب في إرتفاع هذه النسبة إلى صغر سن بعض أفراد العينة أثناء إقامتهم في بلدهم الأصلي سوريا، أو بسبب أن جزء من عينة الدراسة من النساء اللواتي يفضلن البقاء في المنزل للتفرغ لرعاية الأطفال.

الجدول رقم (57) التوزيع النسبي للقوى العاملة السورية حسب حالتها السابقة من العمل مقابل أجر في سوريا

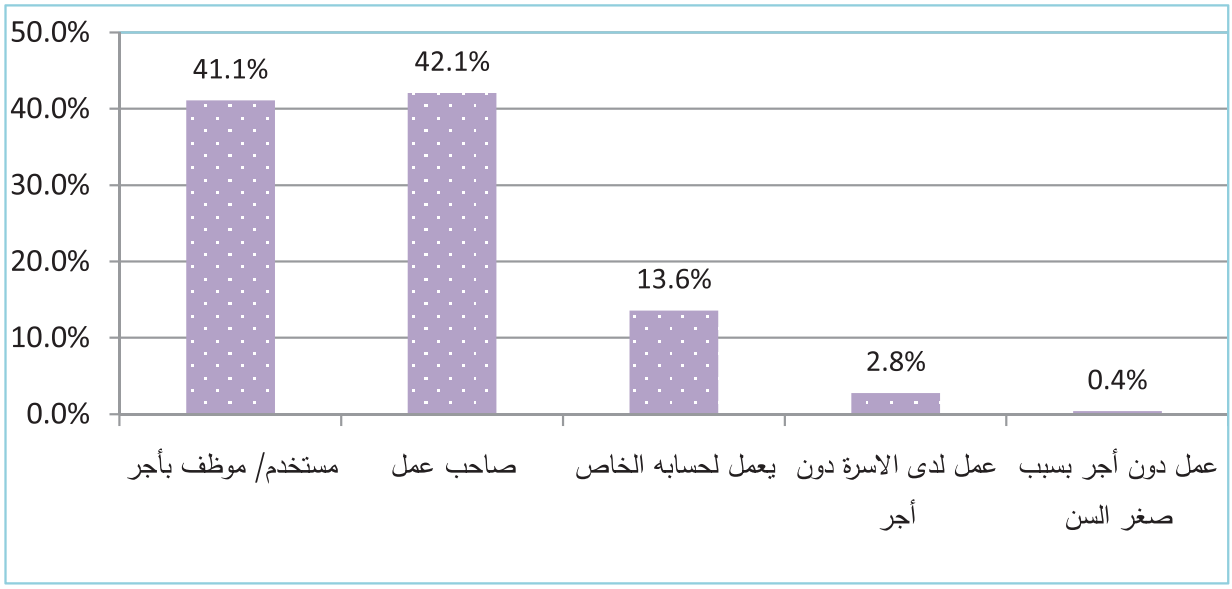
الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	532	67.9
لا	252	32.1
المجموع	784	100

تم إستثناء 20 حالة لعدم توفر إجابة

2. الحالة العملية في سوريا

نلاحظ من الشكل رقم (14) أن ما يقارب 41 % من المستجيبين كانوا يعملون كموظفين بأجر أو مستخدمين، في حين أن ما يقارب 42 % من المستجيبين يعتبرون أصحاب عمل قبل المجيء للأردن، كذلك نلاحظ أن 13.6 % من أفراد العينة كانوا يعملون لحسابهم الخاص، وقد يكون هذا النوع شائع في بعض المهن الحرة أو مقاولات البناء.

الشكل رقم (14) التوزيع النسبي للعاملين سابقاً في سوريا حسب حالتهم العملية السابقة في سوريا



تم إستثناء حالتين لعدم توفر إجابة

3. المهنة الرئيسية في سوريا

نلاحظ من الجدول رقم (58) أن هناك تنوع في المهن التي يجيدها السوريين قبل المجيء للأردن، إلا أن أغلب تلك الأعمال يقع ضمن البيع والشراء، حيث نلاحظ أن نسبة 13.6 % كانوا يعملون بالبيع والشراء، كما نلاحظ أن عدداً لا بأس به من المهن تمركزت في قطاع إنتاج الطعام مثل (معلم شاورما، معلم مشاوي، جزار) والحلويات وغيرها، كذلك هناك عدداً من المهن تقع ضمن قطاع الإنشاءات والتعمير مثل (قصير، بليط، دهيين) وتبلغ نسبة الأفراد أصحاب هذه المهنة 8.9 %، كذلك نلاحظ أن ما يقارب من 7 % منهم يمتهنون الزراعة وهذه قد تبدو نتيجة منطقية كون جزء من العينة ينحدرون من الريف، أما قطاعات التعليم فكانت قليله بشكل عام.

الجدول رقم (58) التوزيع النسبي للعاملين السوريين سابقاً في سوريا حسب المهنة الرئيسة السابقة في سوريا

المهن	التكرار	النسبة %	المهن	التكرار	النسبة %
البناء والتشييد (بناء حجر، قصارة...)	47	8.9	حارس/ سائق	1	0.2
البيع والشراء	72	13.6	خطاط	15	2.8
التصوير	1	0.2	رسام	1	0.2
التطريز	3	0.6	صحافة واعلام	1	0.2
التعليم	12	2.3	صناعة القهوة	1	0.2
الحدادة	15	2.8	صيدلة / ممرض	3	0.6
الخياطة وكي الملابس	32	6.1	عامل	22	4.2
الدراسات	1	0.2	عطار	2	0.4
الرسم	2	0.4	غسيل السيارات	2	0.4
الزراعة	37	7.0	فران	8	1.5
القصابة (لحام او جزار)	15	2.8	فني سيارات (ميكانيكي، دهان،...)	9	1.7
النجارة	17	3.2	فني صيانة	13	2.5
أمين مستودع	2	0.4	كاشير	1	0.2
إنتاج الطعام	53	10.0	كهرباء سيارات	2	0.4
بائع في محل	25	4.7	كهرباء منازل	11	2.1
تربية الخيول	1	0.2	كوافير	25	4.7
تربية المواشي	1	0.2	محاسب	5	0.9
تصميم داخلي	1	0.2	محامي	1	0.2
تصنيع الالبان والاجبان	6	1.1	مخلص جمرك	2	0.4
تصنيع العصائر	2	0.4	مدير فندق	1	0.2
تصنيع فخار	1	0.2	معلم حلويات	20	3.8
تلميع المعادن	1	0.2	مندوب مبيعات	3	0.6
تمديدات صحية	4	0.8	مهندس	6	1.1
تنجيد كنب ومفروشات	9	1.7	موظف حكومي	4	0.8
تنسيق الزهور	3	0.6	نسيج الألبسة	5	0.9
			المجموع	527	100

ما النشاط الاقتصادي الرئيسي للمؤسسة التي كان يعمل بها في سوريا؟

نلاحظ من الجدول رقم (59) أن 20 % من المستجيبين كانوا يعملون في التجارة في سوريا قبل المجيء للأردن، و18.5 % كانوا يعملون في مجال الطعام والشراب و12 % مؤسسات تعمل في قطاع الانشاءات وهذا يبرر المهن والمهارات التي يمتلكوها في مجالات البيع وإنتاج الطعام والبناء والتعمير.

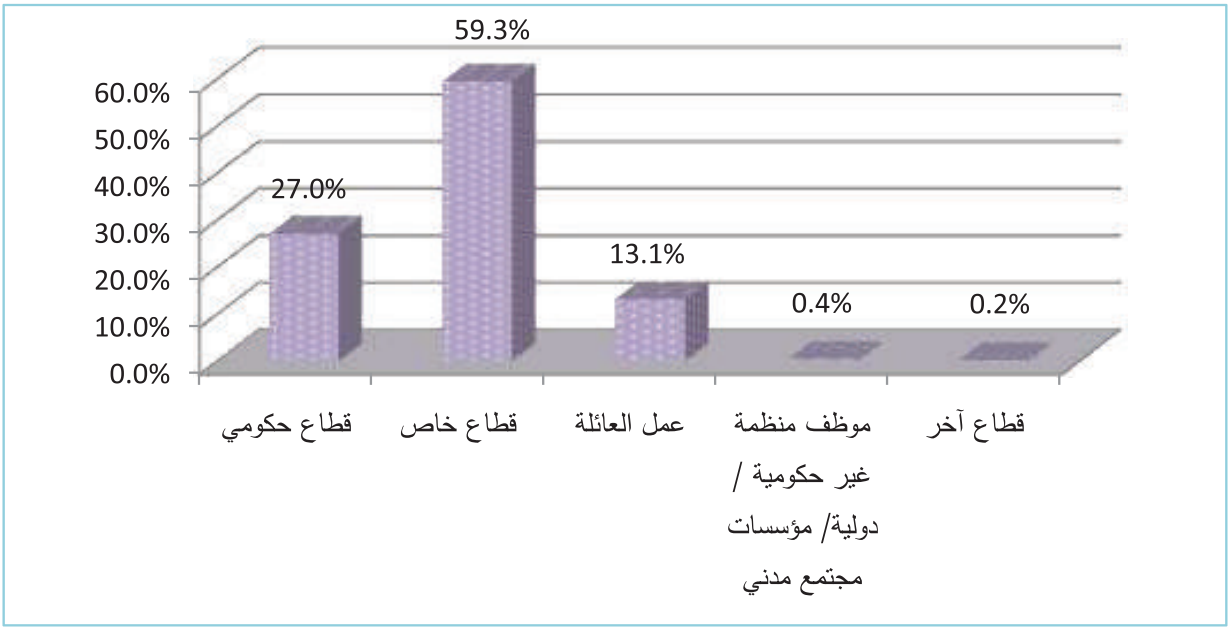
الجدول رقم (59) التوزيع النسبي للعاملين سابقاً في سوريا حسب النشاط الإقتصادي الرئيسي للمؤسسة التي كانوا يعملون بها

النشاط الإقتصادي	التكـــرار	النسبة %	النشاط الإقتصادي	التكـــرار	النسبة %
مهن طبيه	3	0.6	الطعام والشراب (المطاعم والمقاهي)	96	18.5
النقل	5	1.0	أزياء	30	5.8
الإنشاءات	64	12.3	جامعة	1	0.2
التجميل	28	5.4	خدمات	73	14.1
التجارة	103	19.8	قطاع حكومي	20	3.9
التعليم	1	0.2	صناعة المفروشات	26	5.0
الصناعة	31	5.9	المجموع	519	100
الزراعة	38	7.3			

4. قطاع العمل الرئيسي في سوريا

نلاحظ من الشكل رقم (15) أن 59 % من المستجيبين كانوا يعملون في القطاع الخاص في سوريا قبل المجيء للأردن، وهذا يبرر المهن والمهارات التي يمتلكوها في مجالات البيع وإنتاج الطعام والبناء والتعمير ...الخ، في حين أن 27 % تقريباً من عينة الدراسة كانوا يعملون في القطاع الحكومي، كما نلاحظ أن 13 % من المستجيبين كانوا يعملون مع العائلة وهذا أمر متداول عند العائلات السورية.

الشكل رقم (15) التوزيع النسبي للعاملين سابقاً في سوريا حسب قطاعات العمل الرئيسية التي كانوا يعملون فيها



5. مكان العمل الرئيسي في سوريا

نلاحظ من الجدول رقم (60) أن 62.5 % من أفراد عينة الدراسة كانوا يعملون في أماكن عمل ثابتة سواء في متجر أو مصنع أو مكتب أو محل، في حين أن 7.5 % من عينة الدراسة كانوا يعملون في أكشاك ثابتة في الأسواق، وما يقارب من 6.3 % من عينة الدراسة يعملون في مواقع بناء أو ورش عمل، و5.4 % يعتبر المنزل مكان العمل، و5.8 % يعتبر مكان العمل جزء ملحق بالمنزل، وهذا دلالة على جزء من العمل الإقتصادي غير المنظم أو العمل العائلي غير المنظم، كما نلاحظ من الجدول أعلاه أن 6.3 % من العينة مكان عملهم المزرعة أو أرض زراعية.

الجدول رقم (60) التوزيع النسبي للعاملين سابقاً في سوريا حسب مكان العمل الرئيسي في سوريا

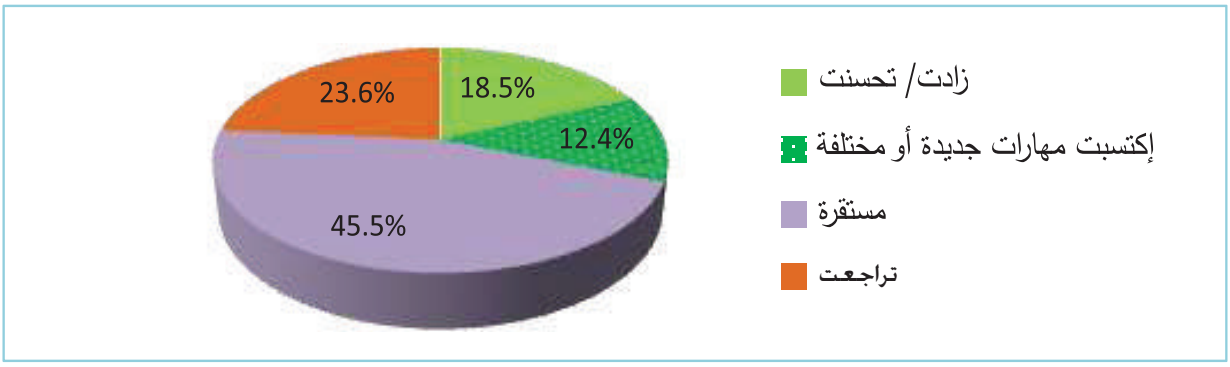
الإجابة	نعم	النسبة %
موقع بناء	31	6.3
مبنى ملحق بالمنزل	29	5.8
مزرعة/أرض زراعية	31	6.3
مكان أخر	1	0.2
المنزل	27	5.4
الشارع	9	1.8
سيارة نقل	9	1.8
كشك ثابت في السوق	37	7.5
عند منزل الزبون	12	2.4
في مكتب/متجر/مصنع/ او اي مكان عمل ثابت	310	62.5
المجموع	496	100

تم إستثناء 36 حالة لعدم توفر إجابة

6. مستوى تحسن/تراجع المهارات الفنية بعد الوصول للأردن

نلاحظ من الشكل رقم (16) أن ما يقارب 18.5 % من عينة الدراسة قد تحسنت مهاراتهم الوظيفية منذ قدومهم إلى الأردن، في حين أن أن 45.5 % من عينة الدراسة يعتبرون أن مهاراتهم مستقرة ولا تغيير عليها حتى بعد المجيء للأردن، في حين يرى 23.6 % من العينة أن مهاراتهم الوظيفية قد تراجعت بعد القدوم للأردن، وقد يعزى ذلك إلى عدم إستخدام تلك المهارات في نفس مجال الخبرة أو المهارة التي يمتلكوها، وقد أفاد (65) فرد وبنسبة 12 % أنهم إكتسبوا مهارات جديدة بعد القدوم إلى الأردن، ولا سيما من الشباب الصغار الذي قدموا وانخرطوا بسوق العمل من خلال تعلم مهارات جديدة ومتنوعة لزيادة فرصتهم في الحصول على عمل.

الشكل رقم (16) تقييم العمالة السورية لمستوى مهاراتها الفنية بعد الوصول للأردن



7.4 مستوى الدخل وآليات التكيف

1. المتوسط العام لدخل الأسرة السورية

نلاحظ من الجدول رقم (61) أن 33 % من الدخل الشهري للأسرة السورية يقع في الفئة (200 - 299) دينار، في حين أن 29.5 % من الأسر السورية عينة الدراسة يتراوح دخلهم الأسري (300 - 399) دينار، كذلك يتضح من التحليل أن 20.5 % من عينة الدراسة تتراوح دخولهم الشهرية للأسرة أقل من (199) دينار أردني، في حين أن 10.8 % من أفراد عينة الدراسة تتراوح دخول أسرهم ما بين (400 - 499) دينار أردني شهرياً.

الجدول رقم (61) التوزيع النسبي حسب متوسط دخل الأسرة السورية

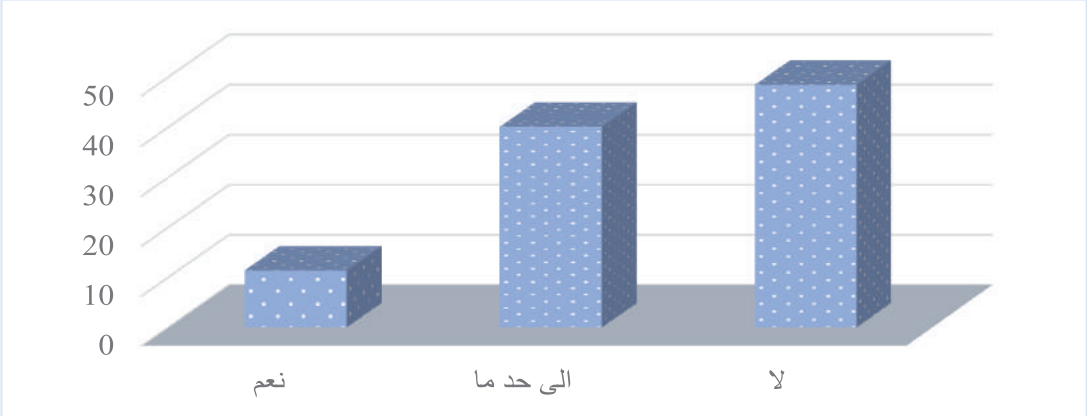
الإجابة	نعم	النسبة %
أقل من 199 دينار	163	20.5
من 200 إلى 299 دينار	262	33.0
من 300 إلى 399 دينار	234	29.5
من 400 إلى 499 دينار	86	10.8
من 500 إلى 599 دينار	22	2.8
من 600 إلى 699 دينار	11	1.4
من 700 إلى 799 دينار	9	1.1
من 800 إلى 899 دينار	5	0.6
من 900 إلى 999 دينار	-	-
ألف دينار أردني فأكثر	2	0.3
المجموع	794	100

تم إستثناء 10 حالات لعدم توفر إجابة

2. مدى تغطية دخل الأسرة السورية لنفقاتها

نلاحظ من الشكل رقم (17) أن 48.5 % من عينة الدراسة أفادوا بأن الدخل الشهري أو المبالغ المتحصلة لا تغطي نفقات الأسرة، في حين أن 40 من أفراد عينة الدراسة أفادوا بأن الدخل الأسري يكفي إلى حد ما (بطريقة متوسطة) لتغطية نفقاتهم ومتطلباتهم المعيشية، وأجاب (90) من أفراد العينة 11.4 % أن الدخل الأسري يسد إحتياجاتهم المعيشية، وقد تنسجم هذه النتيجة مع نتيجة فئة الدخل الرابعة (400 - 499)، والتي يحصل عليها ما يقارب 10.8 % من أفراد العينة (القوى العاملة السورية)، وقد تفسر هذه النتيجة إرتفاع عدد العمالة السورية التي تتقاضى معونات من المفوضية السامية لشؤون اللاجئين.

الشكل رقم (17) إجابات عينة الدراسة حول تغطية الدخل لنفقات الأسرة



3. مصادر الدخل الأخرى للأسرة السورية في الأردن

تتنوع الأسر السورية في عينة الدراسة في مصادر الدخل الاخرى ونلاحظ من الجدول رقم (62) أن هناك اكثر من مصدر للدخل لأفراد الأسرة الواحدة حيث أن أغلبية الأسر السورية في عينة الدراسة تتقاضى مساعدات على شكل كوبونات غذائية وبنسبة مئوية بلغت 83.4 %، في حين أن 39.5 % منهم حصلوا على مساعدات غذائية عينية، كذلك نلاحظ أن 38 % من عينة الدراسة حصلوا على مساعدات تعليمية وطبية وبنفس النسبة تقريباً مساعدات طبية عينية، مثل الأدوية والعلاجات والمعينات الطبية المساعدة وغيرها، وفي المجمل نلاحظ أن أغلب المساعدات عينية بإستثناء 6 % كانت مالية من خلال مؤسسات قد تكون منظمات دولية أو جمعيات خيرية مثل جمعيات الزكاة والصدقة.

الجدول رقم (62) التوزيع النسبي لمصادر الدخل الأخرى للأسرة السورية

مصادر الدخل الأخرى	الإجابة				عدم إجابة
	نعم		لا		
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	
مساعدات مالية من مؤسسات	46	6.1	706	93.9	52
حوالات مالية من أقارب	23	2.9	764	97.1	17
الدخل المتحصل من أصول (مثل العقارات)	2	0.3	783	99.7	19
بعثة دراسية / علمية	0	0.0	780	100	24
تعويض نفقات صحية مدفوعة	24	3.1	749	96.9	31
كوبونات	657	83.4	131	16.6	16
مساعدات مالية لترميم المنزل أو دفع إيجار	11	1.5	716	98.5	77
مساعدات مالية أخرى	35	33.3	70	66.7	699
مساعدات غذائية عينية	311	39.5	476	60.5	17
مساعدات تعليمية عينية	291	37.1	494	62.9	19
مساعدات طبية عينية	281	38.2	454	61.8	69

4. مدى تغطية مصادر الدخل الأخرى (المساعدات) لنفقات الأسرة السورية

نلاحظ من الجدول رقم (63) أن 43 % من أفراد العينة يقرون على أن الرواتب والمساعدات المالية والعينية المقدمة للأسرة تغطي إلى حد ما نفقاتها، في حين أن 46 % من أفراد عينة الدراسة يرون أن الرواتب والمساعدات المالية والعينية المقدمة لهم لا تكفي لسد إحتياجات أسرهم ونفقاتهم، ويرى 11 % من العينة أن المساعدات والرواتب التي يحصلون عليها تغطي نفقاتهم.

وبشكل عام تميل النتائج إلى تحسن الوضع المعيشي لعدد من الأسر السورية نتيجة الدعم المقدم لهم سواء من المنظمات الدولية أو من الحكومة أو من مؤسسات المجتمع المدني مثل الجمعيات الخيرية ولجان الزكاة.

الجدول رقم (63) مدى تغطية المساعدات لإحتياجات الأسرة

الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	72	11.1
إلى حد ما	279	43.1
لا	296	45.8
مجموع العاملين	647	100

تم إستثناء 157 حالة لعدم توفر إجابة

5. الآليات/ الوسائل المستخدمة لتغطية نفقات الأسرة السورية

نلاحظ من الجدول رقم (64) أن آلية الإستدانة لتغطية النفقات خلال الأشهر الستة الماضية وبنسبة مئوية بلغت 67.1 ، تلاها قيام أفراد عينة الدراسة بتأخير تسديد إيجار البيت في الأشهر الستة الماضية وبنسبة مئوية بلغت 50.8، في حين أن ما يقارب 34.9 % من أفراد العينة قد عملوا ساعات أطول لتأمين المتطلبات المعيشية ولتغطية نفقات الأسرة، ومن الجدير ذكره أن 33.9 من العينة إستخدموا وسيلة أو آلية الإعتماد على طعام أقل سعر وكمية، في حين وجد ما نسبته 13.6 % من الأفراد لم يستخدموا أي من هذه الاليات وقد تعكس هذه النتيجة القدرة المالية لبعض هذه الأسر نتيجة عدة عوامل منها وجود مدخرات سابقة أو بسبب العمل المجزي أو توفر فرص عمل تدر عليهم دخل.

الجدول رقم (64) التوزيع النسبي لآليات التكيف الخاصة بتغطية النفقات

أسباب عدم الحصول على فرصة عمل	نعم	المجموع	النسبة %
العيش مع اسرة اخرى (المشاركة في دفع التكاليف)	171	794	21.5
تأخير في تسديد إيجار البيت في الأشهر الماضية	403	794	50.8
إستدانة	533	794	67.1
بيع أصول منتجة/غير منتجة	23	794	2.9
ساعات عمل أكثر	277	794	34.9
الشراء على الحساب	250	794	31.5
الإعتماد على طعام أقل سعر وكمية	269	794	33.9
خفض النفقات غير الغذائية الاساسية مثل التعليم	137	794	17.3
عمل الأطفال	11	794	1.4
إستخدام مدخرات الأسرة	105	794	13.2
(آليات اخرى)	3	794	0.4
لم أستخدم أي من هذه الآليات	108	794	13.6

تم إستثناء 10 حالات لعدم توفر إجابة لكل الية على حده

الفصل الخامس

التحليل النوعي ومناقشته (مجموعات التركيز والمقابلات)

مقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لما توصلت إليه نتائج التحليل النوعي من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في المجموعات المركزة والمقابلات مع العينة المستهدفة، والتي تم تضمينها في الدليل الإجرائي للمقابلات والمجموعات المركزة (ملحق رقم 3)، وقد شملت الجلسات النقاشية خمس مجموعات رئيسية هي: العاملين الأردنيين، والعاملين السوريين، والمستثمرين الأردنيين، والمستثمرين السوريين، والشركاء السوريين والأردنيين، وبعد الإنتهاء من تنفيذ المجموعات المركزة عمل فريق العمل على عقد عدة مقابلات معمقة مع عدة جهات وطنية شملت: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزارة العمل، وزارة الصناعة والتجارة والتموين، وعدد من المنظمات الدولية العاملة في الأردن، وضمت: صندوق الأمم المتحدة للسكان، منظمة العمل الدولية/مكتب الأردن، بالإضافة إلى الصندوق الأردني الهاشمي وغرفة صناعة الأردن، والنقابات العمالية مثل النقابة العامة لأصحاب المطاعم والحلويات، و(الملحق رقم 2) يضم قائمة بأسماء من تمت مقابلتهم في المؤسسات الوطنية والدولية، والجدول التالي يبين توزيع حلقات النقاش والفئات المستهدفة وعدد المشاركين ومكان الإنعقاد.

جدول رقم (1) توزيع حلقات النقاش حسب الفئة المستهدفة وعدد المشاركين ومكان الإنعقاد

رقم الجلسة	المحافظة	الفئة المستهدفة	عدد المشاركين	مكان الانعقاد
1	العاصمة	العمال الأردنيين	13	شركة SEATC
2	العاصمة	العمال السوريين	11	شركة SEATC
3	العاصمة	المستثمرين الأردنيين	5	مكان عملهم
4	العاصمة	المستثمرين السوريين	5	مكان عملهم
5	العاصمة	الشركاء السوريين والأردنيين	7	مكان عملهم
			41	

وفيما يتعلق بالمقابلات، فقد تم مقابلة عدد من المؤسسات الوطنية، والمنظمات الدولية والنقابات وحسب الجدول التالي:

جدول رقم (2) توزيع المقابلات حسب الفئة المستهدفة وعدد المشاركين ومكان الإنعقاد

رقم الجلسة	المحافظة	الفئة المستهدفة	عدد المشاركين	مكان الانعقاد
1	العاصمة	وزارة التخطيط والتعاون الدولي	1	وزارة التخطيط والتعاون الدولي / المركز
2	العاصمة	وزارة العمل	2	وزارة العمل / المركز
3	العاصمة	وزارة الصناعة والتجارة والتموين	3	وزارة الصناعة والتجارة والتموين/ المركز
4	العاصمة	صندوق الأمم المتحدة للسكان	3	صندوق الأمم المتحدة للسكان/ الأردن
5	العاصمة	منظمة العمل الدولية مكتب الأردن	1	منظمة العمل الدولية/ مكتب الأردن
6	العاصمة	الصندوق الأردني الهاشمي لتنمية الموارد البشرية	1	معهد الملكة زين الشرف التنموي
7	العاصمة	النقابة العامة لأصحاب المطاعم والحلويات	2	النقابة العامة لأصحاب المطاعم
8	العاصمة	غرفة صناعة الأردن	2	غرفة صناعة الأردن/ الإدارة الرئيسية
المجموع			15	

1.5 نتائج المجموعات المركزة مع المستثمرين الأردنيين والسوريين

في ضوء الدليل الإجرائي (ملحق رقم 3) تم توجيه عدداً من الأسئلة والنقاط النقاشية لعدد من المستثمرين والبالغ عددهم (10) مستثمرين من الجنسية الأردنية والسورية، وتالياً الإجابات وإستنتاجاتها في ضوء منهجية التحليل النوعي التي تم شرحها في مقدمة هذا الفصل وفي الدليل الإجرائي المعتمد.

1. أسباب إختيار الأردن كوجهة للإستثمار

أوضح عدد من المستثمرين السوريين في المجموعة المركزة أن هناك أسباب عديدة تكمن وراء إختيار الأردن كوجهة للإستثمار منها: القرب من سوريا، توفر الأمن والإستقرار السياسي، توفر فرص للإستثمار، كذلك نلاحظ أن المستثمرين لم يشيروا إلى المناخ الإستثماري في الأردن كأحد عناصر الجذب، مثل الإجراءات الجمركية والضريبية والتسهيلات الإستثمارية وقوانين الإستثمار ووجود المناطق التنموية والبنية التحتية.

2. العقبات أو التحديات التي تحول دون إستثمارات رجال الأعمال السوريين في الأردن

يرى عدد من المشاركين أن صعوبة دخول المستثمر لأول مرة من الأسباب المهمة التي تحول دون دخول المستثمرين السوريين إلى الأردن، بالإضافة إلى صعوبة الموافقات الأمنية لدخول المستثمرين السوريين، وصعوبة إجراءات وإتفاقيات البيع والشراء، كذلك عدم توفر العمالة الماهرة الفنية المتخصصة في عدد من القطاعات الصناعية، ويقول أحد المستثمرين الأردنيين: "لكي نقدر صعوبة التحديات لجذب رؤوس الأموال السورية، على الحكومة أن تدرك الميزات التنافسية الموجودة في الدول الأخرى مثل تركيا ومصر وبعض دول الخليج العربي". وفي ضوء ذلك نستنتج أن هنالك مميزات غير متوفرة في الأردن للإستثمار ومتوفرة في دول أخرى.

3. الصعوبات التي يواجهها المستثمر الأجنبي في الأردن

يواجه المستثمر السوري عدداً من الصعوبات تتمثل في صعوبة الحصول على الأيدي العاملة والمؤهلة والمدربة، ويقول

"أنا لدي مصنع بلاستيك ومكائن خطرة جداً، ولا أستطيع تشغيل أي عامل غير مؤهل، كذلك جزء كبير من العمالة لا توافق على العمل لساعات إضافية، وأنا لا أستطيع أن أوقف المكائن، وبحد أدنى أريد تشغيلها لمدة لا تقل عن (12) ساعة يومياً حتى تكون عملية كفؤة"

مستثمر سوري

ويرى كذلك بعض المستثمرين الأردنيين أن عزوف العمال الأردنيين عن العمل بشكل عام من الأسباب التي تواجه المستثمر، خصوصاً أن هنالك إشتراطات وتشريعات من قبل الحكومة تدعم بإتجاه تشغيل العمالة الأردنية.

ويقول أحد المستثمرين: "لا يوجد لدينا تشغيل للعمالة الأردنية، لكن نحن نتطلع إلى عمالة ملتزمة تتحمل ضغط العمل، رغم أننا نوفر البيئة المناسبة للعمل والرواتب الجيدة، إلا أن بعض العمالة تعمل لدينا لفترة قصيرة ومن ثم تهرب!!". ويرى بعض المستثمرين أن التعامل السلبي مع المستثمر من قبل بعض الجهات الحكومية من العقبات التي تواجه المستثمر السوري والأجنبي بشكل عام، وعدم وجود بيئة إستثمارية مشجعة بشكل كافي بسبب التعقيدات الحكومية المرافقة للعملية الإستثمارية وجذب رؤوس الاموال، ويمكن تلخيص بعض العقبات التي أوردها المشاركين على النحو الآتي:

- الموافقات الأمنية لتنقل المستثمر صاحب البطاقة فئة (ب) إلا أنه كذلك يحق له تجديد إدخال السيارة فقط لثلاث أشهر.
- المضايقات والصعوبات التي تواجه المستثمر السوري بقصد الترويج للمنتج وبيعه بهدف التصدير.
- صعوبة استقدام الفنيين والخبراء وعائلاتهم والمضايقات التي يتعرضوا لها بالرغم من أن قانون الإستثمار وفي المادة 24 سمح بإدارة المشروع بالكيفية التي يراها المستثمر مناسبة والأشخاص المناسبين.

4. المقترحات (السياسات او الآليات) لتحسين المناخ الاستثماري في الاردن

قدم المستثمرين الأردنيين والسوريين عدداً من المقترحات العملية التي من شأنها تحسين المناخ الإستثماري في الأردن ويمكن تلخيصها في المقترحات التالية :

- فتح باب إستقدام العمالة من جمهورية مصر العربية، بسبب الإلتزام العالي من قبلها في الأردن.
- تبسيط إجراءات دخول المستثمرين للأردن ومراجعة السياسات الحكومية الخاصة بالموافقات الأمنية.
- أن تكون هيئة الإستثمار المظلة الرئيسية للإستثمار في الأردن ومنع الإزدواجية والتداخل في الإختصاصات والصلاحيات مع جهات حكومية أخرى.
- أن يكون هناك مرجعية واحدة تتولى إصدار المخالفات المتعلقة بالعمالة الأجنبية في الشركات.
- تسهيل الإجراءات الجمركية.
- زيادة توعية المستثمرين ووضع خارطة إستثمارية واقعية للفرص الإستثمارية المتاحة.

وعلاوة على ما تم التقدم به سابقاً يطالب المستثمرين السوريين بعدد من التسهيلات يمكن تلخيصها على النحو التالي:

• **مجال العبور وإنتقال الأشخاص:** يطالبون بتسهيل دخول المستثمرين وعائلاتهم (صله قرابة من الدرجة الأولى) من خلال منفذ خاص في المعابر، بالإضافة إلى إنشاء مكتب لهيئة الإستثمار في المطار بهدف التسهيل على المستثمرين وإصدار تعليمات واضحة فيما يخص سفر العاملين حاملي التصاريح.

• **مجال الموارد البشرية:** يطالبون بجعل المرجعية الخاصة بالعمالة لهيئة الإستثمار وسحبها من وزارة العمل وإنشاء مكاتب إرتباط خاصه بالعمالة داخل المناطق التنموية، كذلك السماح بتعيين غير الأردنيين بما يسمح به القانون ولفترات محدودة لحين نقل الخبرات، وتسهيل الحصول على تصاريح العمل ومنحها حسب المناصب الحقيقية وطبيعة العمل خاصه المديرين، والسماح بإصدار رخص القيادة وإقامه عائلات حملة التصاريح لمن عقودهم أقل من سته أشهر، ومنح رخص قياده للمديرين السوريين العاملين في المصانع.

• **السيارات:** يطالبون بالسماح بإقامه سيارات العاملين وعائلاتهم وتجديدها والقيادة لمن هم أقاربه بالدرجة الاولى، بالإضافة إلى إلغاء الموافقات الأمنية بغرض تسجيل السيارة بإسم شركه المستثمر والإكتفاء بالموافقة عند المنشأ.

• **الموافقات الأمنية:** يطالبون بإنشاء مكتب إرتباط أمني لدى هيئة الاستثمار لمقابلات المستثمرين الأمنية والتعميم على وكلاء شركات الطيران للسماح بعوده المستثمرين وأقاربهم وحملة التصاريح.

• **الإستثمار:** يطالبون بضرورة التعريف ببطاقة الإستثمار وإعاده النظر في معايير تصنيف المستثمرين وعدم حصرها بالعمالة، وتحديد شروط الملائة المالية لتسجيل الشركات، وتوحيد الجهات الرقابية وضرورة تضمين دليل التراخيص لكافه الإجراءات اللازمة لتيسير عمل الإستثمارات الأجنبية في المملكة.

5. الميزات الإستثمارية خارج الأردن

إن الجزء الأكبر من المستثمرين لا يوجد لديهم إستثمارات خارج الأردن، بل قام المستثمرين السوريين بنقل إستثماراتهم من سوريا للأردن نتيجة الأسباب التي ذكرت سابقاً، مثل القرب من سوريا والإستقرار السياسي والأمني، ويفكر بعض المستثمرين السوريين حالياً بنقل إستثماراتهم إلى عدد من الدول المجاورة مثل: مصر وتركيا وبعض الدول الأخرى، ويقول :

> "لكي يكون هنالك ميزة إستثمارية في الأردن لا بد للحكومة أن تفكر جديا بتوفير الأيدي العاملة الماهرة التي تخدم صناعات المستثمرين".
>
> مستثمر سوري

وينوي مستثمر آخر بنقل إستثماراته كاملة إلى مصر ويقول: " لدينا نية لنقل كامل إستثماراتنا إلى مصر في منتصف سنة "2018"، حيث يتوفر في مصر الأيدي العاملة المؤهلة والرخيصة، بالإضافة إلى إنخفاض أسعار الوقود". وبشكل عام أجمع المستثمرين الأردنيين والسوريين على أن هناك عدد من المرتكزات يتمنوا أن تتوافر في الأردن حتى تنافس من الناحية الإستثمارية وهذه العوامل هي:

• توفير الأيدي العاملة المتخصصة.

- إنخفاض أجور الأيدي العاملة.
- حفض الرسوم الحكومية.
- تسهيل إستقدام فنيين وعمالة ماهرة من الخارج.
- خفض أسعار الوقود.
- خفض أسعار الكهرباء.
- إستخدام الطاقة البديلة.
- خفض أسعار الإيجارات.
- ضبط تضخم الأسعار ووضع حلول بديلة.

6. العقبات التشريعية / القانونية التي تقلل من فرص إستثمار السوريين في الأردن

يرى المشاركين في المجموعة المركزة أن هناك عدداً من الصعوبات التشريعية التي تقلل من فرص إستثمار السوريين في الأردن مثل قانون الإقامة، ومنع إستقدام العمالة من الخارج خصوصاً العمالة الماهرة والفنية، وتحميل الشركة كلفة غرامات التجاوز وتسفير العامل المخالف، بالإضافة إلى إحالتها للمحكمة ودفع غرامة ثانية، كذلك معوقات تتعلق بتصاريح العمل لبعض المهن المقيدة، وبشكل أكثر تحديداً قرارات وزارة العمل المتعلق بحظر بعض المهن على العمالة الأجنبية، وقد أضاف البعض أن قانون الإستثمار رغم أنه جيد إلا أنه يحتاج إلى تطبيق فعلي وليس شكلي من خلال التعاون والتنسيق التام مع كافة الأطراف ذات العلاقة، ويقول أحد المستثمرين: "لقد تم رفضي أمنياً أكثر من مرة من قبل وزارة الداخلية رغم أنني مقيم في الأردن، وسؤالي لماذا أدخلتوني إلى الأردن إذا لم تريدوا إعطائي الفرصة في الإستثمار!!".

7. فتح أسواق جديدة أمام المستثمرين الأردنيين والسوريين

أكد جميع المستثمرين الأردنيين والسوريين أنهم يتطلعون دائماً إلى فتح أسواق جديدة، وذلك لأن السوق الأردني صغير نسبياً. ويقول أحد المستثمرين: "طبعاً، أتطلع لفتح أسواق خارجية من خلال التصدير، فهذا هو الهدف الأساسي لي لإختيار الأردن كوجهة للإستثمار". ويقول أحد المستثمرين: "يجب أن تساعدنا الحكومة من خلال الإتفاقيات المبرمة لدخول منتجاتنا بسهولة إلى تلك الدول، وتحسين الصادرات والميزان التجاري بشكل عام". ويقول مستثمر آخر: "أرغب بفتح أسواق جديدة، وحالياً لدينا زيارات لبعض الدول لكن المشكلة التي تواجهني هي إرتفاع كلفة الإنتاج وهذا سبب من محدودية دخولي لأسواق جديدة لا سيما الأوروبية منها".

8. مقترحات عملية للحد من العمل أو النشاط الإقتصادي غير المنظم؟

قدم المستثمرين الأردنيين والسوريين بعض المقترحات العملية التي من شأنها الحد من النشاط الإقتصادي غير المنظم، وفي هذا السياق يقول أحد المستثمرين: " لماذا يلجأ المستثمر البسيط إلى ذلك؟ لأنه لم يجد البيئة المناسبة ولأن كلفة الإنتاج عالية ولا يستطيع النزول للسوق". ويفهم من ذلك أن صغار المستثمرين يواجهون مشكلة تنظيمية وقانونية وتكاليف عالية عندما يحاولون الإنتقال من الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة إلى الأنشطة الإقتصادية المنظمة أو القانونية. ويقول أحد المستثمرين الصغار:

> "أنا لدي نشاط إقتصادي غير منظم، أنا لدي مصنع أحذية في بيتي، حاولت أن أفتح ورشة عمل لا مصنع!! وإصطدمت بالكلفة المالية العالية والضرائب والرسوم والجمارك والمواد الخام "
>
> أحد المستثمرين

ويمكن تلخيص مقترحات المستثمرين على النحو الآتي:

- إجراء دراسة واقعية لعدد الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة في الأردن والتعرف على أسبابها الفعلية.
- تمويل المشروعات الصغيرة ودعم الشباب الأردنيين الذين لديهم مشاريع ريادية.
- منح قروض ميسرة لصغار المستثمرين الأردنيين وبإشراف حكومي.
- منح صغار المستثمرين الأردنيين والأجانب إعفاءات جمركية وضريبية.
- فصل أماكن الأنشطة الصناعية عن الأنشطة التجارية والسكنية / خارطة لإستعمالات الأراضي Master Plan.

9. السياسات والآليات للحد من المنافسة غير المشروعة بين المستثمرين الأردنيين والسوريين

إقترح المستثمرين السوريين والأردنيين عدداً من الآليات للحد من المنافسة غير المشروعة بين المستثمرين الأردنيين والسوريين ويمكن تصنيفها في عدد من المجموعات:

- توحيد الرسوم الجمركية لكافة المستثمرين.
- مراجعة الإستثناءات الممنوحة لوزير الصناعة والتجارة وخصوصاً في قانون المنافسة.

10. المهارات الضرورية لتمكين العمالة الأردنية في سوق العمل الأردني

أجمع عدد من المستثمرين الأردنيين والسوريين على ضرورة توافر عدد من المهارات المطلوبة لتمكينهم في سوق العمل الأردني وخصوصاً المهارات الفنية والتقنية. ويقول أحد المستثمرين:

> "أن توفير المهارات الفنية ليس مطلباً لتمكين العمالة الأردنية والسورية فحسب، بل لفتح صناعات جديدة ولدعم المستثمرين، فعندما يرى المستثمر توفر المهارات الفنية المطلوبة يتشجع لفتح إستثمارات والتوسع في خطوط الإنتاج".
> أحد المستثمرين

ويقول أحد المستثمرين: "سوف أقوم بنقل إستثماراتي إلى خارج الأردن السنة القادمة، لأن البلد التي سوف أذهب إليها توفر لي العمالة الماهرة ". ويقول مستثمر آخر: "على الرغم من أهمية المهارات الفنية إلا أن هنالك مهارات أخرى نحتاج إليها في سوق العمل، وقد تكون أشبه ما يكون بقيم مثل الإلتزام بالعمل، ومهارات الإتصال المناسبة وخصوصاً في قطاعات الخدمات". ومن هنا نرى أن هناك عدداً من المهارات الفنية التخصصية يجب توفيرها بالتعاون مع المؤسسة الوطنية المعنية بالتدريب، مثل مؤسسة التدريب المهني، وتتضمن هذه المهارات مثلاً: تشغيل المعدات الثقيلة، الصيانة واللحام تحت الماء، والصناعات الكيماوية، والمنسوجات والألبسة وغيرها.

11. الأساليب التي يجب أن تنتهجها الحكومة الأردنية لجذب المستثمرين السوريين

إقترح المستثمرين عدداً من الأساليب التي يجب على الحكومة الأردنية تبنيها لجذب رؤوس الأموال الأجنبية بشكل عام والسورية على وجه الخصوص مثل:

- تحسين بيئة الإستثمار وقوانين العمل والعمال.
- توفير وتدريب العمالة الأردنية والسورية المطلوبة لا سيما في القطاعات الصناعية.
- تحسين الإجراءات القضائية.
- توحيد جهة إصدار المخالفات والغرامات.

وعن إجراءات القضاء والتقاضي يقول أحد المستثمرين:

"لقد إنحرق جزء من مصنعي في العام 2014 علماً بأن المصنع مؤمن لدى شركة تأمين أردنية وحصلنا على تقرير من الجهات ذات العلاقة مثل الدفاع المدني وقدمنا كافة الأدلة التي تبين مسؤولية جهة التأمين... ولغاية الآن الموضوع في المحاكم".
أحد المستثمرين

ونستنتج من هذه الحاله أن المستثمر يوصى بتحسين اجراءات القضاء والتقاضي وسرعة التنفيذ والحكم

12. إقتراحات لتعزيز أدوار المؤسسات الوطنية لإنخراط المستثمرين والعمالة السورية في الإقتصاد الأردني وسوق العمل

قدم المستثمرين عدداً من المقترحات العملية لتعزيز أدوار المؤسسات الوطنية ذات العلاقة منها:

- جعل هيئة الإستثمار الأردنية ملجأ للمستثمر في حال حدوث أي مشاكل.
- زيادة التنسيق والتكامل بين مؤسسات الدولة ذات العلاقة بالإستثمار ومنع التضارب والإزدواجية.
- أن تعمل وزارة العمل على فتح باب الإستقدام من مصر لكون المسموح به حالياً من دول آسيوية وعدم قدرة المستثمر على التفاهم معهم بسبب حاجز اللغة.
- أن تقوم وزارة الصناعة والتجارة بحماية المنتج الأردني وضمن المواصفات المطلوبة بعد التأكد من أنه يغطي إحتياجات البلد.
- تسهيل إجراءات تصفية الشركات من قبل دائرة مراقبة الشركات دون اللجوء إلى مصفي الشركات وخصوصاً في التصفية الإختيارية.

2.5 نتائج المجموعات المركزة مع المستثمرين الشركاء (الأردنيين والسوريين)

1. تأسيس الشراكة ومقومات نجاحها

تختلف قصص الشراكات بين المشاركين في الجلسة النقاشية من مستثمر إلى أخر، حيث يقول أحد المستثمرين السوريين

"لقد إخترت الأردن كبلد أستثمر فيه بعد أن تم التواصل مع صديقي (شريكي الحالي)، حيث كان بيننا علاقة عمل قبل القدوم للأردن، حيث كنت أصدر بضاعتنا إلى الأردن ونسوقها عن طريقه، وبعد الأحداث نقلنا مصنعنا إلى مدينة سحاب، وكون شريكي خبير في السوق الأردني قررنا أن نتشارك في هذه المصلحة".
مستثمر سوري

حول مقومات نجاح الشراكة بين المستثمرين أجمع كل من المستثمرين الأردنيين والسوريين على أن هناك عدداً من الأمور يجب أن تتوافر لإنجاح الشراكة يمكن إيجازها في النقاط التالية:

- الثقة المتبادلة بين المستثمرين.
- وجود مناخ إستثماري جاذب.
- وجود مزايا مشتركة بين المستثمرين.
- الفصل بين الملكية والإدارة.
- وجود رؤية مشتركة بين المستثمرين.
- كبر حجم المشروع.

ويقول مستثمر سوري آخر: "قررت نقل إستثماراتي إلى الأردن بعد أن دمرت مدينة حلب، حيث أن أغلب إستثماراتي فيها، وفي نهاية عام 2011 وصلت إلى عمان، والآن لي أكثر من شريك أردني وعراقي أيضاً، وقبل شهر إفتتحنا فرعنا السادس كأحد أهم المطاعم السياحية ". ويضيف "أنا أحتاج الشركاء بسبب رأس المال، والتوسع في العمل". وعن تقييم الشراكة يرى المستثمر السوري ذاته "أن شراكته ناجحة لكن الأمور لا تخلو من بعض المنغصات والمشاكل". ويؤكد العديد من المستثمرين والأردنيين على أنه كلما كبر حجم المشروع كلما كانت الشراكة ناجحة. ويقول أحدهم: "أنظر إلى الشراكة الأردنية السورية في صناعة الإسمنت وقد نجحت بطريقة مبهرة، لأنه لا يوجد مستثمر واحد متحكم، بل مجموعة مستثمرين يسيرون وفقاً لتقاليد وقوانين تحكمهم جميعاً، ويتقاسمون الأرباح وفقا لسياسة متفق عليها مسبقاً.

2. مناخ الإستثمار في الأردن من وجهة نظر الشركاء الأردنيين والسوريين

ورداً من المشاركين على السؤال المتعلق ببيئة الإستثمار في الأردن، تباينت أراء الشركاء حول مناخ الإستثمار، وتبعاً للقطاع الذي يستثمرون فيه ويقول أحدهم:

> "أنا تجربتي جيدة في الإستثمار داخل الأردن والدليل على ذلك إستطعنا أن ننمو خلال سبعة سنوات، ونفتح العديد من المطاعم في العاصمة والزرقاء".
>
> مستثمر سوري

ويرى مستثمر أردني "أن مشروعهم ما زال في طور التأسيس والتكاليف عالية جداً لا سيما الإيجارات ووجود العمالة الماهرة والملتزمة ". ويقول مستثمر أردني آخر: "رغم وجود قانون إستثمار عصري في الأردن وخصوصاً بعد تعديله في الفترة الأخيرة، إلا أن الإشكالية ليست في القانون بل بتطبيقه والتداخلات مع جهات حكومية متعددة، بالإضافة إلى صعوبة الإجراءات الإدارية ". ويرى مستثمر أردني آخر أن عملية تشجيع الإستثمار والإجراءات الإدارية المرافقة لها، وأسعار الطاقة من العوامل التي إضطر العديد من المستثمرين الأجانب للذهاب إلى دول أخرى. ويقول مستثمر سوري: "كان لي شريك سوري في الأردن أنهيت الشراكة معه قبل سنتان وبالتراضي، واليوم يعتبر من أكبر المستثمرين في قطاع الإسكان والتعمير في مدينة اسطنبول بتركيا". وعلى حد قوله أن هناك ميزات إستثمارية في تركيا أفضل من الأردن. ويرى مستثمرين آخرين أنه

> "إذا أرادت الدولة أن تكون مصدر إستثمار عليها أن تدعم الشراكات بين المستثمرين الأردنيين والأجانب وليس فقط السوريين، لأنها الملجأ في توظيف العمالة الأردنية والسورية على السواء، وتحسين الإقتصاد الأردني، وزيادة الإيرادات العامة، كذلك على الدولة الإهتمام ليس فقط بكبار المستثمرين والشركاء بل لا بد من تشجيع صغار المستثمرين والشركاء الأردنيين والسوريين. "
>
> مجموعة مستثمرين

ويضيف شريك سوري آخر "إن فتح أسواق جديدة لترويج منتجاتنا خطوة مهمة لنا للدخول في إستثمارات وشراكات جديدة لا سيما في القطاع الصناعي". ويقول مستثمر سوري آخر: "أرغب بالدخول كمستثمر مع شريك أردني وصيني في صناعة الخلايا الشمسية، ومما دفعني أنني سمعت أن هناك إتفاقيات تسمح بدخول منتجاتنا لدول خارجية، ما زلت أدرس في المشروع وهناك مباحثات مع جميع الأطراف".

3. الصعوبات التي تواجه الشركاء السوريين والأردنيين

إختلفت آراء الشركاء الأردنيين والسوريين حول الصعوبات التي تواجههم بين مؤيد لوجودها وبين معارض، ويقول أحد المستثمرين السوريين:

> "أواجه بعض الصعوبات ليس بسبب الشراكة لكن بسبب صعوبة الحصول على تسهيلات بنكية، في حين أن شريكي الأردني بالنسبه له الأمور أسهل، وقد تكون ميزة أننا تشاركنا مع بعض".
>
> أحد المستثمرين

وينظر مستثمر سوري للموضوع من زاوية سياسية ويقول: "أنا قلق جداً على إستثماراتي وشراكاتي في الأردن، ولا أعرف ما هو مصيرها مستقبلاً، فالمنطقة مصيرها مجهول". ويرى شريك سوري آخر: "إن موضوع الإقامة مزعج بالنسبة لي ويقلقني على مستقبل الشراكة ". ويرى شريك آخر الموضوع من زاوية أكثر عملية إذ يقول: " لقد نقلت مصنعي من حلب للأردن والذي توارثته أنا وإخواني عن الوالد، لكن المشكلة تكمن بأنني لا أستطيع نقل العمالة الماهرة والخبراء الذين كانوا يعملون معنا، ولا يمكن أن ينجح المشروع إلا بوجودهم فهم يعرفون كل شيء!!".

4. الشراكات بين الأردنيين والسوريين وخلق فرص عمل للأردنيين

رداً على السؤال حول مدى مساهمة شراكات المستثمرين الأردنيين والسوريين في خلق فرص عمل للإردنيين والسوريين جاءت جميع الإجابات إيجابية، ويقول أحد المستثمرين السوريين: "نعم إستطعنا أن نوفر أكثر من (100) فرصة عمل للإردنيين في مجالات إنتاج الطعام ". ويقول مستثمر أردني آخر: "سياستنا في المصنع تتضمن المسؤولية الإجتماعية ونطمح إلى توظيف المزيد من العمالة المحلية والسورية ". ويقول مستثمر سوري آخر :

> نحن نعمل في مجال بناء الإسكانات وبيع الشقق (التطوير العقاري)، نتعامل مع عمالة أردنية في مجالات التمديدات الصحية والكهرباء وبناء الحجر، ونتعامل مع السوريين في البلاط، والديكور، والقصارة، كذلك نشغل مصريين في أعمال الطوبار وحديد التسليح، ونوفر مئات فرص العمل سنوياً وكما تعلم لا يوجد لدينا وظائف ثابتة بل عقود مقاولات وعمال مياومة، لكن في النهاية الكل مستفيد. "
>
> مستثمر سوري

" ويقول مستثمر سوري آخر: "أنا لدي أكثر من (200) فرصة عمل، لكن أواجه مشكلة في توفير العمالة المتخصصة والخبراء لإدارة خطوط الإنتاج، ونتمنى على الجهات المعنية أن تساعدنا لتوفير العمالة المتخصصة في مجال صناعة البلاستيك". ويضيف "حاولنا تشغيل عدداً من العمال الأردنيين والسوريين بالإتفاق مع إحدى المؤسسات الأردنية، لكن جزء كبير منهم لم يستمر ويفضلون العمل في الأعمال البسيطة والخدمات". ويقول مستثمر آخر: "أنا لدي مزرعة لإنتاج الأشتال وفسائل النخيل، نوفر ما يقارب (20) فرصة عمل ثابتة، بالإضافة إلى (60) فرصة عمل موسمية، لكن جميعهم من المصريين!، رغم أن هذا الشيء يكلفني تصاريح عمل، نحن نحتاج إلى عمالة أردنية ترضى أن تعمل في القطاع الزراعي".

وفي مقابلة مع احدى السيدات التي شاركت في مشروع تربية اغنام ودواجن بدعم من منظمة العمل الدولية أوضحت انها لم تواجههما مشكلات في التسجيل والعمل المشترك والمشروع قائم ويحقق دخل مقبول لهم.

وأوضح أحد الشركاء السوريين أن شراكته مع صديقه الأردني جيدة كونه يثق فيه حيث لا يوجد ما يضمن له أمواله من الشريك الأردني

ويشتركان في مصنع لقص الرخام والسبب أن السجل والتسجيل باسم الأردني فقط، حيث لا يمكن تسجيل الشركة بمسمى (ذات مسؤولية محدودة) واضطرا إلى شراء مصنع مرخص جاهز، وبين أن عدد من معارفه من ذوي الأموال إنتقلوا إلى تركيا كون تسهيلات الترخيص أسهل وحقوقهم مضمونه في إستثمار أموالهم، إضافه إلى حاجتهم إلى رخص القيادة الأردنية لتسهيل تحركاتهم حيث عمل على تشغيل سائق أردني لتنقلاته.

3.5 نتائج المجموعات المركزة مع العمال السوريين

1. المهارات المتوفرة لدى العمالة السورية المقيمة في الأردن

يقول أحد العمال السوريين أن عمله الذي يتقنه هو كهرباء المنازل، ويعمل به بصورة متقطعة لأسباب صحية ويبحث عن عمل في هذه الفترة، ولا يستطيع تغيير عمله لأنه على حد تعبيره هو العمل الذي يفهم به. ويقول مشارك آخر أن مهنته الحالية هي "تكحيل الحجر" تعلمها من أقاربه الذين قدموا للأردن قبل الأزمة السورية، ويضيف أن أقاربه تعلموها من الأردنيين، ويعمل حالياً في شركة إسكانات ويتقاضى أجره بصورة اسبوعية ما يقارب (120) دينار أسبوعياً، ويؤكد هذا القول أحد المشاركين أنه تعلم مهنته في البناء من عمال أردنيين، وقبل المجيء للأردن كان يعمل في قطاع الزراعة كونه قادم من الريف، ولم يحاول العمل في القطاع الزراعي هنا بسبب ضعف المردود المادي.

2. التطور المهني

أجمع العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية على أن المهنة توفر لهم متطلباتهم المعيشية الأساسية ولا توفر لهم تطوراً، وخصوصاً أن الدخل محدود. ويضيف عامل آخر "أن الدخل محدود ناهيك عن إصابات العمل المتكررة التي تكلف الكثير، وفي ظل عدم وجود ضمان إجتماعي أو تأمين على الإصابات ". ويرى عامل أخر أن مهنته الحالية لا تساعده في تأمين تطور مهني والسبب أن مهنته مدرجة ضمن المهن المقيدة وليس بالسهل العمل بها ويقول: "لا أرغب في تغيير مهنتي لأنني لا أستطيع العمل إلا بها".

3. مدى الحاجة للتدريب للعمالة السورية

أجمع العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية على أنهم لا يحتاجون إلى تدريب في مهنهم الحالية ويقول أحدهم:

> " لا أحتاج تدريب، أنا خبير في مجال الكهرباء ومعروف بعملي وكنت أعمل كهربائي إضاءة في المسلسلات السورية. "
> عامل سوري

ويقول آخر: " لا أحتاج تدريب، ولا أريد تغيير مهنتي إلى مهنة أخرى أو عمل آخر".

4. مقترحات للتغلب على العمل غير المنظم

يقول أحد العمال المشاركين في الجلسة النقاشية :

> "أحياناً نخسر أتعابنا عند بعض الأشخاص الذين نعمل عندهم من أصحاب الإسكانات أو الشركات ولا نستطيع تحصيلها منهم لعدم وجود إتفاقية أو عقد بيننا، ولا أستطيع الشكوى عليه لأنني سوري وعملي غير مصرح به".
> عامل سوري

ويضيف عامل سوري آخر: " عملت عند أحد الأشخاص ولم يعطيني حقي وإشتكيت عند المركز الأمني، أخبروني أنه لا يسمح لي بالعمل لعدم وجود تصريح عمل لدي ولا حق لي عنده"، ويقترح العمال السوريين عدة آليات لتجاوز العمل غير المنظم منها:

وجود عقود تنظم العمل بين صاحب العمل والعامل وخصوصاً في المقاولات البسيطة، وتطبيق أسلوب العمل المرن على غرار تصاريح العمل الزراعية.

5. المنافسة بين العمالة الأردنية والسورية

يرى العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية أن هناك منافسة بين العمالة الأردنية والسورية والجنسيات الأخرى لأغلب المهن الإنشائية، ويعزي العمال السوريين ذلك إلى عدم وجود أسعار تحكم عملهم وخصوصاً عمل الإنشاءات. ويقول أحدهم: "أجر العامل الأردني مرتفع بسبب متطلباته المعيشية وهذا حقه". ويقول آخر: "تقبل العمالة المصرية بأجور أقل ويعود السبب في ذلك على حد تعبيرهم إلى تكلفة المعيشة أقل بالنسبة للمصريين وأغلبهم يعيش بمفرده دون العائلة ". ويضيف آخر: " العمال المصريين يعيشون معاً في غرفة واحدة، ويتقاسمون أجرتها معاً فالتكلفة عليهم قليلة ". ويرى عامل آخر أن العمالة المصرية هي الأقل أجراً بجميع القطاعات ويقول هنا: " كنت سأعمل عمل بـ (100) دينار أخذ العمل مني عامل مصري بـ 35 دينار". وللحد من المنافسة غير المشروعة إقترح المشاركين في الجلسة النقاشية إيجاد مكاتب معتمدة لتوظيف العمالة خاصة عمال المياومة، وتصاريح عمل محددة تعمل على تحديد الأسعار والأجور.

6. دور المؤسسات الوطنية لمساعدة العمالة السورية

إقترح العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية عدداً من المقترحات لتفعيل دور المؤسسات الوطنية، فمثلاً يطلبون من مؤسسة التدريب المهني تحديد كشوفات بأسماء جميع العاملين السوريين وبالتعاون مع المفوضية السامية لشؤون اللاجئين، حيث يرى أحدهم أن

> هناك أصحاب مهن من السوريين ولا يعملون، ويطلبون أيضاً من مؤسسة التدريب المهني معادلة الشهادات المهنية التي بحوزتهم أو الإعتراف بالمهارات الموجودة لديهم، لتسهيل حصولهم على شهادات مزاولة مهنة أو تصاريح عمل.
>
> عامل سوري

7. تبادل الخبرات والمهارات بين الأردنيين والسوريين

يرى العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية أن هناك طرقاً متعددة يمكن تبنيها لتبادل الخبرات والمهارات بين العمالة الأردنية والسورية، مثل ورش العمل، والتدريب في مواقع العمل نتيجة إحتكاك العمالة مع بعضها البعض، ويرى آخر أن التدريب من خلال مؤسسات التدريب المتخصصة يمكن أن يكون له دور مهم، وفي ذات السياق يعلق البعض على أن جزء من الفئات العمالية التي قدمت إلى الأردن من العمالة السورية كانت تعمل في الزراعة مما يتعذر نقل خبرات تخصصية للأردنيين.

8. الشراكات مع العمالة الاردنية

أكد العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية أن لهم بعض التجارب مع عمال أردنيين سواء شراكات بسيطة أو عمل من الباطن، وقد تباينت أراء المشاركين حول مستوى تقييم هذه الشراكات ويقول أحدهم: " عملت شراكة مع عامل أردني من الباطن، وقد إتفقنا على (5) الآف دينار لتنفيذ العمل، وبعد الإنتهاء منه أعطاني (2500) دينار فقط ". ويروي عامل كهرباء آخر قصته حيث يقول: " تشاركت أنا وشخص أردني لتنفيذ تمديدات كهربائية لأحد المنازل في منطقة الجبيهة، وبعد الإتفاق معه على أن نتقاسم الأجور إكتشفت أنه إتفق مع صاحب العمل على أجره قدرها(600) دينار، وكان قد أخبرني بأن المقاولة بـ (300) دينار وسوف يعطيني منها (150) دينار!!". نلاحظ أن بعض الشراكات لم تكن موفقة بين العمالة الأردنية والسورية، وقد يعود السبب إلى أن العلاقات غير المنظمة والفردية بين العمالة، ولا يحكمها سوى القيم الفردية، كالأخلاق والضمير. وبهذه الحالة ولتحسين مستويات الشراكة بين العمال الأردنيين

والسوريين لا بد من وجود جهة تضمن حقوق جميع الأطراف وأن يكون هناك عقود مكتوبة وموثقة بينهم تحفظ جميع الحقوق العمالية.

9. تقييم العمالة السورية للعلاقة مع صاحب العمل

تباينت آراء العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية حول مستوى العلاقة مع صاحب العمل الأردني، ويقول أحدهم: "بعض أصحاب العمل لا يعطون الأجرة الكاملة كما هو متفق عليها وهي حالات إستثنائية، وهذه الحالات فيها خسارة كبيرة للعمال السوريين". وفي المقابل يقول عامل آخر: "بشكل عام التعامل مع رب العمل ممتاز والذين يدفعون الأجرة كامله أكثر من أولئك الذين لا يدفعونها". ويرى آخر أنه لم يواجه أي مشكلات في الدفع مع صاحب العمل، ويقترح البعض وجود عقود مكتوبة بين العمالة وأصحاب العمل تلافياً للخلافات ولتنظيم العمل والحقوق.

10. انخراط العمالة السورية في سوق العمل الاردني

يؤكد أغلبية العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية إلى أنهم منخرطين ومشاركين فاعلين في سوق العمل الأردني، وعن سؤالهم عن أوضاعهم الحالية هل تراجعت أم تحسنت، يقول أحدهم: " لقد تراجع الوضع بشكل عام بعد سنة 2011" بسبب كثرة العمالة وتنافسها على فرص العمل". ويقول عامل آخر: "أمورنا جيدة لولا أجرة المنازل العالية ". ويرى آخر الموضوع من زاوية قانونية ويقول: " بالنسبة لنا كعمال سوريين كلنا منخرط في سوق العمل ولكن بدون وثائق وإثباتات". ويؤكد أحد العمال على مستوى الانخراط العالي للعمالة السورية في سوق العمل الأردني معبراً عن ذلك بـ: " نحن منخرطين في سوق العمل أكثر من أولاد البلد صدقني"، ويرى بعض العمال أن الحصول على رخصة قيادة سيارات من الأمور المهمة لزيادة انخراطهم في سوق العمل الأردني ويقول هنا: " تواجهنا فقط مشكلة رخص القيادة للسيارات ويمنع علينا قيادة السيارات وهذه أكثر من تحدي، بل هذه تعيق عملنا بنسبة (50)، فمثلاً يكلفني الذهاب للعمل في الزرقاء (20) ديناراً بالتكسي، بينما لو كان معي سيارة تكلفني (5) دنانير فقط بنزين ذهاب وإياب". ومن الصعوبات التي تواجههم أيضاً عدم وجود تأمين ضد إصابات العمل أو مخاطر العمل، ويقول أحدهم: " لا يوجد تأمين على حياتنا ضد المخاطر، عمي سقط من الطابق الخامس وتوفي ولم يتم إتخاذ أي إجراء أو تعويض لعائلته فلا بد من وجود مثل هذه التأمينات". ولحل مشكلة رخصة السواقة يقترح أحدهم: " يمكن أن يتم فرض رسوم من (300) إلى (400) دينار سنوياً على السائق السوري وبصورة مؤقته فيناسبنا ذلك ويسهل عملنا".

11. تصاريح العمل

تباينت آراء العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية حول تصاريح العمل، حيث يؤكد البعض أنه لا وجود لمشاكل تتعلق بتصاريح العمل ويقول أحدهم: " لا يوجد الآن مشاكل، لدينا الهوية الأمنية الأردنية وندفع (57) دينار أردني ونضع رقم الهاتف ويتم الإتصال بنا عند إنجاز التصريح، وهناك صفحة على الفيس بوك بالأسماء الجاهزة". وفي المقابل يرى بعض العمال السوريين أن مهنهم غير مرخصة وهي مقيدة لصالح الأردنيين مثل أعمال الكهرباء، وبالتالي يحرمون من الحصول على تصاريح عمل.

12. المهن المغلقة

تباينت آراء العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية حول المهن المقيدة لصالح الأردنيين، ويقول أحدهم: "هذا القرار صائب 100 %، لأنه مثلاً حوالي (5) من الحلاقين سوريين، والتمديدات الصحية والكهرباء لا يوجد سوريين فيها وكان هذا حتى قبل اللجوء عام 2011"، فقد كان الأردنيين يعملون في الإنشاءات كالقصارة والبلاط، لكن هذه المهن متعبة لهم، والآن مع وجود السوريين إنسحبوا إلى

مهن أخرى، مثل التمديدات الصحية والكهربائية لأنها أكثر راحة لهم!". ويقول أحد العمال السوريين: "أنا أعمل في الكهرباء وغير مصرح لي بالعمل، وأطمح أن أعمل بمجالي ضمن ضوابط القانون". ويقول آخر: "التمديدات الصحية يعمل بها الأردنيين لإعتقاد البعض أن العامل الأردني موجود في أي لحظة يحتاجون إليه في المستقبل لعمل الصيانة اللازمة".

13. الصعوبات التي تواجه السوريين في البحث عن فرصة عمل

تباينت آراء العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية حول صعوبة البحث عن عمل، فمنهم من يرى أن البحث عن عمل سهل ويعود السبب في ذلك إلى خبرتهم الواسعة بسوق العمل الأردني، ولمعرفتهم الجيدة بأرباب العمل، فأحدهم يقول: "نحن نتعامل مع مقاولين ومهندسين ويعرفون مستوى عملنا". وعن وسائل البحث عن فرصة عمل وصعوباتها يقول أحدهم: "أواجه صعوبة في البحث عن عمل، حيث وضعت رقم هاتفي في محلات مواد البناء للتواصل معي، وكذلك وضعته على الفيس بوك". ويقول آخر: "حصلت على فرصة عمل (مقاولة) عن طريق الهاتف".

14. التأمين الصحي

أجمع العمال السوريين المشاركين في الجلسة النقاشية على عدم وجود تأمين طبي لديهم ويقول أحدهم:" لا يوجد تأمين ونحصل على الأدوية للعلاج من الصيدليات بمجرد وصف المرض للصيدلي". وبعضهم يؤكد على وجود معالجة بأسعار رمزية وبعضها مجاناً من خلال المراكز الصحية الحكومية. ويقول آخر:" أن المعالجة في المستشفيات الخاصة والعمليات والولادة على حسابنا الخاص وتكلفة علاج الأسنان غالي جدا ".

5. 4 نتائج المجموعات المركزة مع العمال الأردنيين

1. المهارات التي تميز العمالة الأردنية في والمنافسة في سوق العمل

تباينت الأراء والأقوال حول المهارات التي تميز الأردني عن غيره في سوق العمل، ويرى أحدهم بقوله: "ما يميزنا الخبرة، أنا كبائع أحذيه لدي قدرة عالية على التعامل مع الزبائن، وهذه ميزه حسنه لي على العامل السوري الذي لا توجد لديه الخبرة في البيع مثل الخبرة المتوفرة لدي". ويقول آخر: "أن ما يميزنا هو فهم متطلبات المواطنين أفضل، ونفهم تصرفات وسلوكيات أبناء مجتمعنا". ويقول آخر: " وظفت عامل سوري عندي في المحل وواجهت العديد من المشاكل وبعض الناس رفضت التعامل معه".

وعن الثبات أمام المنافسة يرى أغلبية العمال الأردنيين المشاركين في الجلسة النقاشية أنها صعبة، لا سيما أن أغلبية العمالة الوافدة تتقاضى أجوراً أقل من العامل الأردني، ويقول أحدهم:" بخبرتنا السوري يأخذ أقل إلا أن المواطن يفضل العامل الأردني بسبب الثقة في التعامل". وعن أوجه المنافسة الأخرى يوضح أحدهم أنه يجب الإعتراف بأن هناك مواهب ومهارات لدى العمالة السورية لا يمكن إغفالها لكن للأسف أغلبها لم ينقل إلينا! ويقول أحدهم: "أعرف أحد المعامل البيتية لصناعة الأحذية، المعلم فيه سوري في حين أن ابن البلد عامل عندهم". ويضيف آخر:

> "أن الصمود في وجه المنافسة ليس بالأمر السهل خصوصاً أن العمالة السورية مثلاً تحصل على رواتب من المفوضية وعلى كوبونات تموين، ناهيك عن المساعدات الأخرى، لهذا السبب مهما كان راتبه سوف يكفيه!".
>
> عامل اردني

وعلى النقيض من ذلك يقول عامل أردني: "طبعاً نستطيع المنافسة ولكن نحن بحاجة إلى دعم من المؤسسات الحكومية ومؤسسة التدريب المهني ". وتعليقاً على أن صعوبة الصمود أمام المواجهة سببها الأجور القليلة للعمالة يقول أحدهم: " كان لدينا عامل أردني براتب (220) دينار تم طرده وإستبداله بإثنين من السوريين، كان عامل في السوبرماركت كان يعمل كل شيء من تعبئه وتحميل وتنزيل تم طرده رغم ذلك". ويقول آخر: " صاحب العمل يريد تخفيض التكلفة على حساب العامل الأردني". ويرى البعض الأمر من زاوية إقتصادية حيث يقول أحدهم: "إحلال العمالة سببه الوضع الإقتصادي الصعب وتراجع القدرة الشرائية، وهذا أدى إلى التفكير بصورة مختلفة من قبل التاجر أو صاحب العمل".

ويقترح بعضهم رفع رسوم تصاريح العمل على العمالة الوافدة للمحافظة على فرصة عمل للإردنيين، ومن زاوية أخرى يرى البعض أن العمالة السورية في بعض القطاعات لديها مهارات، ومن هذه القطاعات الإنشاءات وإنتاج الطعام، وهنا يأتي دور الدولة لتأهيل العامل الأردني وتدريبه للوصول إلى مستوى العامل الوافد في بعض المهن وتحميه من المنافسة، ويقول آخر: "أن المشكلة ثقافية حيث أن الأردنيين يسعون للتوظيف أكثر من العمل في القطاع الخاص أو العمل الحر"، ويطالب بعض العاملين الأردنيين بتحرك الحكومة وحصر كافة المهارات التي يملكها الأردنيين وتقييمها وخلق فرص عمل في ضوئها، ويقول شخص آخر: " لو سألت شاب بعمر (27) سنة ما هو طموحك سيقول لا أعرف، وماذا تريد أن تعمل سيقول أي عمل، وهذا الكلام خطير"، وهذا يدل على غياب التوجيه المهني السليم من قبل الجهات ذات العلاقة وضعف الربط بين توفر المهارات التي تفرزها المؤسسات التعليمية وسوق العمل من جهة أخرى.

2. الاقتصاد غير المنظم وآليات التغلب عليه

أجمع العمال الأردنيين المشاركين في الجلسة النقاشية على أن الإقتصاد غير المنظم من المشكلات التي يعاني منها الجميع، ويقول أحدهم:

> " أنا صاحب مشروع غير منظم وغير مرخص، والسبب قلة المردود والضرائب، وأسعار الرخص المرتفعة، وأجور المحلات المرتفعة، والضمان الإجتماعي". عامل أردني

ويقول آخر: "غياب السياسات الحكومية الواضحة نحو الإستثمارات الصغيرة والريادية من الأسباب التي تجعل صغار المستثمرين يلجؤون للإقتصاد غير المنظم وغير المصرح به". ويقول آخر: "فتحت مشغل للأحذية في بناية قديمة كانت مهجورة ومدخلات المشغل كلها صناعة محلية مثل النعل، بإستثناء الجلود صناعة صينية". ويقترح العمال الأردنيين عدداً من الإجراءات التي على الدولة تبنيها لمساعدة المشاريع الريادية وللحد من الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة:

- أن تساعد الحكومة صغار التجار أو الصناع على تسويق منتجاتهم وفتح أسواق جديدة لهم.
- إيجاد مدن تجارية أو أسواق خاصة للمستثمرين الشباب أو الرياديين ومساعدتهم في إختيار المشاريع ودراستها.
- تقديم قروض ميسرة لأصحاب المشاريع الصغيرة القائمة.

3. نقل وتبادل المهارات بين الأردنيين والسوريين

بدايةً يجمع العمال الأردنيين المشاركين في الجلسة النقاشية على أن هناك مهارات لدى العمالة الأردنية تتفوق على العمالة الأجنبية، وفي بعض القطاعات وفي المقابل لا يمكن أن نستهين بحجم المهارات ونوعيتها المتوفرة لدى العمالة الأجنبية والسورية على وجه التحديد، ويرى البعض أن إمكانية نقل المهارات متاحة لكنها صعبة، وقبل كل شيء يجب بناء الثقة بين العمالة الأردنية والسورية، ومن ثم الإنتقال إلى تبادل المهارات والخبرات! ويقول أحدهم:

" في مجال النجارة وتفصيل الأثاث الأردني متفوق على السوري، إلا أن السوريين وخصوصاً الحلبيين يتقنون الحفر على الخشب والأرابيسك".

عامل أردني

وهذه قد تكون فرصة لتبادل المهارات بين العمالة الأردنية والسورية، ويقترح البعض بأنه يمكن نقل وتبادل المهارات من خلال مؤسسة التدريب المهني والمؤسسات الوطنية المعنية بالتشغيل والتدريب، وفي المقابل يرى بعض العمال الأردنيين أن العامل الوافد لا يريد أن يعلمهم للحفاظ على موقعه الوظيفي، ويقترح البعض فرض رسوم على العمالة الوافدة لتعليم الأردنيين بعض المهارات غير المتوفرة لديهم ويقترحوا أن يكون هذا بموجب القوانين او كشرط لتصريح العمل.

4. تأسيس شراكات مع العمالة السورية

أجمع العمال الأردنيين المشاركين في الجلسة النقاشية على ضعف الشراكات بين العمالة الأردنية والسورية، ويقول أحدهم: "ابن أختي شارك سوري في محل طيور غير مرخص وبرأس مال (4000) دينار، وإستمر العمل 4 شهور، وأصبح كل واحد يعمل وحده وله زبائن ثم انفصلوا "، ويعيد حديث بعضهم مقترحاً بناء الثقة اولاً لبناء شراكات حقيقة بين العمال الأردنيين والسوريين والتجار الأردنيين والسوريين أيضاً، ويقترح البعض تطبيق أسلوب الكفالة كما هو دارج في دول الخليج، بهدف تأسيس شراكات بين الأردنيين والسوريين، حيث لا يسمح بالعمل إلا بوجود كفيل، ويقول أحدهم: " أما في الأردن يعمل السوري ويحصل على أموال وسيارة وبيت أفضل من الأردني، والأردني يصبح عامل عنده"، وفي المقابل يقول أحدهم "أن العامل الوافد أو صاحب العمل الوافد لا يشغل إلا وافد".

5. علاقة العامل الأردني بصاحب العمل

إتفق جميع العمال الأردنيين أن علاقتهم جيدة مع صاحب العمل ويقول أحدهم: "علاقتنا ممتازة لأنه أردني، ومرتاحين معاً وهو جاري أيضاً "، ويقول عامل آخر: "أنا أعمل في مطعم وصاحب المحل أردني، إلا أن مدير المطعم سوري ولا يوجد أردني غيري وعلاقتنا جيدة".

6. القطاعات التي تناسب العمال الأردنيين

يرى أغلبية العمال الأردنيين المشاركين في الجلسة النقاشية أنه لا يوجد قطاع محدد يناسب الأردني، حيث أن العامل الأردني يستطيع أن يعمل في أي قطاع إذا ما توافرت البيئة المناسبة والتدريب، ويقول أحدهم:

"أنا تخصصي إلكترونيات وأحب أن أعمل في هذا المجال ودراستي فيه وأقمت محل وسجل تجاري وبالطرق الرسمية، لكن العمل أصبح صعب فأحياناً يوجد ربح وعمل وأحياناً لا يوجد عمل لعدة أشهر، إضافة إلى أن المشروع صغير".

عامل اردني

7. المعيقات التي تواجه العامل الأردني في سوق العمل

بيّن العمال الأردنيين المشاركين في الجلسة النقاشية عدداً من المعيقات والتحديات التي تواجههم في سوق العمل الأردني ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

قلة فرص العمل ويقول أحدهم: "أغلب شبابنا يبحثون عن عمل، وبسبب العمالة السورية الكثير من الأردنيين فقد عمله "، ويقول آخر: " كنت أعمل في مجال أحبه وهو التكييف والتبريد، إلا أن المشاكل بيني وبين صاحب العمل وتوظيفه سوريين لديهم مهارة أفضل مني وخبرة أكثر، فتم طردي من العمل، وقدمت لعدد من الشركات إلا أن السوريين هم من كانوا يأخذون الوظيفة وليس أردني".

قلة دعم المشاريع والأفكار الريادية المقدمة من قبل الشباب، ويقول أحدهم: " أي محل يحتاج إلى دفع ضرائب وسجل ورسوم وجمارك، وهذه كلها عقبات أمام أي عمل، فإذا أصبحت أقل يمكن أن يتحسن العمل"، ويقول آخر:

"التاجر الكبير له معامله خاصه وتتم معاملته ودعمه، وأموره ميسره، أما نحن فلا تقدم لنا أي تسهيلات لصغر رؤوس أموالنا"
عامل أردني

تدني الأجور مقابل المتطلبات الكبيرة، فيقول أحد العمال الأردنيين: " إذا ذهبت للعمل في مطعم مثلاً يطلب مني شهادة عدم محكومية وشهادة صحية والمشاركة في الضمان الإجتماعي، ويطلب مني خبرة والعمل من 8 صباحاً إلى 8 مساءاً، والراتب (220) دينار ويخصم منها أيضاً، وأحصل على الراتب في السابع من الشهر الثاني وليس آخر الشهر، وأبقى تحت التجربة ووضعي في الضمان مرهون بوضع الشركة إذا كان عليها مخالفات يتأخر راتبي وهكذا ".

5. 5 نتائج المقابلات مع المنظمات الدولية

أولاً: منظمة العمل الدولية / مكتب الأردن

1. الميزات النوعية للعمالة السورية

تقول المشاركة في المقابلة: "إستناداً للدراسة التي قامت بها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع FAFO ودائرة الإحصاءات في عام 2015، فإنه ومن بين اللاجئين السوريين خارج المخيم الذين أفادوا أنهم كانوا يعملون قبل الحرب، فإن 23 % قالوا أنهم يعملون في البناء، و 23 % في التجارة بالجملة والمفرق، و16 % في التصنيع، و9 % في الزراعة والحراج وصيد الأسماك و10 % النقل والتخزين، والنمط متماثل بين اللاجئين في مخيم الزعتري واللاجئين خارج المخيم، إلا أنها بين الأردنيين فقط 7 % كانوا يعملون في البناء، و2 % في الزراعة والحراج وصيد الأسماك، ونسبة السكان العاملين في التجارة بالجملة والمفرق18% والصناعة 11 % والنقل والتخزين 8 % كانت أقل نوعاً ما بين السوريين، ومن بين الأردنيين حوالي 25 % كانوا يعملون في الإدارة العامة والدفاع، و12 % في التعليم، في حين أن كل من هذه الفئات كانت تشكل حوالي 5 % بين اللاجئين السوريين، لذلك نجد بأن الميزة النوعية التي يمتلكها السوريون هي في قطاع البناء وخصوصاً المهن التي تتطلب مهارات يدوية، والذي إستحوذ على إهتمام العديد منهم حيث يعمل حالياً ما يزيد عن 40 % منهم في هذا القطاع.

2. المهارات الضرورية لتمكين العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل الأردني

تقول المشاركة في المقابلة: "نجد بأن هناك القطاع الصناعي هو قطاع واعد وهو القطاع الذي يخلق أكبر عدد من فرص العمل سنوياً والتي غالباً ما تستحوذ عليها العمالة الوافدة، خاصة من جنوب آسيا، وذلك بسبب عدم توفر هذه المهارات بين الأردنيين والسوريين، بالإضافة لتدني الأجور، لذلك فإن التركيز على تحسين ظروف العمل وتقديم فرص عمل لائقة، بالإضافة لتدريب الأردنيين والسوريين على هذه المهارات سيعمل على تمكينهم في سوق العمل الأردني"، ومن هنا نستنتج أن التركيز يجب أن يكون على القطاع الصناعي وإستقطاب عمالة أردنية وسورية للعمل في القطاع الصناعي، أو من خلال تدريبهم على مهارات وحرف تناسب القطاعات الصناعية المختلفة.

3. الآليات الممكنة لنقل وتبادل المهارات والقدرات بين العمالة الأردنية والسورية

تقترح المشاركة في المقابلة أمرين لنقل وتبادل المهارات بين السوريين والأردنيين هي:

- تفعيل نظام التلمذة المهنية، والذي يركز على التدريب في مكان العمل والذي يمكن أن يستفيد منه الباحثون عن عمل الأردنيين والسوريين.
- ربطهم بالتدريب مع أصحاب عمل سواء أردنيين أو سوريين وخصوصاً في المهن المطلوبة في سوق العمل.

4. إقتراحات لتعزيز أدوار المؤسسات الوطنية في انخراط العمالة السورية في سوق العمل الأردني والإقتصاد

تقول المشاركة في المقابلة: "يقع على عاتق هذه المؤسسات ضرورة وضع خطط قطاعية لانخراط العمالة السورية في الإقتصاد الأردني، وخصوصاً في المهن التي لا يتوافر فيها عمالة أردنية كافية "، وتضيف يجب أن تتضمن هذه الخطط ما يلي:

- إحتياجات القطاع الحالية والمستقبلية من العمالة.
- الإحتياجات التدريبية.
- دراسة المعوقات التشريعية والسياسية والإجرائية وكيفية التغلب عليها.
- وضع حوافز تشجيعية لإستقطاب العمالة السورية مثل تحسين الرواتب.

5. تعديل قواعد المنشأ وخلق فرص عمل للسوريين

يعتبر الإتفاق الخاص بتعديل قواعد المنشأ فرصة حقيقية لولوج الصناعات الأردنية للأسواق الأوروبية، إلا أنه يحتاج إلى بعض الوقت لكي يجذب إنتباه الشركات الأردنية، وكذلك لكي يتم تحقيق متطلبات التصدير ومنها تشغيل نسبة من العمالة السورية.

6. المهن المقيدة لصالح العمالة الأردنية

نعتقد بضرورة إيجاد آلية شفافة وواضحة تفضي إلى إستثناء السوريين من هذه المهن المقيدة، والسماح لأصحاب العمل بتشغيل السوريين في حال لم يتم إيجاد العمالة الأردنية المناسبة.

ثانياً: صندوق الامم المتحدة للسكان / مكتب الأردن

1. الفرصة السكانية وقضايا العمل والعمال

أشار من تم مقابلتهم إلى أن هناك برنامج متكامل للفرصة السكانية في المجلس الأعلى للسكان، وبرامج متعلقة بالأطفال والشباب والنساء، والآن يتم دعم البرامج والدراسات المتعلقة بالسوريين وزيادة مشاركة المرأة والشباب، وتم عمل دراسة حول المرأة في سوق العمل، وإبراز التحديات والأسباب، وكسب التأييد من البرلمان والحكومة للجهود المبذولة، كما ويعمل الصندوق على حل المشاكل المرتبطة بسرعة النمو السكاني والمساعدة في حل المشاكل السكانية وتحسين الصحة الإنجابية.

وأضاف المشاركين في المقابلة إلى أن هناك توجه لدى الحكومة لزيادة فرص العمل، وجاء دورنا في تحديد المخاطر التي يمكن أن تحدث في حال لم يتم توفير فرص عمل، وتضيف إحدى المقابلات بقولها: "عند توفر فرص العمل سيزدهر الإقتصاد وسوق العمل وخلق فرص إستثمارية عالية وصولاً إلى العام 2020، ويضيف أحدهم: "من قبل تم تحديد السياسات التي سيتم العمل عليها للتصدي للأزمات الحقيقية خاصةً في الفترة الحالية، علماً بأنه لا يوجد جهة محددة للعمل على حل هذه المشكلات، حيث أنه بالتشارك الموحد يمكن الوصول إلى حلول، ونطمح للشراكة الحقيقية مع وزارة العمل وهيئة الإستثمار ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، حيث أنهم الفاعلين والمحركين الرئيسيين للسياسات الوطنية التي تتبنى حل المشاكل السكانية".

6.5 نتائج المقابلات مع الغرف الصناعية والنقابات

أولاً: غرفة صناعة الأردن

1. تحديات الإستثمار في الأردن

تحدث المشاركين في المقابلة والذين يمثلون غرفة صناعة الأردن عن عدد من التحديات والمعيقات التي تواجه عزوف المستثمرين الأجانب عن الإستثمار في الأردن، ومن أبرز هذه التحديات:

- التدقيق الأمني المشدد عند خروجه ودخوله وإستيراد الآلات رغم أنهم مستثمرين.
- عدم قدرتهم على إحضار الخبراء أو المحترفين من سوريا إلى مصانعهم في الأردن.
- الترويج للمنتج وبيعه بهدف التصدير.
- عدم قدرة المستثمر والعامل السوري على فتح حساب بنكي في بعض البنوك الأردنية.
- عزوف العمالة السورية عن العمل في القطاع الصناعي على الرغم من حاجه المصانع لتوظيف عماله سورية.

2. آليات إستقطاب المستثمرين

بالإضافة إلى ذلك أضاف المشاركين في المقابلة إلى بعض الآليات لإستقطاب المستثمرين منها:

- توعية المستثمرين على مميزات القطاع الصناعي الأردني وإجراءات الوصول إلى الأسواق العالمية.
- تسهيل إدخال أموال المستثمر للأردن ضمن الإتفاقيات والتسهيلات المالية المعمول بها.
- توعيتهم حول الفرص الصناعية المحلية في المحافظات، وتسهيل معاملات المستثمرين وتقديم المساعدة لهم وحل مشكلاتهم.
- توفر بيئة إستثمارية آمنه ومشجعة وتقديم التسهيلات في إحضار الخبراء المطلوبين لهم وتقديم التسهيلات الأمنية لهم لتشجيعه.

3. الشراكات بين المستثمرين الأردنيين والسوريين

وعن الحديث عن الشراكات الناجحة بين المستثمرين الأردنيين والسوريين، أوضح المشاركون أن هناك شراكتين ناجحتين هما: السورية الأردنية للصناعة، والعربية لصناعة الإسمنت، كذلك تعتمد غرفة صناعة الأردن على عدد من الآليات لإستقطاب المستثمرين منها: تدريب العمالة الأردنية والسورية من خلال أربعة مراكز للتدريب المهني في أربعة قطاعات هي: الصناعات الخشبية والأثاث، الصناعات الكيماوية، صناعة التعبئة والتغليف، وصناعة الألبسة. وتعقيباً على ذلك يقول أحد المقابلين في غرفة الصناعة: "لقد تحملت غرفة صناعة الأردن مسؤولياتها كقطاع خاص حيث سيتم التدريب وفقاً للمسارات التي أشرنا إليها، ويجري الآن إعداد المناهج وتجهيز البنية التحتية في المراكز التدريبية بالتعاون مع المنظمات الدولية ووزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني".

4. القطاعات الواعدة للإستثمار

ويقترح المشاركين في المقابلة ووفقاً للبيانات المتوفرة لديهم، بفتح الإستثمارات أمام السوريين وخصوصاً في قطاعات الألبسة والمنسوجات وذلك لعدة أسباب هي:

- القيمة المضافة التي توفرها هذه الصناعات والقدرة التشغيلية العالية للعمالة الأردنية.
- العمل على إقامة صناعات تكميليه متمثلة بالإكسسوارات والإستفادة من الخبرات السورية في هذا القطاع، مما يساعد على إرتقاء هذه الصناعة وتوطينها في ظل المصانع التي تغلق.

• الصناعة القائمة في قطاع الأنسجة والتي تشغل 80 % من العمالة الأجنبيه.

• رغبه العديد من الصناعات الضخمة ذات Brand Name الإنتقال إلى المملكة.

• ضرورة العمل على إستقطاب المستثمرين الصناعيين الذين يقومون بالتصدير إلى الدول العربية من خلال توفير بيئة الأعمال والتشريعات المناسبة، ومنحهم إمتيازات خاصة ومساهمتهم الإيجابية وإنعكاسها على خبراتهم الفنية والإدارية.

ثانياً: النقابة العامة لأصحاب المطاعم والحلويات

1. المهارات المتوفرة لدى العمالة السورية في قطاع المطاعم والحلويات

يقول أحد أعضاء مجلس النقابة: "أننا لا ننكر المهارات المتوفرة لدى السوريين، لكن بشكل عام لا يوجد تمييز كبير في تلك المهارات عما هو موجود لدى الأردنيين، فالأردنيون اليوم قادرون على العمل في أغلب القطاعات". وفي المقابل يضيف أن بعض المهن وخصوصاً في قطاع المطاعم والحلويات تم تعلمها من العمالة السورية في الأردن.

2. نقل معارف ومهارات وخبرات السوريين للعمالة الأردنية والمساهمة في استيعابها مع العمالة المحلية

يقول أحد أعضاء مجلس النقابة أنه "ليس دورنا الأساسي كنقابة نقل الخبرات والمهارات بين العمالة، بل يتمثل دورنا في المحافظة على مصالح المنتسبين للنقابة سواء كانوا أردنيين أو أجانب، ونقدم لهم بعض الخدمات مثل إعتماد الأسعار الخاصة بمنتجاتهم، وحالياً يوجد لدينا مباحثات مع وزارة العمل، ومؤسسة التدريب المهني لتدريب وتشغيل عدد من الأردنيين في قطاع المطاعم والحلويات، والتي سوف ترى النور في عام 2018 "، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الإتفاقية سوف تكون مشتركة مع النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة والمهن الحرة، بهدف تحقيق عدداً من المكتسبات لنحو (120) ألف عامل في قطاع المطاعم والحلويات، وتمنح الأولوية للعمل في هذا القطاع للإردنيين، وبموجب هذه الإتفاقية سوف تتعهد النقابة العامة لأصحاب المطاعم والحلويات بمنح الأولوية للعامل الأردني في التعيين والإلتزام بالحد الأدنى للأجور وفقاً للقوانين النافذه والأنظمة المعمول بها، كما تنص الإتفاقية على تطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالدوام، وعدد ساعات العمل والإجازات وبدل العمل الإضافي، وبدل العطل الإسبوعية والإجازات سواء كانت رسمية أو المناسبات الدينية، بالإضافة إلى توفير البيئة الآمنة للعامل وفقاً لقانون العمل والعمال وقانون الضمان الإجتماعي، وهذه الإتفاقية تلزم كافة العاملين بالضمان الإجتماعي، ومنح العاملين أجوراً عادلة تتماشى مع غلاء المعيشة وإرتفاع نسب التضخم، وبما يتناسب أيضاً مع سياسات صاحب المنشأة سواء كانت مطعماً أو متجراً لبيع الحلويات، وفي ضوء هذه الإتفاقية سوف تلتزم النقابة بالتعميم على كافة المطاعم ومحلات الحلويات المسجلة لدى النقابة في حال إشتركت المنشأة بالتأمين الصحي أن يشمل كافة العاملين مقابل نسبة من الإشتراك السنوي يتحملها العامل عنه وعن عائلته بما يتوافق مع سياسة المنشأة.

3. جذب المستثمرين الأجانب للإستثمار في قطاع المطاعم والحلويات

يقول أحد أعضاء مجلس النقابة أنه "ليس لنا دور مباشر لجذب رؤوس الأموال أو المستثمرين العرب أو السوريين للإستثمار في قطاع المطاعم والحلويات، بل على العكس من ذلك نحن نطالب بعدم السماح للمستثمرين غير الأردنيين بالإستثمار في قطاع المطاعم ومحلات الحلويات غير المصنفة سياحياً، حيث يجب أن يحصر الإستثمار فيه بالمستثمرين الأردنيين فقط، ويضيف أن السوق الأردني مليء بالمطاعم الشعبية المتعثرة، ومن واقع سجلات النقابة نلحظ العديد من المشكلات التي تواجه القطاع والمستثمرين الصغار فيه ولا داعي لزيادة معاناتهم."

7.5 نتائج المقابلات مع المؤسسات الوطنية

وفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها مع مجموعات النقاش الخاصة بالعمالة الأردنية والسورية والمستثمرين الأردنيين والسوريين

والمنظمات الدولية العاملة في الأردن، جاءت المرحلة الأخيرة بهدف التعرف على دور المؤسسات الوطنية في مساعدة العمالة السورية والمستثمرين السوريين على الإنخراط في الإقتصاد الأردني وسوق العمل الأردني.

أولاً: وزارة العمل

1. دور الوزارة في العمل والتشغيل

تضطلع وزارة العمل بعدد من المهام تمثلت حسب رأي المشاركين في المقابلة في الأمور التالية:

- الإشراف على مشاريع تنفذها المنظمات فقط. (ضمن خطة الاستجابة للازمة السورية ومنصة مشاريع JORISS)
- تنفيذ خطة الإستجابة وإقامه مشاريع تخدم السوريين بموازنات وخطط مستهدفه لهم في كل قطاع.

وعن نطاق عمل الوزارة أوضح أحد المقابلين أن التركيز على عدة محاور هي:

1. سبل كسب العيش.
2. توفير خدمات التشغيل.
3. ترخيص العمالة.
4. تنظيم سوق العمل.

2. إستيعاب العمالة السورية في سوق العمل الأردني

تحدث المقابلين عن جملة من الإجراءات التي إتخذتها وزارة العمل وتحديداً وحدة اللجوء السوري بهدف إستيعاب السوريين في سوق العمل، وتوفير فرص إقتصادية ووظائف لهم مثل:

- تسهيل وصول السوريين لسوق العمل بصورة منظمة من خلال الإعفاءات من رسوم تصاريح العمل حيث بلغ عدد التصاريح الصادرة للاجئين السوريين 100,000 تصريح منذ بداية 2016 وحتى نهاية شهر نيسان 2018.
- تهيئة وتكييف التعليمات، حيث يسمح للسوريين الإنتقال إلى قطاع آخر في حال إنتهاء التصريح الخاص به.
- يسمح للسوريين الإنتقال إلى قطاع آخر في حال إنتهاء تصريحهم دون إشتراط براءة الذمة من الكفيل الأول.
- يمكن للعامل السوري العمل في قطاع الإنشاءات وقطاع الزراعة من خلال إصدار تصاريح عمل مرنة وحرة.
- الإعفاء من إبراز الشهادة الصحية لغايات اصدار تصريح العمل.
- الإكتفاء بشهادة وزارة الداخلية بدل الوثائق الشخصية.
- تمديد الإعفاء من رسوم تصريح العمل للاجئين السوريين على فترات بموجب موافقات مجلس الوزراء الموقر، لغاية 30 /6 /2018.
- الإستفادة من الإعفاء من تمديد تصريح العمل لغاية 31 /6 /2018.
- عملت وزارة العمل على إعادة تصنيف المهن في القطاع الصناعي، لتشجيع العمالة السورية منها للعمل في المنشآت الصناعية للإستفادة بشكل أكبر من قرار تبسيط قواعد المنشأ للتصدير إلى الأسواق الأوروبية.
- إصدار تصاريح عمل مؤقتة (أقل من 6 شهور) لتتلأم مع برامج تشغيل السوريين في البرامج الخاصة بـ (العمل مقابل الأجر).
- السماح بالإنتقال من القطاع الزراعي إلى قطاعات أخرى.
- إصدار تصاريح للاجئين السوريين المقيمين داخل المخيمات عمل تؤهلهم للعمل بالمحافظات المختلفة في المملكة.
- استحداث وحدة إدارية معنية بشأن اللجوء السوري ضمن هيكلها، تعنى بتنظيم وتيسير وصول اللاجئين السوريين إلى سوق العمل منذ بداية العام 2016.

• نشر التوعية والإرشاد في مختلف وسائل الإعلام، ومن خلال الرسائل القصيرة SMS وكذلك عقد لقاءات توعية مع اللاجئين في المخيمات وفي القطاع الزراعي من خلال الشركاء UNHCR وILO.

• استحداث 11 مكتب تشغيل داخل المخيمات وخارجها (في مديريات التشغيل) من خلال منظمة العمل الدولية.

3. المهن المغلقة من وجهة نظر وزارة العمل

ولغايات حفظ التوازن بين العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل الأردني عملت وزارة العمل على تطبيق الإجراءات التالية:

• المهن المغلقة للإردنيين فقط: حيث عملت وزارة العمل على إعادة تصنيف المهن في القطاع الصناعي، لتشجيع العمالة الوافدة السورية منها للعمل في المنشآت الصناعية للإستفادة بشكل أكبر من قرار تبسيط قواعد المنشأ للتصدير إلى الأسواق الأوروبية.

• الكوتا: إلزام المنشآت بنسبة تشغيل الأردنيين والإلتزام بها من قبل المنشآت حسب الأعداد في الضمان الإجتماعي.

4. مهارات العمالة السورية

وعند سؤال المشاركين في المقابلة حول المهارات المتوفرة للسوريين أجابوا: فقط في الإنشاءات وبنسب قليلة كما لا يوجد لديهم أي إضافات مهنية.

5. تحويل اللجوء السوري إلى فرص

وحول تحويل اللجوء السوري إلى فرص يمكن الإستفادة منها، أجاب المقابلين:

• يمكن الإستفادة من الدعم الدولي للمساهمة في تعزيز الإقتصاد الأردني.

• زيادة فرص العمل وحركه تبادل سلعي مما يزيد الإنتاج ودوران رأس المال.

6. العمالة الوافدة وضبط نسبها في سوق العمل الأردني

قدم المقابل بعض الإقتراحات للحد من نسبة العمالة الأجنبية، منها تنفيذ البرنامج الوطني للتمكين والتشغيل ويعمل على:

• توفير فرص عمل للإردنيين، وبدأ العمل في شهر 10 /2017 بالتنسيق مع أصحاب العلاقة مع وزارة الصناعة وهيئة الإستثمار وغرف الصناعة في المحافظات والبلديات وأمانة عمان الكبرى.

• الإحلال للعامل الأردني بدل العامل الوافد في عدد من القطاعات الإنتاجية، شملت: الإنشاءات، الحضانات، الطاقة، السياحة، والزراعة)، وسيبدأ الإحلال 10/ 2018.

ثانياً: وزارة التخطيط والتعاون الدولي

1. المشاريع والبرامج التي تنفذها الوزارة لمواجهة أزمة اللجوء السوري

هناك ثلاثة محاور رئيسية تعمل عليها وزارة التخطيط والتعاون الدولي هي: خطة الإستجابة والتي تشتمل على تهيئة البنية التحتية والتعليم والصحة، الجانب الإقتصادي، خلق فرص إقتصادية ووظائف للعمالة السورية، ويضيف مدير وحدة المشاريع أيضاً: "أنه لا يمكن معالجة أي أزمة إنسانية دون الأخذ بعين الإعتبار الآثار الإجتماعية والإقتصادية على الدول المستضيفة". وفي ضوء التحديات التي تواجه الدولة الأردنية، غيرت الحكومة منهجيتها في التعامل مع اللجوء والسعي نحو خلق فرص إقتصادية في عدد من القطاعات الحيوية، واعتمدت وزارة التخطيط على فلسفة مفادها خلق فرص إقتصادية للسوريين بحلول العام2020 يبلغ عددها (200) ألف فرصة عمل، بالإضافة إلى خلق فرص عمل موازية للإردنيين منطلقين من الإعتبارات التالية:

• تنفيذ عدد من الإصلاحات بسوق العمل الأردني، بحيث يسهل حصول السوريين على فرص عمل ووظائف وإنخراطهم بالقطاعات الإقتصادية والتي لا تشكل منافسة للإردنيين.

• السماح للسوريين بالعمل بموجب تصاريح ضمن القطاعات المسموح لهم العمل بها.

وعن العمل غير المنظم يؤكد مدير وحدة المشاريع بناءاً على دراسات نفذتها منظمة العمل الدولية أن ما يقارب من (180) ألف عامل سوري في الأردن يعملون بشكل غير رسمي، ولهم مشاركة بالإقتصاد الأردني بطريقة غير منظمة.

ومن ضمن الإصلاحات أيضاً في سوق العمل الأردني:

• إصدار تصاريح عمل للسوريين، وإعفاءهم من رسوم إصدار تصاريح العمل لتشجيع صاحب العمل لتوظيف سوريين ليحل محل العمالة الوافدة الأخرى.

• السماح للسوريين داخل المخيم بالعمل سواء كان مسجل في المفوضية السامية لشؤون اللاجئين أم لا.

2. المهن المقيدة

وللإجابة على هذا السؤال يؤكد مدير وحدة المشاريع في وزارة التخطيط أن العامل الأردني له الأولوية، فالأصل أن يتم توفير فرص عمل للإردنيين ومن ثم مساعدة العمالة الوافدة.

3. السياسات التي تنتهجها الحكومة لإستيعاب العمالة السورية اللاجئة في سوق العمل الأردني

إن مجالات العمل المفتوحة للأجانب تنطبق على السوريين مع وجود معاملة تفضيلية للسوريين، حيث فتحت بعض القطاعات للسوريين مثل القطاع الزراعي وقطاعات المنسوجات والألبسة، حيث أن هناك جزء من مصانع الألبسة تستقدم عمالة من الصين وبنغلادش والهند، وفي ضوء ذلك تشجع الحكومة العمالة الوطنية والعمالة السورية للدخول في هذه القطاعات، وخاصة السوريين يتم تشجيعهم من خلال تصاريح العمل والإعفاء من رسومها، ويقترح المشارك في هذه المقابلة عدداً من المقترحات لتخفيف حدة الاستيعاب ولدمج العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل الأردني منها:

• الإستفادة من المساعدات الخارجية للسوريين وتوظيفها للإنفاق على التدريب المهني المتخصص للعمالة السورية والأردنية.

• حصر المهارات المتوفرة لدى الأردنيين والسوريين وبصورة شمولية وتوجيهها للقطاعات الصناعية والإنتاجية.

• التأكيد على تسهيل إجراءات تصاريح العمل والتأكيد على دور اللجنة الوزارية (هيئة الإستثمار، ووزارة الصناعة والتجارة، ووزارة العمل).

ويضيف "من الناحية الإدارية والتنسيقية، عملت وزارة التخطيط والتعاون الدولي على تشكيل لجنة من المستثمرين السوريين وغرفة الصناعة والتجارة ووزارة التخطيط والعمل وهيئة الإستثمار لتسهيل هذه الإتفاقيات ومنح تصاريح العمل لإستقطاب العمالة وحماية العمالة الأردنية الموجودة أصلاً في هذه الشركات".

4. مميزات العمالة السورية عن العمالة الأردنية من حيث المهارات والتدريب

لا يوجد هناك مهارات كبيرة تميز العمالة السورية عن الأردنية ويقول: "أن كل من العمالة السورية والأردنية بحاجة إلى تدريب في العديد من القطاعات الإنتاجية والصناعية"، ويقول: "أن السوريين لديهم خبرات في مجالات السباكة والنجارة ولكن ليس لديهم

شهادات تثبت ذلك". ويقول: "أن وزارة التخطيط والتعاون الدولي سعت إلى توفير تدريب للعمالة السورية والأردنية، وبالتعاون من الشركة الوطنية للتشغيل التابعة للقوات المسلحة الأردنية وبالتعاون مع الجهات المانحة مثل الإتحاد الأوروبي".

5. دور الحكومة الأردنية في دعم الإستثمار وتشغيل العمالة وإستيعابها

ويقول المشارك في المقابلة أنه بهدف زيادة فرص العمل وتشغيل السوريين لا بد من الإهتمام أكثر بالإستثمار والتوسع في التصدير، والإستثمار بقطاعات جديدة بهدف تشغيل العمالة، كذلك لا بد من إلتزام الجهات المانحة لتوسيع سوق العمل الأردني وتحقيق خطة الإستجابة الأردنية لتشغيل لسوريين وتوسيع فرص الإستثمار في الشركات الخاصة، ولا بد من إجراء إصلاحات تشريعية وقانونية تسمح للسوريين بالعمل، وعليه فقد تم التعاون مع وزارة العمل وأمانه عمان الكبرى في موضوع العمالة المنزلية والتي تعنى بالمنتجات المنزلية مثل إنتاج المواد الغذائية والخياطة وهي متوفرة في الأردن وبطريقة غير منظمة بعض الأحيان، بالإضافة إلى أن هنالك أعمال منزلية خارج حدود أمانه عمان الكبرى، والمسؤول عنها وزارة البلديات التي تم التواصل معها من قبل وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وحالياً يتم العمل على إيجاد آلية تشمل الأردنيين والسوريين في الأعمال المنزلية، مثل إنتاج الأطعمة والألبان والأجبان.

ويضيف "ما يهمنا هو المؤسسات الأردنية، ومطلوب منها التوسع في التصنيع وخصوصاً بعد توقف الإنتاج في سوريا، كذلك نحن بحاجه إلى أسواق جديده"، ويرى المتحدث أن المخرج في زيادة فرص الإستثمار وتحسين الميزان التجاري من خلال زيادة الصادرات الأردنية إلى الأسواق الاوروبية والناشئة، فلا نستطيع التوظيف وخلق فرص إقتصادية للعمالة الأردنية والسورية دون إستثمار حقيقي دون وجود مناخ إستثماري حقيقي!!. ويقول: "يجب أن يتم إستغلال قواعد تبسيط المنشأ مع الإتحاد الأوروبي ليس فقط لتشغيل السوريين، بل لخلق فرص عمل للإردنيين وإعطاءهم حصة في التوظيف، على غرار الفرص المعطاه للعمالة السورية، ويقول " يتم الآن مراجعة الإتفاقية لتسهيل شروطها، حيث أن (10) شركات في الأردن فقط حصلت على الموافقة، والإتفاقية كانت على (52) خط إنتاج، وهذه الشركات تشكل أكثر من 75 % من إتفاقيه الإتحاد الأوروبي".

6. الحلول الممكنة للحد من الإقتصاد غير المنظم

يرى المشارك في المقابلة أنه لا يوجد حلول سحرية للحد من الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة، فهي تؤرق الإقتصاد الأردني منذ فترات طويلة، وزادت بعد الأزمة السورية، وقبل تقديم الحلول الممكنة لها يقترح المشارك ضرورة معرفة مدى قدرة الأشخاص المنخرطين في أعمال غير منظمة ومهاراتهم وطبيعة الأنشطة التي يمارسونها، وعن الحلول يرى أن فكرة العمل المرن في القطاع الزراعي نجحت إلى حد كبير، حيث يمكن للعامل السوري الحصول على تصريح عمل بكفالة الجمعيات الزراعية، ويخوله بالعمل الحر في المزارع، حيث حصل على هذا النوع من التصريح (46000) عامل ، منهم (18000) سوري يعملون في القطاع الزراعي.

ثالثاً: الصندوق الأردني الهاشمي لتنمية الموارد البشرية / معهد الملكة زين الشرف التنموي

1. البرامج التي نفذها الصندوق لمساعدة اللاجئين السوريين

بين المشاركين في المقابلة أن هناك عدداً من البرامج التي ينفذها الصندوق الأردني الهاشمي لدعم اللاجئين بشكل عام والسوريين على وجه الخصوص، ومن الصعوبات التي تواجههم في تنفيذ برامجهم أن ما يقارب 20 %من السوريين فقط في المخيمات بينما ما يقارب 80 % خارج مخيمات اللجوء مما يضيف عبء في وضع برامج موجهة بصورة مباشرة لهم، ورغم ذلك فإن برامج الصندوق تتركز في

المناطق المهمشة والمكتظة بالسوريين، مثل إربد والمفرق والكرك ومناطق عمان الشرقية، وعن نوعية البرامج المقدمة يقول أحد المشاركين: " أن هناك مشاريع خاصة بالتعليم وبرامج للمعاقين وبرامج خدمة مجتمعية". ويضيف أحدهم: " البرامج تقدم لجميع الجنسيات من الأردنيين والسوريين والعراقيين وتقدم بنسبة 70 للسوريين و30 للأردنيين".

ومن المشاريع الرائده التي أشار إليها المشاركين مشروع التجانس المجتمعي للسوريين والأردنيين، ويستطرد أحدهم بقوله: "ومن أسباب عدم التقبل والتجانس المجتمعي بينهم إنخفاض المساعدات التي كانت تقدم للإردنيين وعمل بعض المنظمات مع السوريين فقط، لذلك تم تمويل مشروع كبير من المفوضية السامية لشؤون اللاجئين لتنفيذ مشروع التجانس المجتمعي بتشكيل (23) لجنة دعم مجتمعي 50 من السوريين و 50 من الأردنيين، وكذلك نفس النسبة في اللجان التنموية لتنوع الخبرات والمهارات للوصول إلى المجتمعات التي فيها توتر من خلال الأنشطة الشهرية وتدريبات مثل سبل المعيشة وكتابة التقارير وجمع البيانات". ويقول أحد المشاركين: " يعمل الصندوق أيضاً على عقد أيام وظيفية كل سنة من خلال (8) مكاتب للتشغيل، ويمكن لأي طالب وظيفة من أي جنسية التقدم بطلب توظيف للشركات والمصانع المشاركة في اليوم الوظيفي". كذلك تم تنفيذ برنامج للشباب عن مهارات الحياة، ففي عام 2016 تم تدريب (24000) شاب 50 منهم سوريين وفي عام "2018" سيتم تدريب (40000) شاب سوري وأردني.

2. نقل وتبادل المهارات بين العمالة الأردنية والسورية

يقول أحد المشاركين " قبل الحديث عن نقل الخبرات لا بد من ضبط سوق العمل والمنافسة غير المشروعة وأن صاحب العمل هو المستفيد الأكبر حيث يحصل على خدمات من العمالة السورية مقابل أجر قليل وساعات عمل طويلة وبمهارة عالية، وهذا أدى إلى خلق توتر مجتمعي بين الأردنيين والسوريين". وأضاف أنه يوجد بعض المهارات لدى السوريين في مجالات إنتاج الطعام والمخبوزات والزراعة، وبالتالي لا بد من البحث عنها بصورة شمولية وفي كافة محافظات المملكة، وتوظيفها لصالح العمالة الأردنية والإقتصاد الأردني، وقدم المشاركين في المقابلة عدداً من المقترحات لإدماج السوريين في سوق العمل ولنقل وتبادل الخبرات مع العمالة الأردنية منها:

1. عمل تسهيلات للسوريين بنظام الكفالة على مبدأ الشراكة بين الأردني والسوري لتبادل الخبرات والمهارات المتوفرة لديهم.
2. وضع برامج تدريب للسوريين والأردنيين بهدف نقل الخبرات.
3. تقديم مواد عينية للراغبين بإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة ومتوسطة ولجميع الجنسيات وفي جيوب الفقر الأردنية خاصة.

3. الصعوبات التي تواجه الصندوق الأردني الهاشمي في التعامل مع السوريين

يقول أحدهم: "نعم نواجه بعض الصعوبات في التعامل مع اللاجئين السوريين وعلى حد قوله تتمثل هذه الصعوبات في الإضطرار للعمل مع جميع أفراد الاسرة وليس الطفل أو الشاب فقط لإقناعهم ببرامجنا". ويقول آخر: "السوريون يخافون من التعامل مع المجتمع لخوفهم على بناتهم وخوفاً من إستغلالهم في الوظائف".

رابعاً: وزارة الصناعة والتجارة والتموين

تم مقابلة ثلاثة موظفين في وزارة الصناعة والتجارة يمثلون ثلاثة أقسام: رئيس قسم المحاسبة الصناعية، رئيس قسم قواعد المنشأ، ورئيس قسم تطوير الأعمال وفيما يلي عرضاً لنتائج هذه المقابلة :

1. المعوقات التشريعية وتشجيع الإستثمار

فيما يتعلق بالمعوقات التشريعية التي تحول دون وصول المستثمرين للإقتصاد الأردني أجاب المشاركين إلى أن التشريعات الأردنية وتحديداً قانون الإستثمار لا يميز بين الجنسيات الأجنبية في أي مجال من مجالات الإستثمار، و لإستيعاب العمالة السورية في سوق العمل

الأردني قامت وزارة الصناعة والتجارة الأردنية بتوقيع إتفاقية قواعد المنشأ مع الإتحاد الأوروبي سنة 2016 ولمدة عشر سنوات قادمة، بهدف فتح أسواق جديدة يستفيد منها المستثمر، وتشترط هذه الإتفاقية على تشغيل 15% من السوريين لكل مصنع أو جهة مستفيدة من هذه الإتفاقية في السنة الأولى ورفع النسبة إلى 25% من العمالة في السنوات المتبقية، وذلك وفقاً لمقررات مؤتمر لندن للمانحين، وعن مقررات مؤتمر لندن يقول المشاركين في المقابلة أن لهم جزء محدد في هذه المقررات والتي تقع ضمن مسؤولية وزارة الصناعة والتجارة وهي على النحو الآتي:

- إعطاء تصاريح عمل للسوريين وإعفائهم من رسوم تصاريح العمل بالإتفاق مع وزارة العمل، حيث وصل عدد تصاريح العمل المعطاة للسوريين (36) ألف تصريح عمل، مما يعني (36) ألف فرصة عمل حتى نهاية 2017.
- إعطاء تصاريح عمل للاجئين السوريين المقيمين في المخيمات، حيث تقوم بعض المصانع بتشغيل السوريين يومياً وذلك للإستفادة من إتفاقية السوق الأوروبي المشتركة.

ويرى المشاركين أنه يمكن إستثمار الآليات التالية لتشجيع الإستثمارات الأجنبية منها:

- تفعيل قانون الإستثمار من خلال إجراءات وتعليمات واضحة بعيدة عن الإستثناءات.
- تفعيل نظام تنظيم إستثمارات غير الأردنيين.
- تبسيط قواعد المنشأ والتي منحت الفرصة للدخول بشراكات أردنية مع السوريين المستثمرين.

ويرى المشاركين أن قرار تبسيط المنشأ عمل على:

- دخول المنتجات الأردنية للأسواق الأوروبية.
- إعطاء فرصة للسوريين بدخول سوق العمل الأردني، بالإضافة للعمالة السورية ليستفيد المستثمر من هذا القرار، إضافه إلى أن المستثمر لا يدفع رسوم تصريح العمل لهم كونها مجانية للسوريين.

2. القطاعات الإقتصادية الحيوية واستيعاب العمالة السورية

وعن أكثر القطاعات حيوية والتي يمكن أن تناسب السوريين، قال المشاركين أن قطاع الإنشاءات هو من أفضل القطاعات المولدة لفرص عمل للسوريين، وعن مشكلة التصاريح التي أظهرتها نتائج المسح الميداني والمجموعات المركزة مع العمالة السورية كأحد المعوقات التشريعية يقول أحد المشاركين: "أن السوريين يخافون من إخراج تصريح عمل من أجل الحفاظ على راتب المفوضية السامية لشؤون اللاجئين". ويقول آخر: "أنه لا يوجد تحديات تمنع السوريين من الوصول إلى سوق العمل الأردني لأن لديهم الرغبة في العمل". وعن تبادل الخبرات يقترح المشاركين أن تتم من خلال العمل في المصانع.

وعن آليات إستيعاب السوريين في سوق العمل الأردني يقول المشاركين في المقابلة أن الحكومة قد وسعت من عدد المهن التي كانت مغلقة على الأجانب، كما يقترح المشاركين أن يكون هناك إعفاء من رسوم تصاريح العمل لبعض فئات الأجانب ومنهم السوريين، وهذا ما تم مناقشته مع وزارة العمل عدة مرات بهدف السيطرة على السوق غير المنظم، ويرى المشاركين أن إصدار تصاريح عمل للجميع من

الآليات المهمة لتنظيم سوق العمل الأردني، وأخيراً يضيفون أن هناك صعوبة تواجه المستثمرين في تشغيل السوريين للإستفادة من قرار تبسيط المنشأ، وهي عدم وجود السوريين للعمل في المصانع رغم التسهيلات، وذلك لرغبتهم بالعمل في السوق أو النشاط الإقتصادي غير المنظم.

8.5 خلاصة

بعد تحليل البيانات النوعية المستندة إلى المجموعات المركزة مع العمال الأردنيين والسوريين والمستثمرين الأردنيين والسوريين، والمقابلات مع المنظمات الدولية والنقابات العمالية وغرفة الصناعة والمؤسسات الوطنية خرجنا بعدد من النتائج المهمة في مجالات متعددة شملت: إنخراط العمالة الأردنية والأجنبية (السورية) في سوق العمل الأردني، والإقتصاد غير المنظم، ومهارات العاملين، ونقل وتبادل تلك المهارات والخبرات بين العمالة الأردنية والسورية، والإستثمار الأجنبي وتحدياته، وفيما يلي عرضاً موجزاً لنتائج التحليل ومناقشتها:

النتيجة الأولى: عزوف العمالة السورية عن العمل في القطاع الصناعي على الرغم من حاجة المصانع لتوظيف عماله سورية في ظل إتفاقيه تبسيط قواعد المنشأ للتصدير إلى الإتحاد الأوروبي، والتي من أحد شروطها توظيف عماله سوريه بنسبه 15% من العمالة الإجمالية في المصنع خلال أول سنتين، بدءاً من العام 2016، على أن ترتفع في السنه الثالثة وما تلاها إلى ما نسبته 25%، ما يدعونا للعمل على ضرورة توجيه وتسهيل وصول العمالة السورية والأردنية للقطاع الصناعي وتشجيعهم للعمل خلاله، وكذلك لا بد من تشجيع العمالة الأردنية على دخول القطاعات الصناعية ايضاً، وعن أسباب عزوف العمالة الأردنية والسورية عن العمل في القطاع الصناعي، نستنتج أن بُعد أماكن سكن اللاجئين السوريين عن التجمعات الصناعية المحددة يعتبر عائق أمام جدوى عملهم في القطاع الصناعي، مما يجعل كلفة المواصلات عائق رئيسي لتوجههم للعمل في هذا القطاع، وهذا الحال بالنسبة للعمالة الأردنية في القطاع الصناعي، ومن الأسباب أيضاً الطلب المتزايد على العمالة السورية في قطاعات خدميه يعتبر العمل فيها أكثر سهوله من العمل في القطاع الصناعي، خاصة أنهم يعملون بشكل غير رسمي، مما لا يجعلهم عرضه لخسارة المزايا التي يحصلون عليها من المنظمات الدولية ، ويأتي تزايد الطلب من القطاع الخاص غير الصناعي بسبب الرواتب المتدنية التي تدفع من قبل هذا القطاع، والسبب الآخر يتمثل في صعوبة إخراج أفراد أسر العاملين من المخيمات وعدم الرغبة بالإستقرار للعمل بشكل رسمي في ضوء تطلعات بعض اللاجئين للهجرة إلى دول أجنبية، والرغبة بتوفر الوقت اللازم لإستمرار البحث عن مثل هذه الفرصة بالنسبة للاجئين السوريين.

النتيجة الثانية: يواجه المستثمر الأجنبي والسوري على وجه الخصوص عدد من المعيقات، منها إجرائي ومنها ما هو تشريعي، ومن هذه المعيقات صعوبة الحصول على الأيدي العاملة والمؤهلة والمدربة، لا سيما الفنية أو التقنية منها، وهذه النتيجة تؤكدها بيانات التحليل الكمي حيث أن أغلب العمالة يعملون في قطاعات ليس صناعية أو فنية متخصصة، ويمكن الإستشهاد هنا بما قاله أحد المستثمرين: " أنا لدي مصنع بلاستيك ومكائن خطرة جداً ولا أستطيع تشغيل أي عامل غير مؤهل". ومن الصعوبات التشريعية التي تقلل من فرص إستثمار السوريين في الأردن حسب رأي المستثمرين قانون الإقامة، ومنع إستقدام العمالة من الخارج، تحميل الشركة كلفة غرامات التجاوز وتسفير العامل المخالف بالإضافة إلى إحالتها للمحكمة ودفع غرامة ثانية، كذلك معوقات تتعلق بتصاريح العمل وقرارات وزارة العمل المتعلق بحضر بعض المهن على العمالة الأجنبية، وللتغلب على الصعوبات التي تواجه المستثمر الأجنبي تم أقتراح عدد من السياسات، أهمها: أن تكون هيئة الإستثمار المظلة الرئيسية للإستثمار في الأردن ومنع الإزدواجية والتداخل في الإختصاصات والصلاحيات مع جهات حكومية أخرى، وإعادة النظر في معايير تصنيف المستثمرين وعدم حصرها بالعمالة، وتحديد شروط الملائة المالية لتسجيل الشركات، توحيد الجهات الرقابية وضرورة تضمين دليل التراخيص لكافه الإجراءات اللازمة لتسهيل عمل الإستثمارات الأجنبية في الأردن.

النتيجة الثالثة: إن إرتفاع معدلات الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة، أضر بالإقتصاد الأردني والسياسات الحكومية من جهة، وسياسات العمال، وتوفير بيئة خصبة لمخالفة قوانين العمل والعمال من جهة أخرى، وللتغلب على العمل غير المنظم يقترح العمال السوريين عدداً من المقترحات كان أبرزها: إصدار تصاريح عمل، وجود عقود تنظم العمل بين صاحب العمل والعامل، وخصوصاً في المقاولات البسيطة، ويقترح كذلك العمال الأردنيين بعض الحلول منها: أن تساعد الحكومة صغار التجار أو الصناع على تسويق منتجاتهم وفتح أسواق جديدة لهم، كذلك إيجاد مدن تجارية أو أسواق خاصة للمستثمرين الشباب أو الريادين، ومساعدتهم في إختيار المشاريع ودراستها، وللتغلب على الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة إقترح المستثمرين والعمال عدداً من الوسائل منها: إجراء دراسة واقعية لعدد الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة ومعرفة الأسباب، تمويل المشروعات الصغيرة ودعم الشباب الأردنيين أصحاب المشاريع الريادية، منح قروض ميسرة لصغار المستثمرين الأردنيين وبإشراف حكومي، منح صغار المستثمرين الأردنيين والأجانب إعفاءات جمركية وضريبية، زيادة توعية المستثمرين ووضع خارطة واقعية للفرص الإستثمارية المتاحة، فصل أماكن الأنشطة الصناعية عن الانشطة التجارية والسكنية /خريطة لإستعمالات الأراضي، وبذات الوقت ترى بعض المؤسسات الوطنية أنه لا يوجد حلول سحرية للحد من الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة، فهي تؤرق الإقتصاد الأردني منذ فترات طويلة وزادت بعد الأزمة السورية، وقبل تقديم الحلول الممكنة يقترحون ضرورة معرفة مدى قدرة الأشخاص المنخرطين في أعمال غير منظمة، وعن الحلول يرى أن فكرة العمل المرن في القطاع الزراعي نجحت إلى حد كبير، حيث يمكن للعامل السوري الحصول على تصريح عمل بكفالة الجمعيات الزراعية ويخوله بالعمل الحر في المزارع، حيث حصل على هذا التصريح (46000) تصريح عمل منها (18000) سوريين يعملون في القطاع الزراعي، ويرى الباحثين أنه لحل مشكلة الإقتصاد غير المنظم لا بد من إجراء دارسة واقعية على كافة قطاعات الإقتصاد غير المنظم ومعرفة الأسباب الحقيقية وبصورة شمولية، ومن ثم وضع حلول ممكنة وواقعية أو وضع خطة وطنية للحد من الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة بهدف تنظيمه وإستيعابه في الإقتصاد الكلي.

النتيجة الرابعة: وجود منافسة غير مشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الأجنبية والسورية تحديداً، ويعود سببها إلى تدني الأجور، حيث تقبل العمالة السورية بأقل الأثمان بسبب تغطية النقص في الدخل من خلال مصادر أخرى، منها المساعدات المالية والعينية من المنظمات الدولية، في حين أن الأردني لا يستطيع العمل في ظل الظروف المعيشية الصعبة وفي ظل تضخم الأسعار وتدني مستويات الأجور، وهذه دعوة للجهات ذات العلاقة بضبط المنافسة غير المشروعة لا سيما المبنية على الأجور وتمكين العمالة الأردنية من العمل في قطاعات مستحدثة لا سيما الصناعية منها بعد التأهيل والتدريب التقني المناسب ومن خلال التشبيك مع عدة جهات على رأسها وزارة العمل، ومؤسسة التدريب المهني، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، وهيئة الإستثمار والغرف الصناعية، وقد يتضمن ذلك عدداً من الإجراءات، منها مراجعة سياسات الأجور ورفع الحد الأدنى لأجور العامل الأردني، وبذات الوقت ضبط أجور العمالة الأجنبية.

النتيجة الخامسة: تعمل العديد من الجهات على مواجهة تحديات اللجوء السوري في الأردن وخصوصاً فيما يتعلق بالتدريب والاستيعاب وآليات التكيف، إلا أنه لا يوجد مظلة موحدة أو جهة تنسيقية واحدة من شأنها توجيه كافة الطاقات والجهود بصورة عملية وواضحة وبما يخدم الأهداف والسياسات الحكومية، وقد تم تأييد هذه الفكرة من قبل عدة جهات منها وزارة التخطيط والتعاون الدولي، ووزارة العمل، ومنظمة العمل الدولية، وقد يكون التعاون أفقي من خلال تشكيل مجلس أو لجنة عليا تعنى برسم السياسات العامة ذات العلاقة بالعمالة والإستثمار، حيث أن هناك أكثر من جهة معنية بتدريب الشباب الأردنيين والسوريين، ومن المهم أيضاً إعادة النظر ببرامج وخطط مؤسسة التدريب المهني والجهات التدريبية الوطنية ذات العلاقة لضمان توفير عمالة مهنية مدربة تخدم الفرص الإستثمارية وتدعم الإقتصاد الأردني، وتعود بالفائدة على العامل الأردني بالدرجة الأولى.

النتيجة السادسة: على الرغم من وجود بعض الشراكات بين المستثمرين الأردنيين والسوريين إلا أنها ما زالت في حدودها الدنيا، ويتمركز أغلبها في قطاعات الخدمات والمطاعم، ومن الضروري أن تتوسع هذه الشراكات وبدعم حكومي من خلال عقد لقاءات، وعقد مؤتمرات للتشبيك بين المستثمرين الأردنيين والسوريين على غرار عمل جمعيات رجال الأعمال التي تساهم في جمع المستثمرين مع بعضهم البعض والتعرف على الفرص الإستثمارية والشراكات الممكنة، ومن الضروري أن تشجع الدولة الأردنية الإستثمار في القطاع الصناعي وتأسيس شراكات بين المستثمرين السوريين والأردنيين لدعم الإقتصاد الأردني، ولخلق فرص عمل لكل من الأردنيين والسوريين تنفيذاً لمقررات مؤتمر لندن للمانحين، وتجدر الإشارة إلى أن هناك مجموعة من المقومات حسب رأي المستثمرين الأردنيين والسوريين يمكن أن تساهم في إنجاح الشراكات بينهم، من ضمنها: تعزيز الثقة بين المستثمرين الأردنيين والأجانب، تحسين المناخ الإستثماري، وجود مزايا مشتركة بين المستثمرين، الفصل بين الملكية والإدارة، وجود رؤية مشتركة للمستثمرين الأردنيين والأجانب، وضخامة حجم المشروع، وعن دور الشراكات بين المستثمرين السوريين والأردنيين في خلق فرص عمل نستنتج أن تلك الشراكات ساهمت بشكل مقبول إلى حد ما في خلق فرص عمل للإردنيين، ويتطلع الشركاء في القطاع الصناعي إلى توظيف المزيد من العمالة الأردنية والسورية الماهرة.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

مقدمة:

لقد جاءت هذه الدراسة "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني" بهدف الوصول إلى مجموعة من التوصيات لمساعدة متخذي القرار في الاردن على كافة المستويات والعاملين في المؤسسات الوطنية والدولية على رسم السياسات ووضع البرامج وتعديل التشريعات اللازمة، لمعالجة تحديات اللجوء السوري على سوق العمل الأردني وانعكاساتها على الوضع الإقتصادي والإجتماعي والسكاني في الأردن. كل ذلك في إطار الإجابة على الأسئلة التي قامت عليها هذه الدراسة وبما يضمن تحقيق الأهداف التي تم تحديدها لهذه الدراسة.

وفي سبيل الوصول إلى ما سبقت الإشارة اليه تم إتباع ما يلي :

1. إجراء مراجعة مستفيضة للدراسات السابقة والصادرة عن مراكز البحوث العلمية والوزارات والمؤسسات الرسمية المحلية والدولية والباحثين في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية.

2. إجراء مراجعة للتجارب الدولية للدول التي واجهت مشاكل مماثلة في تعاملها مع اللاجئين اليها في كافة المجالات وخاصة فيما يتعلق بإستيعاب اللاجئين في سوق العمل المحلي في تلك الدول.

3. مراجعة مقررات مؤتمر لندن للمانحين وما يمكن أن يترتب عليها من إنعكاسات على وضع اللاجئين السوريين في الأردن.

4. إجراء دراسة تحليلية للسكان السوريين في الأردن كما أظهرتها نتائج التعداد العام للمساكن والسكان عام 2015 من حيث الجحم وأهم الخصائص الديموغرافية والإقتصادية والإجتماعية والتعليمية.

5. جمع البيانات عن القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة عمان بإستخدام أسلوب العينة، وذلك بهدف التعرف على الخصائص الإقتصادية والإجتماعية والديموغرافية لهم والخبرات والمهارات التي يمتلكونها بافتراض أن هذه العينة ممثلة للقوى العاملة السورية في الأردن. فقد اشتملت هذه الدراسة على تحليل بيانات عينه عشوائية من 804 من الأسر السورية في محافظة العاصمة عمان تواجدت في 33 حي في عمان، ووفقا للتقسيمات المعتمدة في دائرة الإحصاءات العامة.

6. إجراء دراسة بإستخدام أسلوب اللقاءات المعمقة لعينة مختارة من العمال من اللاجئين السوريين ومن العمال الأردنيين في محافظة العاصمة عمان، وذلك بهدف التعرف على مدى نجاح تجربة إنخراط العمال السوريين في سوق العمل الأردني، والعقبات التي تحول دون وصولهم إلى سوق العمل الأردني.

7. إجراء دراسة بإستخدام أسلوب اللقاءات المعمقة لعينة مختارة من المستثمرين السوريين ومن المستثمرين الأردنيين ومن الشركاء الأردنيين والسوريين، وذلك بهدف التعرف على مدى نجاح تجربة المستثمرين السوريين في الأردن ومعيقات هذا الإستثمار وآثار هذا الإستثمار على خلق فرص عمل لكل من العمال الأردنيين والعمال السوريين اللاجئين .

8. مراجعة الأنظمة والقوانين ذات الصلة، وذلك بهدف التعرف على الحوافز والمعيقات لاستيعاب العمال السوريين اللاجئين في سوق العمل الأردني، والحد من العمل غير المنظم للعمالة السورية.

وسوف يتم في هذا الفصل استعراض لأهم ما توصلت اليه هذه الدراسة من نتائج على كافة المستويات، وفي النهاية سوف يحتوي هذا الفصل على عدد من التوصيات المتعلقة بنتائج هذه الدراسة بهدف مساعدة الباحثين ومتخذي القرار على مواجهة المشاكل المتصلة بالعمالة السورية اللاجئة في الأردن وما يتعلق بسياسة استيعاب هذه العمالة في سوق العمل الأردني وبما يحقق المصلحة المشتركة لكافة الأطراف.

1.6 النتائج

خرجت هذه الدراسة بالعديد من النتائج والتي يمكن الإشارة إلى أهمها فيما يلي:

1.1.6 في مجال الدراسات العلمية والتجارب الدولية المماثلة في استيعاب اللاجئين في المجتمعات المحلية في الدول الأخرى.

تمت مراجعة العديد من التجارب الدولية المتعلقة بعملية استيعاب اللاجئين (والعمال من بينهم) في المجتمع بشكل عام استيعاب العمال منهم في سوق العمل بشكل خاص. وتعتبر التجربة الألمانية من بين أهم هذه التجارب في استيعاب اللاجئين (وهم في معظمهم من اللاجئين السوريين) وهي الأغنى والأكثر ثراءاً ونجاحاً من بين التجارب العديدة الأخرى التي تم التعرف عليها، ولقد كانت المشكلة الأصعب في التجربة الألمانية هي تعلم اللغة الألمانية، وعلى الإجمال فيمكن القول بأن التجربة الألمانية من بين التجارب التي يمكن الإستفادة منها في الحالة الأردنية باستثناء أن مشكلة اللغة غير موجودة، ويمكن القول إن جميع التجارب الأخرى التي تم التعرف عليها عدا التجربة الألمانية لا تمثل مثالاً يحتذى بالنسبة لحالة اللاجئين السوريين في الأردن، وذلك لأن اللاجئين السوريين عرب يتكلمون نفس اللغة وهم من مجتمع متجانس مع المجتمع الأردني من حيث اللغة والدين والعادات والتقاليد على عكس الحال في التجارب الأخرى.

2.1.6 أهم النتائج في مجال تشجيع الإستثمار واستيعاب العمالة السورية اللاجئة في سوق العمل الأردني:

- تمت مراجعة مقررات مؤتمر لندن للمانحين بالنظر لما فتحته مقررات هذا المؤتمر من آفاق لخلق فرص عمل لكل من العمال الأردنيين والعمال من اللاجئين السوريين، وذلك بالتشجيع على جذب الإستثمارات إلى القطاع الصناعي من خلال فتح أبواب التصدير لدول الإتحاد الأوروبي إذا تحققت شروط نسب التشغيل للعمال من اللاجئين السوريين في الأردن والتي تبدأ بـ 15 % خلال أول سنتين من الإستثمار ثم 25 % فيما بعد مما يستدعي العمل على الإستفادة من هذه المقررات في دعم الإقتصاد الأردني .

• تم بيان الأنظمة والقوانين في الأردن ذات الصلة بعمل المستثمرين ممن تمت مقابلتهم والتي في مجملها تشجع على جذب الإستثمارات إلى الأردن لتحقيق الكثير من الأهداف، لعل في مقدمتها خلق فرص عمل جديدة، وبالإضافة إلى ذلك فإن هذه الأنظمة والقوانين تساعد اللاجئين السوريين على استيعاب في المجتمعات المحلية ومنحهم الكثير من الحقوق في الوصول إلى خدمات الصحة والتعليم، كما وتساعد العمال على الحصول على الخدمات في كافة المجالات ومن بينها الحصول على فرصة عمل .

3.1.6 أهم النتائج التي تم التوصل اليها من دراسة الخصائص السكانية للسوريين في الأردن

• إن عدد السكان السوريين في الأردن قد بلغ في ذلك العام 1.27 مليون نسمة منهم 1.05 مليون سوري لاجئ حسب تعريف التعداد العام للسكان والمساكن 2015 .

• تشير بيانات التعداد إلى ان 17.6 من السوريين اللاجئين في الأردن ممن اعمارهم 13 سنة فأكثر وغير الملتحقين حالياً بالمؤسسات التعليمية مستواهم التعليمي إعدادي، أما الذين مستواهم التعليمي إبتدائي فبلغت نسبتهم 16.5 %، كما بلغت نسبة الذين مستواهم التعليمي أساسي 15.9 % وبلغت نسبة حملة التعليم الثانوي 10.6 % اما حملة الدبلوم المتوسط فبلغت نسبتهم 2.3 % وحملة البكالوريوس بنسبة 4.2 % وبالمقابل فقد بلغت نسبة الأميين 16.5 %، أما نسبة الذين بمستوى إجادة القراءة والكتابة فبلغت 15.8 %.

• اظهرت بيانات التعداد ارتفاع نسبة الأمية بين السوريين المقيمين في الأردن وزيادتها مع العمر، وحتى بين صغار السن، ويمكن ان يعزى ذلك إلى ظروف الحرب وانقطاع الأطفال عن المدارس حيث وصلت نسبة الأمية بين الأطفال في الفئة العمرية 13 - 14 إلى 19.3 %.

• يتوزع السوريين في الأردن ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر بما نسبته 67.8 % لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، أي أنهم خارج قوة العمل أو غير نشيطين إقتصادياً، وان 32.2 % من السوريين في هذه الفئة العمرية هم في قوة العمل أو نشيطين اقتصادياً، وتشمل قوة العمل هذه المتعطلين والعاملين.

• بلغ عدد العاملين السوريين في الاردن حسب التعداد العام للسكان والمساكن 2015 (151423) عامل يشكلون ما نسبته 67.4 % من القوى العاملة السورية في الاردن، كما يتوزعون بنسبة 93.2 % للذكور وما نسبته 6.8 % للإناث.

• حازت محافظة العاصمة على المرتبة الأولى من حيث توزيع العاملين السوريين حسب مكان إقامتهم، ويتركز فيها حوالي 50.3 % من مجمل العاملين السوريين في عام 2015، وقد سجلت محافظات اربد والزرقاء والمفرق أعلى نسب لتركز إقامة العمالة السورية بعد محافظة العاصمة (19.6 %، 11.4 %، 8.1 %)، وبنسبة إجمالية بلغت 89.4 %في المحافظات الأربع.

• شكل المتعطلون السوريين أي الذين لا يعملون ولكن يبحثون عن عمل حسب نتائج التعداد 2015 ما نسبته 32.6 % من قوة العمل (النشيطين اقتصادياً) أي أن معدل البطالة بلغ 32.6 %، وقد بلغ بين الذكور 28.1 % وبين الإناث 63.5 %.

• برزت مشكلة عمالة الأطفال السوريين ممن هم في الفئة العمرية (9 - 14) سنة، ففي حين بلغ عدد الأطفال في هذه الشريحة (192423) طفل، بلغ عدد العاملين منهم (2959) طفل بنسبة بلغت 1.5 % من مجمل الأطفال في هذه الشريحة، وتوزعت بما نسبته 83.7 % من الذكور وما نسبته 16.3 % من الإناث، كما أعتبر (4342) طفل أنفسهم باحثين عن فرصة عمل، وهم يشكلون ما نسبته 2.3 % من شريحة الأطفال في سن 9 - 14 سنة.

• أشار مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة عمان أن أكبر نسبة من العمال السوريين في محافظة العاصمة هم من القادمين من محافظة حمص وبنسبة بلغت 31.7 %، وإن المناطق والمدن التي قدموا إليها من محافظة حمص كانوا يقطنون في مناطق ريفية، تليها محافظة دمشق وبنسبة بلغت 24 % وأقل نسبة منهم كانت من محافظة اللاذقية وبنسبة لم تتجاوز الـ 0.5 %، ويمكن فهم ذلك من خلال الكثير من العوامل لعل منها الحجم السكاني للمحافظات السورية بالإضافة إلى القرب الجغرافي وصلات القربى مع السكان الأردنيين وغيرها من العوامل الإقتصادية والإجتماعية والديموغرافية. كما أظهرت الدراسة أن غالبية القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة الاردنية عمان قدمت من مناطق حضرية وبنسبة بلغت 62.2 %.

• وإذا اخذنا العمالة السورية في محافظة العاصمة حسب سنة اللجوء إلى الأردن فقد أشارت بيانات الدراسة إلى أن حوالي 68.6 % من العمال السوريين المستجيبين في العاصمة الاردنية عمان قد قدموا إلى الأردن في عامي 2012 و2013 وهي السنوات التي شهدت فيها قمة الأزمة واللجوء السوري إلى الأردن، في حين لم تتعدى نسبة الذين قدموا للأردن قبل عام 2011 الـ 5.6 % كما لم تتجاوز نسبة الذين قدموا منهم للأردن بعد عام 2015 الـ 2.7 % اي ان أزمة اللجوء السوري إلى الأردن قد أخذت (في هذه المرحلة على الأقل) بالإنحسار التدريجي.

• تشير نتائج تحليل مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة إلى أن نسبة أسر المستجيبين من العاملين السوريين في محافظة العاصمة والذين يزيد عدد أفراد أسرهم عن خمسة أفراد تبلغ 43 % وهذا مؤشر على ان الأسر السورية في محافظة العاصمة كبيرة الحجم، وربما يكون السبب في ذلك إنتشار ظاهرة الأسر الممتدة والتي تضم أكثر من جيل واحد في مثل هذه الأسر بين السوريين في محافظة العاصمة عمان.

• أما فيما يتعلق بالذين سبق لهم الإلتحاق بالمؤسسات التعليمية من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة فإن 12.5 % منهم قد حصلوا على أقل من ستة سنوات كاملة من التعليم المنتظم في مؤسسات تعليمية ، في حين أن نسبة الذين حصلوا على عدد من السنوات التعليمية يساوي 6 سنوات وأقل من 12 سنة دراسية كاملة تساوي 61.2 % أما الذين أنهوا 12 سنة دراسية كاملة فقد بلغت نسبتهم 16.0 % وأخيرا فان نسبة حملة المؤهلات الجامعية العليا والذين أنهوا 16 سنه دراسية كاملة فكانت نسبتهم 4.6 %، أما الذين أنهوا عدد من السنوات الكاملة تزيد عن الـ 16 سنه دراسية كاملة والذين يمثلون حملة المؤهلات الجامعية العليا فإن نسبتهم كانت متدنية جداً وأقل من الـ1 % ، وهذه جميعها مؤشرات على تدنى المستوى التعليمي للقوى العاملة السورية في محافظة العاصمة .

• أن 60 % من المستجيبين في عينة القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة لا يمتلكون مهارات تميزهم عن مهارات الاردنيين، في حين اشارت النسبة الباقية (40%) الى ان لديهم مهارات تميزهم عن العماله الاردنية ، وقد تراوحت المهارات التي تمتلكها القوى العاملة من السوريين في محافظة العاصمة عمان ما بين مهارات في إنتاج الطعام والحلويات وما يتصل بها وبنسبة بلغت 25.7 % منهم، وما بين مهن البناء والتشييد وما إليها وبنسبة بلغت 12.7 % والمهن المتعلقة بالحلاقة والتجميل وما إليها وبنسبة بلغت 9.3 % ثم النسيج والخياطة وتصميم الازياء بنسبة 8 %، وان للبقية مهارات متنوعة في عدد من المهن المختلفة .

• أشارت ما نسبته 10 %من المستجيبين من العمالة السورية في محافظة العاصمة إلى إنهم تلقوا تدريباً من العمالة الأردنية، وأن 40 % تقريباً منهم تلقوا هذا التدريب في محلات تجارية وصناعية في حين تلقى 7.2 % منهم تدريبهم من قبل صاحب العمل و 11.6 % في صالونات الحلاقة، والباقي من مصادر عدة متفرقة. أما المهارات التي تدربوا عليها فتتراوح ما بين مهارات الطعام والشراب ومهارات الحلاقة، ومهارات البناء وخاصة مهارات بناء الحجر والتكحيل والعديد من المهارات الأخرى وبنسب صغيرة ومتفاوتة.

• أشار 11 % من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة إلى أنهم دربوا عمالاً أردنيين وقد شملت المهن التي دربوا الأردنيين عليها مهارات الطبخ وإنتاج الطعام والحلويات بالإضافة إلى مهارات الخياطة والتطريز وبنسب صغيرة ومتفاوتة. هذا وقد أشار المستجيبين إلى أن 58.2 % من عمليات التدريب كانت تحت إشراف أصحاب المحلات من المطاعم ومحلات الحلويات والمحلات التجارية وأن 28.4 % من التدريب كان تدريباً ذاتياً بين المدرب والمتدرب والباقي تحت إشراف صاحب العمل بنسبة 13.4 %.

• وبمراجعة المهن الحالية للعمال السوريين العاملين في محافظة العاصمة نجد أنهم يتركزون في عدد محدد من المهن مثل الأعمال غير الماهرة بما فيها، أعمال البيع والتجارة وأعمال الإنشاءات وبنسبة بلغت 12 % وأعمال إنتاج الطعام بنسبة 18%، وأعمال الحلويات والمخابز والمعجنات 5.8 %، وفي واقع الأمر فإننا نلاحظ ان هذه هي المهن التي يعمل وينافس فيها العمال السوريين في محافظة عمان خاصة وفي الأردن عامة.

• أظهرت الدراسة أن العمالة السورية في العاصمة تتركز في عدد محدد من النشاطات الإقتصادية حيث يعمل في قطاع الطعام والشراب بنسبة 28 % و17.8 % في قطاع الخدمات ثم قطاع التجارة بنسبة 18 % ثم قطاع البناء والتعمير بنسبة 14.5 % ثم قطاع الصناعة بنسبة 7.4 %، و هو ما ينسجم مع المهن التي يتقنها العمال السوريين العاملين في محافظة العاصمة الأردنية عمان.

• أشار 82.8 % من السوريين المستجيبين الذين دخلوا في شركات مع أردنيين إلى ان شراكتهم تمثل تجربة ناجحة، في حين أشار 6.3 % منهم إلى أنها كانت تجربة غير ناجحة.

• من النتائج المهمة في مجال انخراط العمالة السورية اللاجئة في سوق العمل الأردني يرى 46.3 % منهم أن الوضع بقي على حاله فيما يرى 27.1 % منهم يرون أن الوضع قد تحسن بالمقارنة مع أوضاعهم السابقة في سوريا، ويعزوا -الذين يرون تحسن الأوضاع بعد إهتمام استيعاب القوى العاملة السورية في سوق العمل الأردني - هذا التحسن إلى زيادة فرص العمل في السوق الأردني بنسبة 51 %، في حين يعزوا 33.3 % منهم هذا التحسن إلى تحسن العلاقة الإجتماعية مع المجتمع المحلي.

• وفي مجال التحديات التشريعية يرى 31.7 % من المستجيبين أن عدم الحصول على تصريح عمل ورخصة قيادة من المعيقات التشريعية التي تحول دون مشاركة العمالة السورية في سوق العمل الأردني باعتبارها من المعيقات لإنخرط القوى العاملة السورية في سوق العمل الأردني.

• وفي مجال تقييم مستوى سهولة إنشاء الشراكة بين السوريين والمواطنين الأردنيين أشار15 % من المستجيبين إلى صعوبة الشراكة مع المواطنين الأردنيين في حين أشار 48 % إلى أن تأسيس الشراكة عملية سهلة.

4.2.6 بمراجعة البيانات التي تم جمعها وتحليلها من الدراسة النوعية يمكن الإشارة إلى بعض اهم نتائج هذه الدراسة :

1. المستثمرين الأردنيين والسوريين.

أشار المستثمرين السوريين إلى ان القرب الجغرافي من سوريا بالإضافة إلى توفر الأمن والاستقرار السياسي مع وجود فرص للإستثمار دون الأسباب الأخرى كانت الدافع الرئيسي وراء إختيار الأردن كوجهه للإستثمار، رغم وجود بلدان أخرى تبدي منافسة شديدة على المستثمرين منها بشكل خاص جمهورية مصر العربية والجمهورية التركية ، وبين المستثمرين السوريين بعض أهم ما يواجه المستثمر بشكل عام والسوري بشكل خاص في الأردن من صعوبات وبعض العقبات التشريعية نذكر بعضاً منها :

- الموافقات الأمنية لخروج ودخول المستثمر وسيارته وقانون الإقامة .

- صعوبة إجراءات وإتفاقيات البيع والشراء.- الصعوبات التي تواجه المستثمر في الترويج لمنتجاته.

- عدم توفر العمالة الماهرة الفنية المتخصصة وصعوبة إستقدامهم وعائلاتهم.

- وفي هذا السياق إقترح بعض المستثمرين الذين تمت مقابلتهم بعض المقترحات التي يرون إنها تُحسن من المناخ الإستثماري في الاردن وتسهم في تعزيز دور المؤسسات الوطنية في استيعاب المستثمرين السوريين والعمالة السورية من اللاجئين في الأردن في الإقتصاد الأردني نشير إلى بعضها فيما يلي :

- تسهيل الإجراءات الأمنية ودخول المستثمرين وأقاربهم من الدرجة الأولى إلى الأردن.

- ان تكون هيئة الإستثمار هي المظلة الرئيسية للإستثمار في الأردن والمرجعية الخاصة بالعمالة داخل المناطق التنموية من صلاحيات هيئة الإستثمار والتنسيق بين مؤسسات الدولة ذات العلاقة بالإستثمار لمنع الإزدواجية.

- توحيد الرسوم الجمركية لكافة المستثمرين ومنح صغار المستثمرين إعفاءات جمركية وضريبية.

- مراجعة الإستثناءات الممنوحة لوزير الصناعة والتجارة والتموين خصوصاً في قانون المنافسة.

- التعريف ببطاقة الإستثمار وإعادة النظر في معايير تصنيف المستثمرين.

- تمويل المشروعات الصغيرة ودعم الشباب الأردنيين الذين لديهم مشاريع ريادية ومنح قروض ميسرة لصغار المستثمرين

- إجراء دراسة للقطاع غير المنظم بهدف التعرف على حجمه ومشاكله وكيفية معالجتها.

- أشار المستثمرون السوريون إلى مجموعة من المرتكزات التي يرون إنها تزيد من قدرة الأردن على المنافسة في مجال إستقطاب الإستثمارات السورية وغيرها منها :

- توفير الأيدي العاملة المتخصصة، إنخفاض أجور الأيدي العاملة، خفض الرسوم الجمركية، خفض أسعار الوقود، خفض أسعار الكهرباء، إستخدام الطاقة البديلة، خفض أسعار الإيجارات ضبط التضخم وإرتفاع الأسعار وهي في غالبيتها غير قابلة للتنفيذ في ظل معطيات الأمر الواقع وتوفير وتدريب العمالة الأردنية والسورية لاسيما في القطاعات الصناعية.

• أشار المستثمرين الاردنيين والسوريين إلى أن هناك عدد من المهارات الفنية التخصصية غير المتوفرة في سوق العمل المحلى والتي يجب توفيرها بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني وغيرها من المؤسسات الوطنية في مجالات مختلفة مثل تشغيل المعدات الثقيلة، الصيانة واللحام تحت الماء، والصناعات الكيماوية، والمنسوجات والألبسة وغيرها.

• على ضوء ما سبق فان تجارب المستثمرين الشركاء السوريين والأردنيين تعتبر مثالاً على كل ما سبق من حيث ان التجارب الناجحة في الشراكة كانت مبنية على الثقة والمعرفة السابقة بين الشركاء. وتباينت وجهة نظر المستثمرين في الشراكة بين المستثمرين الأردنيين والسوريين بين من يراها جيدة وبين من يرى خلاف ذلك وفق تجربته الخاصة، ومن ناحية اخرى يرى المستثمرين الشركاء الذين تمت مقابلتهم أن قانون الإستثمار في الأردن هو قانون عصري وإن الصعوبات والعقبات التي يواجهها المستثمرين هي نتاج التطبيق لهذا القانون. فإذا أضفنا إلى ذلك المنافسة الشديدة من قبل بلدان أخرى في المنطقة وخاصة من قبل جمهورية مصر العربية والجمهورية التركية فإن المستثمرين يطالبون بالمزيد من الدعم وخاصة في دعم الشراكات بين المستثمرين الأردنيين والسوريين وغيرهم من الجنسيات الأخرى، وإعطاء قدر إضافي من الدعم لصغار المستثمرين.

• أشار المستثمرين الشركاء إلى الميزات التي يحصلون عليها من هذه الشراكة مع إستعراض لبعض المشاكل التي يواجهونها ومساهمة الشركاء الأردنيين في حلها مثل الحصول على التسهيلات البنكية، الإستفادة من الإتفاقيات التي تسمح بدخول منتجاتهم إلى الأسواق الخارجية وخاصة السوق الأوروبية والأمريكية. وأشاروا إلى الدور الذي تلعبه شركاتهم في خلق فرص عمل للأردنيين والسوريين في قطاعات إقتصادية مختلفة مثل قطاع الإنشاءات وقطاع المطاعم وصناعة الحلويات وغيرها من القطاعات.

2. العمال الأردنيين والعمال السوريين اللاجئين في محافظة العاصمة الأردنية عمان

• يرى العمال السوريين في الأردن أن هناك منافسة بين العمالة السورية والعمالة الأردنية والعمالة الوافدة من الجنسيات الأخرى وخاصة العمالة المصرية، حيث يقبل العمال المصريين بأدنى الأجور في حين أن العمال الأردنيين يطلبون أعلى الأجور والسبب في ذلك قلة الأعباء المعيشية للعمال المصريين وإرتفاعها بالنسبة للعمال الأردنيين.

• يقترح بعض العمال السوريين أن تقوم المؤسسات الوطنية وفي مقدمتها مؤسسة التدريب المهني بدور كبير ومتعدد الأوجه منها على سبيل المثال الإعتراف بالشهادات التي يحملها العمال السوريون قبل دخولهم للأردن وتسهيل حصولهم على شهادات مزاولة المهنة والحصول على تصاريح عمل وعمل قاعدة بيانات بالعمالة السورية ومهنهم التي يتقنونها، كما يمكن ان تقوم هذه المؤسسة بالعمل على تبادل الخبرات بين العمالة السورية والعمالة الأردنية.

• يرى العمال الأردنيين المشاركين في الحوار أن هناك منافسة شديدة بينهم وبين العمالة الوافدة وخاصة العمالة السورية والعمالة المصرية، وهم يرون أنهم قادرون على المنافسة على المستوى الفني من حيث مستوى المهارة إلا أن جوهر المنافسة هو في كون العمالة الوافدة وخاصة العمالة المصرية والسورية تقبل بأجور أقل مما تطلبه العمالة الأردنية، وذلك بسبب التكاليف المعيشية لها، لذلك فإنهم يطالبون الجهات الحكومية بالتدخل ومساعدتهم في خلق فرص عمل لهم بهدف الحد من معدلات البطالة المرتفعة بينهم ولا يمانع العامل الأردني بالعمل في أي قطاع إذا كانت شروط العمل مناسبة، إضافة إلى ضرورة أن تقوم الحكومة بالعمل الجاد للحد من الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة .

• يرى البعض من العمال الأردنيين إنهم يملكون مستويات عالية من المهارة ومع ذلك فإنهم يرون أن بعض العمالة الوافدة تملك مهارات نحتاج لإكتسابها من هذه القوى العاملة مع العلم أن بعض القوى العاملة الوافدة لا ترغب بنقل مهاراتها إلى غيرهم من القوى العاملة الاردنية وغيرها، لذلك يرى بعض القوى العاملة أن يكون نقل مثل هذه المهارات كشرط مسبق عند إعطاء تصاريح الإستثمار.

• يلخص العمال الأردنيين المعيقات التي يواجهها العامل الأردني بمجموعة من النقاط أهمها :

- قلة فرص العمل
- قلة دعم المشاريع والأفكار الريادية التي يقدمها الشباب
- تدني الأجور

3. وزارة العمل

• أشار المقابلين من وزارة العمل إلى أن الوزارة قد اتخذت جملة من الإجراءات بهدف إدماج السوريين في سوق العمل الأردني وتوفير فرص إقتصادية ووظائف لهم منها :

- تسهيل وصول السوريين لسوق العمل الأردني
- السماح للسوريين بالإنتقال من قطاع إلى آخر
- عدم إشتراط براءة الذمة من الكفيل الأول
- إمكانية العمل في قطاع الإنشاءات بدون تصريح عمل
- عدم ضرورة الشهادة الصحية
- الإكتفاء بشهادة وزارة الداخلية

• وأضاف المقابلين من قبل الوزارة إلى أنه ولحفظ التوازن بين العمالة السورية والاردنية في سوق العمل الأردني عملت الوزارة على ما يلي:

- تحديد المهن المغلقة على العمالة الأردنية
- تطبيق نظام الكوتا والذي يلزم الشركات بتشغيل نسبة معينة من مستخدميها من الأردنيين

• عند السؤال عن كيفية تحويل اللجوء السوري إلى الأردن إلى فرص يمكن الاستفادة منها أجاب المقابلين:

- يمكن الإستفادة من الدعم الدولي في تعزيز الإقتصاد الأردني
- زيادة فرص العمل وحركة التبادل السلعي مما يزيد الإنتاج ودوران رأس المال

4. وزارة التخطيط والتعاون الدولي

• تعمل وزارة التخطيط والتعاون الدولي على ثلاثة محاور لمواجهة أزمة اللجوء السوري إلى الأردن:

- خطة الإستجابة والتي تشتمل على تهيئة البنية التحتية والتعليم والصحة
- الجانب الإقتصادي
- خلق فرص إقتصادية ووظائف للعمالة السورية

• غيرت الحكومة الاردنية سياستها إتجاه اللجوء والسعي إلى خلق فرص إقتصادية للسوريين وخلق فرص عمل موازية للأردنيين وفق المبادئ التالية :

- تنفيذ عدد من الإصلاحات في سوق العمل الأردني لتسهيل حصول السوريين على فرص عمل وإنخراطهم في سوق العمل الأردني بما لا يشكل منافسة للعمالة الأردنية.

- السماح للسوريين بالعمل ضمن القطاعات المسموح لهم العمل بها مع مراعاة ان الأولوية هي للعامل الأردني.

2.6 التوصيات

بعد هذا الإستعراض لأهم النتائج التي حصلنا عليها من هذه الدراسة فإننا سوف نشير إلى بعض التوصيات لمتخذي القرار والباحثين.

تم تقسيم التوصيات إلى مجموعات بما يخدم الأهداف الرئيسية لهذا البحث ثم نتبعها ببعض التوصيات العامة:

1.2.6 في مجال الدراسات العلمية والتجارب الدولية المماثلة في استيعاب اللاجئين في المجتمعات المحلية في الدول الأخرى.

تعاني الدولة الأردنية من أزمة الطاقة في الآونة الأخيرة لا سيما مع الزيادة المضطردة في الهجرات وأعداد اللاجئين، بالإضافة إلى إرتفاع أسعار المحروقات، نرى أن موضوع الريادة وتشجيع الإبتكار من الحلول الممكنة لاستيعاب العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل الأردني، ويمكن الإستفادة من الأفكار المطروحة من التجارب العالمية في تطوير أفكار مشابهة للريادة والإبتكار وبالتشبيك مع المؤسسات الوطنية ذات العلاقة مثل وزارة الشباب التي تقيم مخيمات صيفية في الأردن لأكثر من (35) ألف شاب أردني سنوياً، ولا ضير من إدخال جنسيات أخرى لتعلم الريادة والإبتكار لتحسين مستويات التماسك المجتمعي ولتقليل آثار اللجوء على الدولة الأردنية، وبما يساعد في خلق شراكات مستقبلية بين الشباب الأردنيين الداخلين حديثاً لسوق العمل مع الشباب من الجنسيات الاخرى مثل السورية.

والتجربة الهندية جديرة بالدراسة في هذا المجال .

2.2.6 التوصيات المتعلقة بالإستثمار :

تنطلق التوصيات فيما يتعلق بالإستثمار من حقيقة إقتصادية تقول بأن الإستثمار هو العامل الرئيسي في النمو الإقتصادي وهو السبب المباشر في خلق فرص العمل ولقد أدرك الاقتصاديون ومتخذوا القرار هذه الحقيقة مبكرا. ولما كانت المدخرات وبالتالي الإستثمارات الداخلية لا تحقق الطموحات الوطنية فقد تطلعت الكثير من الدول إلى العالم الخارجي للحصول على الأموال اللازمة للإستثمار. وبعد التجربة المريرة للكثير من الدول مع الإقتراض الخارجي وما يمكن ان ينجم عنه من مشاكل أو حتى مخاطر وخاصة عندما لا يتم استخدام القروض الداخلية منها والخارجية على حد سواء بصورة إقتصادية مناسبة فقد إتجهت الإنظار نحو الإستفادة من رؤوس الأموال الدولية الفائضة في الكثير من الدول، ومن هنا ظهرت فكرة جذب الإستثمارات الأجنبية والإستفادة منها في خدمة الإقتصاد المحلي.

ويشهد العالم اليوم منافسة شديدة بين دول العالم المختلفة على هذه الإستثمارات حيث تقوم الدول بعمل كل ما يمكن لإغراء رأس المال الأجنبي للإستثمار فيها.

وفي منطقتنا هناك ثلاثة مناطق رئيسية لإستقطاب رؤوس الأموال هي جمهورية مصر العربية ودول الخليج، ودبي مثال واضح عليها، والجمهورية التركية التي دخلت بقوة على هذا الخط في السنوات القليلة الماضية.

وتنطلق توصياتنا من منطلق الإستفادة من الميزة او المميزات النسبية التي يتمتع بها الأردن وذلك سعياً لتحقيق هدفين رئيسين :

- الإحتفاظ بالإستثمارات الموجودة وتعزيزها والعمل على عدم تسربها للدول الأخرى.
- جذب مستثمرين وإستثمارات جديدة.

وفي هذا السياق فإننا نوصي بعدد من التوصيات التي تنطلق من مجموعة من الحقائق التي وفرتها هذه الدراسة بأجزائها وفصولها المختلفة والتي يمكن وضعها تحت مجموعة من العناوين الرئيسية كما يلي :

1. التوصيات المتعلقة بتسويق الأردن إستثماريا :

• العمل على تسويق الإقتصاد الأردني لدى المستثمرين الحاليين والمحتملين محلياً ودولياً وذلك بإستخدام جميع وسائل الاعلام ووسائل الإتصال التي أصبحت كثيرة ومتعددة ومتنوعة وإظهار المميزات التي يتمتع بها الأردن كموطن مناسب ومريح للإستثمار على أن يتم العمل على تنسيق الجهود بين جميع الجهات الإعلامية بإشراف جهة مركزية واحدة كأن تكون هيئة الإستثمار في وزارة الصناعة والتجارة والتموين (أو أن تتولى ذلك جهة خاصة في وزارة الإعلام) تتولى مسؤولية إعداد ما سيتم عرضه على وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة وعلى الشبكة العنكبوتية وكافة التفاصيل المتعلقة بذلك بالتنسيق والتعاون مع كافة الوزارات ذات الصلة .

• عمل مؤتمرات ولقاءات دورية محلية ودولية تجمع المستثمرين الحاليين والمحتملين وخاصة السوريين منهم بالمستثمرين الأردنيين ومتخذي القرار وخاصة في الوزارات ذات العلاقة مثل وزارة التخطيط والتعاون الدولي ووزارة العمل ووزارة الإقتصاد والتجارة والمؤسسات ذات الصلة المباشرة بالإستثمار مثل غرف التجارة والصناعة والنقابات والمؤسسات المختلفة ذات الصلة بحيث يتم وضع برنامج ثابت لعقد مثل هذه المؤتمرات لخمس سنوات قادمة مثلاً على أن يعد لها إعداداً جيداً من حيث العنوان ومكان الإنعقاد والتاريخ المزمع لعقد هذه المؤتمرات خلاله والمواضيع التي ستتم مناقشتها والجهات المدعوة والبرامج والجهات المتوقع أن تساهم في تمويل هذه المؤتمرات وكافة القضايا اللوجستية والفنية، على أن توكل هذه المهمة إلى جهة واحدة يمكن ان تتبع لأي من الجهات أو الوزارات المعنية منفردة او مجتمعة ويمكن أن يعهد بهذه المهمة إلى هيئة تشجيع الإستثمار.

• تدعيم المشاركة الرسمية وغير الرسمية بالمؤتمرات والندوات الإقليمية والدولية التي تتعلق بالإستثمار وبناء جسور من العلاقات بين المستثمرين المحليين والدوليين الحاليين والمحتملين لما لهذه العلاقات من أهمية في تدعيم الإستثمارات الأجنبية في الأردن وإستقطاب المزيد من الإستثمارات والمستثمرين، على ان يراعى مبدأ الكفاءة والتخصص عند إختيار المشاركين من الجهات الرسمية في مثل هذه المؤتمرات.

• إقامة شبكة من وسائل الإتصال المباشر مع المستثمرين الحاليين والإستماع إلى مشاكلهم والعمل على حلها مع مراعاة الأنظمة والقوانين المرعية، مع ملاحظة إمكانية تعديل هذه القوانين عند الضرورة.

• ضرورة إطلاع المستثمرين الحاليين والمحتملين على فرص الإستثمار التي تتيحها العلاقات والإتفاقيات الدولية بين الأردن والسوق الأوروبية المشتركة وبين الأردن والولايات المتحدة الأمريكية وغيرها مثل إتفاقية لندن لتسهيل دخول المنتجات من المصانع الملتزمة بالإتفاق إلى دول الإتحاد الأوروبي .

2. التوصيات المتعلقة بالنواحي التشريعية والقانونية :

عملت هيئة الإستثمار على إصدار الخارطة الإستثمارية للمحافظات وتتضمن 240 مشروع موزعة على كافة المحافظات والتي تهدف إلى تحديد جملة من الفرص الإستثمارية التنموية والريادية صغيرة ومتوسطة الحجم في مختلف القطاعات الإقتصادية في المملكة (الصناعية، الزراعية، السياحية، الخدمية) ذات فرص النمو العالية ويجري العمل على ترويجها للقطاع الخاص واستقطاب المستثمرين لهذه المشاريع. وعليه توصي الدراسة :

• المراجعة المستمرة لقانون الإستثمار ومتابعة تنفيذه على أرض الواقع. وفي هذا السياق نرى أن يتم النظر إلى شكاوى المستثمرين من الصعوبات التي يواجهونها والتعقيدات الإدارية والروتين الحكومي وكل ما ينفر المستثمرين الجدد وحتى المستثمرين الحاليين من الإستثمار في الأردن .

• دعم البيئة الإستثمارية في الأردن بما يتضمن تسهيل إجراءات التقديم على الإستثمار والبدء فيه.

• دراسة إمكانية السماح للمستثمرين بفتح حسابات بنكية في المصارف الأردنية المحلية.

• النظر في إمكانية تعديل إجراءات الدخول والخروج والإقامة للمستثمرين وعائلاتهم من الدرجة الأولى.

• النظر في امكانية تعديل إجراءات إستقدام بعض العمالة ذات المستويات الخاصة من المهارة.

• النظر في إمكانية تعديل قرارات وزارة العمل المتعلقة بحظر بعض المهن على العمالة الأجنبية وبما ينسجم مع التوجهات العامة باستيعاب العمالة السورية المهاجرة في سوق العمل الأردني.

• إعادة النظر في معايير تصنيف المستثمرين وتحديد شروط الملائة لتسجيل الشركات.

3. التوصيات المتعلقة بالمستثمرين السوريين والاردنيين في الأردن

• فيما يتعلق بالمستثمرين السوريين فهم من وجهة نظرنا حالة خاصة بحكم القرب الجغرافي وجميع علاقات القربى مع إخواننا من اللاجئين السوريين. وقد أبدى المستثمرين السوريين عدداً من الملاحظات، منها ضرورة توثيق الإتصال بالمستثمرين السوريين الحاليين في الأردن والإتصال بالمستثمرين السوريين المحتملين والذين يبدو انهم يبحثون عن دولة لنقل إستثماراتهم إليها وتحفيزهم على جعل الاردن بلد المقصد لإستثماراتهم. لذلك فإننا نوصي بعمل مؤتمر خاص بالمستثمرين السوريين الحاليين والمحتملين والإستماع إلى مشاكلهم والنظر اليها بالجدية الكافية والعمل على حلها بما يتفق مع الأنظمة والقوانين المرعية وإشعارهم بأننا معنيون بحل مشاكلهم لأن هذا هو السبيل الوحيد للإحتفاظ بهم وعدم تسربهم إلى دول أخرى في ظل المنافسة وحتى الإغراءات التي تقدم لهم وأكثر من ذلك بأن نعمل على جذب المزيد من المستثمرين السوريين والإستثمارات الجديدة.

• أشار بعض المستثمرين السوريين الذين تم الحوار معهم تحديداً إلى بعض المطالب التي تسهل عليهم العمل والإقامة يتعلق بعضها بإجراءات الدخول والخروج من الإردن وبعضها يتعلق برخص قيادة السيارات وبعضها بإجراءات إستقدام بعض العمالة ذات المستويات الخاصة من المهارة لتشغيل مصانعهم، وعليه فإننا نوصي بان تكون هناك جهة واحدة تمثل فيها الجهات الرسمية ذات العلاقة (من وزارة الداخلية ووزارة التخطيط ووزارة العمل وزارة الصناعة والتجارة) تجتمع مع المستثمرين السوريين أو من يمثلهم بصورة دورية حيث تستمع الجهات ذات العلاقة لمشاكلهم وتعطي الحلول المناسبة لها .

• تشجيع المستثمرين السوريين والأردنيين وغيرهم على أن يلجوا أبواب قطاعات جديدة عدا المطاعم والحلويات وقطاع البناء والخدمات على أهميتها ويتوجهوا إلى القطاع الصناعي بكل ما فيه من فرص وإمكانات كبيرة والتوجه إلى الإستثمار في قطاعات أخرى مثل قطاع الصناعات الإستخراجية، فهناك تجربة ناجحة للإستثمار في صناعة الإسمنت ويمكن أن نفكر في إدخالهم للإستثمار في قطاع إستغلال الموارد الإردنية الكثيرة مثل الطاقة المتجددة وقطاع النفط والغاز والزيت الصخري والرخام والتنقيب عن المعادن المتعددة وهذه مجالات يمكن أن يتم توضيحها للمستثمرين وتشجيعهم على الولوج اليها .

• العمل وبالتعاون الوثيق مع هيئة الإستثمار والجهات الداعمة الأخرى على دعم المستثمرين السوريين وغيرهم من أجل خلق فرص عمل للإردنيين والسوريين، ويمكن التفاوض مع المستثمرين وخاصة السوريين منهم على نسب تعيين الأردنيين والسوريين وبما يتوافق مع إتفاقية لندن.

• دعم صغار المستثمرين الأردنيين والمستثمرين السوريين وذلك من خلال القروض الميسرة وكذلك منحهم تسهيلات ضريبية وتسهيلات جمركية.

• توثيق الصلات بين المستثمرين وخاصة السوريين منهم والجهات التدريبية في الأردن بما فيها مؤسسة التدريب المهني من أجل تدريب الكوادر اللازمة لهم وحسب إحتياجاتهم.

• تشجيع الأفكار الريادية للشباب المبدعين في كافة المجالات وخاصة بمنحهم قروض ميسرة ودعمهم في مجالات التدريب والتسويق لمنتجاتهم النهائية.

4. التوصيات المتعلقة بالإستثمار الأردني السوري المشترك

• العمل على تسهيل قيام شراكات بين المستثمرين السوريين والأردنيين من خلال عمل لقاءات دورية (أو سنوية) منتظمة بإشراف أي من الوزارات التي تمت الإشارة اليها منفردة أو مجتمعة وبالتعاون مع غرف الصناعة والتجارة الأردنية وفي الدول المجاورة إن أمكن بهدف جمع المستثمرين الأردنيين والسوريين وغيرهم لإقامه شكل من أشكال التعاون فيما بينهم والتعرف على إمكانية إقامة شراكات فيما بينهم.

3.2.6 التوصيات المتعلقة بسوق العمل وإستيعاب العمالة السورية في سوق العمل الأردني

بعد الإستعراض الوافي لأهم ما توصلت إليه هذه الدراسة ومن أجل معرفة مهارات السوريين ونقلها للإردنيين وتحويل اللجوء السوري في الأردن إلى فرص إستثمارية فإننا نقدم مجموعة من التوصيات التي تجعل من وجود العمالة اللاجئة السورية الى الاردن مصلحة للطرفين الأردن من ناحية واللاجئين السوريين من الناحية الأخرى، فبدلاً من أن يبقى اللاجئين السوريين عبئاً إقتصادياً على الأردن محدود الموارد سيصبح اللاجئين السوريين عنصراً فعالاً يساهم في حمل كل أو جزءاً مهماً من الأعباء التي حملها ويحملها الأردن منذ بداية اللجوء السوري إلى الأردن عام 2011 .

• يشكو الكثير من السوريين من أن عدم حصولهم على تصاريح يجعلهم يتجهون للعمل في القطاع غير الرسمي مما يعرضهم في كثير من الحالات لضياع حقوقهم أو إجبارهم للتنازل طوعاً عن حقوقهم لأنهم يعملون بصورة غير شرعية ، من أجل كل ذلك فإن الدراسة توصي بدراسة كافة السبل التي تحفز العمال السوريين على الحصول على تصريح عمل والإستفادة من الإعفاءات والحوافز المقدمة لهم من الجهات المختلفة ، كما وتوصي بعمل حملة توعية بإستخدام كافة الوسائل الإعلامية المتاحة لتوعية العمالة السورية اللاجئة بسياسة الدولة في إعطائهم تصاريح العمل وإمكانية الإنتقال بين القطاعات المختلفة دون الحاجة لموافقة الكفيل، وإن للعامل السوري من اللاجئين الأولوية التالية بعد العامل الأردني في المهن المغلقة إذا لم يتوفر العامل الأردني المناسب.

• دراسة إمكانية مساعدة العمالة السورية بفتح حسابات بنكية لها في المصارف الأردنية.

• يشكو العامل الأردني من المنافسة مع العمالة المصرية والسورية بسبب قبول الأخيرة بمستويات أدنى من الأجور، لذلك توصي هذه الدراسة بحل هذا الإشكال بالنظر في إمكانية تطبيق حد أدنى للأجور يطبق على القوى العاملة الوافدة (ويمكن ان يكون هو نفسه الحد الأدنى للأجور المعتمد في الأردن).

• العمل على تشجيع العامل السوري على العمل في القطاع الصناعي ومساعدة المستثمر السوري على الإستفادة من إتفاقية لندن التي تشترط تشغيل نسب محددة من القوى العاملة السورية للسماح لمنتجاته بدخول دول الإتحاد الأوروبي، ولذلك نوصي بالعمل على إيجاد حل لمشكلة المواصلات التي تعتبر من أهم معيقات العمل في هذا القطاع، كأن يتولى المستثمر توفير المواصلات من أماكن محددة إلى أماكن العمل أو إيجاد حل لمشكلة منح السوريين العاملين رخص لقيادة السيارات.

• إتاحة فرصة التدريب المجاني من خلال مخاطبة الجهات المانحة العاملة على دعم اللاجئين السوريين ومن خلال مؤسسة التدريب المهني للعمال الأردنيين والسوريين لمن يحتاج ذلك منهم، وذلك بالتنسيق مع المؤسسات والشركات العاملة في القطاعين العام والخاص، وخاصة في المهن عالية المهارة. ويمكن الإستفادة من السوريين الذين يملكون مهارات خاصة في التدريب ، ويمكن أن تدفع رواتبهم من القطاع الخاص المستفيد من هذا التدريب أو من البرامج الداعمة لميثاق الأردن (اتفاقية لندن) وهذا مما يساعد على استيعاب القوى العاملة السورية في سوق العمل الأردني.

• تشجيع عمل شراكات بين العمال الأردنيين والسوريين ودعم هذه الشراكات وتقديم الحوافز والتسهيلات الرسمية لهاً .

• عمل دراسة مسحية للقطاع غير المنظم في الأردن للتعرف على حجمه والقطاعات التشغيلية فيه بما فيها حجم العمالة السورية العاملة في هذا القطاع، وذلك بهدف وضع الخطط ورسم السياسات التي تعمل على تنظيم هذا القطاع وتحويله إلى قطاع منظم مع إمكانية الإستفادة من إتفاقية لندن في هذا القطاع وتعهدات مؤتمر بروكسل الأخيرة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1. دائرة الإحصاءات العامة، شباط 2016، تقرير النتائج الرئيسية لتعداد العام للسكان والمساكن 2015.
2. مركز هويه للتنمية البشرية، 2017 "الاثر الاقتصادي والاجتماعي للاجئين السوريين على الاردن. تحويل التحديات إلى فرص"
3. مركز غرب اسيا وشمال افريقيا،2018،"تشكيل استراتيجيات جديدة في أزمات اللاجئين الممتدة: اللاجئون السوريون واقتصاد الدولة المضيفة - دراسة حالة (الأردن)"
4. الحمود، وضاح، 2015" أوضاع اللاجئين في المملكة الأردنية الهاشمية"، الملتقى العلمي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
5. فرانسيس، الكساندرا، 2015" أزمة اللاجئين في الأردن"، مركز كارنيغي للشرق الأوسط.
6. منظمة العمل الدولية، 2014،"أثر أزمة اللاجئين السوريين على سوق العمل في الأردن: تحليل أولي".
8. منظمة العمل الدولية، 2015 ،FAFO، أثر اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني".
9. مركز دراسات اللاجئين والنازحين والهجرة القسرية، 2017، "دور القطاع الخاص والقطاع الإستثماري بتوفير فرص عمل للاجئين السوريين"، جامعة اليرموك.
10. وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2013، "مراجعة عملية تقييم الاحتياجات لتأثير الأزمة السورية على الأردن".
11. سويل، كيرك، مركز كارنيغي للشرق الأوسط، مركز صدى، 2017 " الأردن يسعى جاهداً لإصلاح سوق العمل".
12. منظمة العمل الدولية، 2017،" سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً".
13. برنامج الامم المتحدة الألماني، منظمة العمل الدولية، برنامج الاغذية العالمي، برنامج التنمية الأقليمية والمحلية، 2017 ، توفير فـرص العمـل يحدث الاثر المنشـود، توسيع الفرص الإقتصادية للاجئين السوريين والمجتمعات المحلية المضيفة (مصر – العراق _ الاردن _ لبنان _ سوريا) .
14. المجلس الأعلى للسكان،(2017) وثيقة سياسات الفرصة السكانية، عمان، الأردن.
15. وزارة التخطيط والتعاون الدولي، (2018)، " خطة تحفيز النمو الاقتصادي الأردني 2018-2022"
16. المجلس الأعلى للسكان، (2017) "دراسة مدى تضمين مفاهيم العمل والعمل المهني والريادة والإبداع في الكتب المدرسية الأردنية : التربية المهنية، التربية الوطنية والمدنية والثقافة المالية". عمان، الأردن.
17. بولوك، جاكي (2011) "ما هي التسمية السليمة؟" نشرة الهجرة القسرية، العدد 37، آذار.
18. زافير، فلورينا، (2011) "الطاقة المتجددة في مخيمات تاميل نادو". نشرة الهجرة القسرية، العدد 37، آذار.

المراجع باللغة الانجليزية

1. http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/Analasis_Reports/labour_stat/2007-2011;

2- OECD, European Union (2016): How are refugees faring on the labour market in Europe?; European Parliament Directorate General (2016): Labour Market Integration of Refugees – Strategies and Good Practices.

3- OECD, (2017) "Finding their Way: Labour Market Integration of Refugees in Germany". Available on www.oecd.org. Retrieved at 2/1/2018.

4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates

5. West Asia-North Africa Institute (2018). Syrian Refugee Employment Trends in Jordan and Future Perspectives

6.Supporting the future of Syria and the region, Brussels II Conference 24-25 April 2018

ملحق رقم (1)

توزيع عينة مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة حسب توزيع النسبي للسكان في التجمعات المختارة

المحافظة	اللواء	القضاء	التجمع	الحي	السوريين			العينة المطلوبة
					مجموع	ذكور	إناث	
العاصمة	ماركا	ماركا	طارق	الخزنة	1480	784	696	41
العاصمة	ماركا	ماركا	طارق	طبربور	566	276	290	40
العاصمة	ماركا	ماركا	ماركا	حمزة	2844	1467	1377	90
العاصمة	ماركا	ماركا	النصر	الأمير حسن	8727	3982	4745	15
العاصمة	ماركا	ماركا	النصر	الأميرة عالية	8406	3955	4451	10
العاصمة	ماركا	ماركا	النصر	المنارة	7880	3862	4018	10
العاصمة	ماركا	ماركا	النصر	جبل النصر	6598	3128	3470	59
العاصمة	الجامعة	الجامعة	الجبيهة	الامانة	2504	1284	1220	10
العاصمة	الجامعة	الجامعة	الجبيهة	البسالة	9821	5250	4571	40
العاصمة	الجامعة	الجامعة	الجبيهة	السعادة	5585	2889	2696	20
العاصمة	الجامعة	الجامعة	صويلح	الحي الشرقي	3284	1632	1652	10
العاصمة	الجامعة	الجامعة	صويلح	الرحمانية	2748	1409	1339	10
العاصمة	الجامعة	الجامعة	صويلح	الكمالية	1997	1029	968	5
العاصمة	الجامعة	الجامعة	صويلح	ميسلون	1368	687	681	5
العاصمة	وادي السير	وادي السير	وادي السير	الجندويل	1289	638	651	40
العاصمة	وادي السير	وادي السير	وادي السير	الصناعية	3849	2009	1840	30
العاصمة	وادي السير	وادي السير	وادي السير	وادي السير	3598	1819	1779	30
العاصمة	قصبة عمان	عمان	العبدلي	المدينة الرياضية	2674	1288	1386	30
العاصمة	قصبة عمان	عمان	العبدلي	جبل الحسين	11694	6045	5649	60
العاصمة	قصبة عمان	عمان	العبدلي	جبل اللويبدة	10864	5523	5341	30
العاصمة	قصبة عمان	عمان	راس العين	الزهور	9421	4804	4617	20
العاصمة	قصبة عمان	عمان	راس العين	النظيف	8451	4078	4373	25
العاصمة	قصبة عمان	عمان	المدينة	القلعة	8465	4010	4455	30
العاصمة	قصبة عمان	عمان	المدينة	جبل الجوفة	6416	3340	3076	15
العاصمة	قصبة عمان	عمان	المدينة	وادي الحدادة	3818	1958	1860	15
العاصمة	قصبة عمان	عمان	زهران	جبل عمان	1016	552	464	20
العاصمة	قصبة عمان	عمان	زهران	الرضوان	479	233	246	20
العاصمة	قصبة عمان	عمان	زهران	عبدون الجنوبي	362	165	197	15
العاصمة	القويسمة	القويسمة	القويسمة	القويسمة	1349	669	680	30
العاصمة	القويسمة	القويسمة	القويسمة	ابو علندا	5339	2794	2545	20
العاصمة	القويسمة	القويسمة	القويسمة	النهارية	3822	1784	2038	25
العاصمة	القويسمة	القويسمة	القويسمة	ام نواره	2859	1553	1306	15
العاصمة	القويسمة	القويسمة	القويسمة	حطين	1235	675	560	10

مصدر المعلومات عن مجتمع الدراسة: دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015.

ملحق رقم (2)

أسماء المشاركين في المقابلات من المؤسسات الوطنية والدولية

الجهة	المشاركون
وزارة الصناعة والتجارة والتموين	السيدة شروق الكفاوين/ رئيس قسم المحاسبة الصناعية السيد عطا الله العايد/ رئيس قسم قواعد المنشأ السيد حسان النسور/ رئيس قسم تطوير الاعمال
غرفة صناعة الأردن	السيد محمد الخلايلة / مركز الدراسات الإقتصادية والصناعية
منظمة العمل الدولية / مكتب الأردن	د. مها قطاع/منسقة الاستجابة للجوء السوري
وزارة العمل	السيد حمدان يعقوب/ مدير السياسات والتعاون الدولي
وزارة التخطيط والتعاون الدولي	م. فراس المومني /مدير وحدة المشاريع
الصندوق الأردني الهاشمي لتنمية الموارد البشرية / معهد الملكة زين الشرف التنموي	السيد قيس الطراونة/ نائب المدير التنفيذي السيد حكم ماضي / مدير مشروع برنامج العمل مع اللاجئين
نقابة أصحاب المطاعم	السيد نمر ولد علي / سكرتير النقابة
مؤسسة التدريب المهني	م. إبراهيم الطراونة/مساعد المدير العام للشؤون الفنية م. رمزي الحروب / رئيس قسم التخطيط
غرفة تجارة عمان	السيد رامي فايز القاسم/ وحدة الدراسات والرصد الاقتصادي
صندوق الأمم المتحدة للسكان	السيدة ليالي أبو سير

ملحق رقم (3)

الدليل الإجرائي للمقابلات والمجموعات المركزة

"دراسة الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني"

مقدمـــة

يهدف هذا الدليل إلى وضع الإطار العام لتنفيذ المقابلات والمجموعات المركزة الخاصة بدراسة "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني" وقد قسم الدليل إلى عدة محاور أساسية وفقا لأهداف الدراسة وجمع البيانات لكل فئة من فئات المشاركين في المقابلات والمجموعات المركزة والتي شملت الفئات الآتية:

1. مجموعات مركزة مع المستثمرين الاردنيين والسوريين.
2. مجموعات مركزة مع الشركاء الاردنيين والسوريين.
3. مجموعات مركزة مع العاملين الاردنيين والسوريين.
4. مقابلات مع ممثلي المؤسسات الوطنية مثل وزارة العمل، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزارة الصناعة والتجارة، غرفة صناعة الأردن، النقابة العامة لأصحاب المطاعم والحلويات، والصندوق الأردني الهاشمي.
5. مقابلات مع ممثلي المنظمات الدولية مثل صندوق الامم المتحدة للسكان، منظمة العمل الدولية/ مكتب الأردن.

الإجراءات العملية

بهدف ضمان كفاءة وفاعلية عملية البحث النوعي وجمع البيانات من خلال المقابلات والمجموعات المركزة اتبعنا عددا من الإجراءات والطرق العملية استنادا إلى أفضل الممارسات العلمية والعالمية وبما يتماشى مع المنهجية السليمة للبحث النوعي وعلى النحو الآتي:

المرحلة الأولى: المراجعة النظرية

قام فريق العمل بمراجعة نظرية شاملة للأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية بهدف وضع تصور عام لماهية المقابلات ومجموعات التركيز مع الأخذ بعين الاعتبار أهداف الدراسة كما جاءت في وثيقة العطاء والمحددة من قبل المجلس الأعلى للسكان، وصولا إلى تحديد المحاور الرئيسية المنوي التركيز عليها سواء في المقابلات أو المجموعات النقاشية/ التركيز.

المرحلة الثانية: بناء التصور العام للمقابلات والمجموعات المركزة

تم بناء التصور العام للمقابلات والمجموعات المركزة في ضوء المرتكزات التالية :

1. أهداف الدراسة ومخرجاتها المتوقعة.
2. النتائج الاولية للبحث الميداني.
3. الدراسات السابقة ذات العلاقة.
4. المقابلات المبدئية مع صانعي السياسات ومتخذي القرار في الجهات الحكومية المعنية والمنظمات الدولية.

وبعد الانتهاء من تحديد المحاور الرئيسية للمقابلات والمجموعات المركزة تم عرضها على عدد من المحكمين والخبراء Subject Experts Matters من أساتذة الجامعات والخبراء الدوليين لتحكيم أسئلة المقابلات والمجموعات المركزة والأخذ بملاحظاتهم.

المرحلة الثالثة: تطوير أدوات المقابلة

بعد الانتهاء من وضع المحاور الأساسية للمقابلات والنقاش ضمن المجموعات المركزة قام فريق العمل بتطوير أدوات المقابلات والمجموعات المركزة والتي تشتمل على قسمين رئيسيين هما: الأول: البيانات العامة أو خصائص المشاركين في المقابلات والمجموعات المركزة من مستثمرين سوريين وأردنيين، وعمال أردنيين وسوريين مثل العمر، النوع الاجتماعي، مستوى الدخل، قطاع الإستثمار، المهارات، التعليم وغيرها، مع مراعاة خصوصية كل فئة من الفئات المبحوثة. أما القسم الآخر تضمن أسئلة المقابلة والموضوعات النقاشية في المجموعات المركزة، والتي جاءت بطريقة مرنة من حيث الطرح مع التركيز على التدرج في بناء الأسئلة وإمكانية طرحها من حيث السهولة والصعوبة حيث اتصفت المقابلة بأنها شبه مهيكلة وكذلك الموضوعات النقاشية الخاصة بالمجموعات المركزة.

المرحلة الرابعة : التحضير والتنفيذ

بعد التأكد من صلاحية أسئلة المقابلة والموضوعات النقاشية الخاصة بالمجموعات المركزة وارتباطها بموضوع الدراسة وأهدافها ومجالها، تأتي مرحلة التحضير للمقابلات والمجموعات المركزة بغية تنفيذها، وقد سبق عملية التنفيذ عدد من الإجراءات الفرعية التي نلخصها في الخطوات الآتية:

1. الطلب من الباحثين الميدانين سؤال المستجيبين السوريين عن رغبتهم بالمشاركة في المقابلات أو المجموعات النقاشية المركزة وذلك لضمان المؤامة بين مخرجات الدراسة الميدانية ونتائجها من جهة وتصميم المقابلات والمجموعات المركزة وصدقها من جهة أخرى وقد وافق على المشاركة ما يقارب 20 مستجيبا، وهو عدد كاف لإجراء المجموعات النقاشية المركزة.

2. التواصل مع هيئة الإستثمار الأردنية بعد أخذ كتاب تسهيل مهمة من قبل المجلس الأعلى للسكان موجه إلى رئيس الهيئة وذلك بهدف الحصول على بيانات المستثمرين السوريين والأردنيين ومعرفة خصائصهم والتحضير لإجراء مقابلات معمقة معهم، كما عمل فريق العمل على عقد اجتماع مع أصحاب القرار في الهيئة لاطلاعهم على هدف الدراسة والاستفادة منهم في بناء أدوات وأسئلة المقابلات والمحاور النقاشية للمجموعات المركزة. وبهدف تمثيل المستثمرين قام فريق العمل بتقسيم المستثمرين إلى ثلاثة فئات أساسية هم: كبار المستثمرين، والمتوسطين وصغار المستثمرين وفقا للمعايير المعتمدة في الهيئة مع التركيز على المستثمرين الكبار لأهميتهم في الاقتصاد الأردني.

3. تحضير الأماكن الخاصة لعقد المقابلات والمجموعات المركزة وتحديد مواعيدها مع توفير كافة المتطلبات اللوجستية المطلوبة.

4. اما فيما يتعلق بالمقابلات مع الجهات الحكومية والمنظمات الدولية ذات العلاقة فسوف تتم في مواقع عملهم وذلك لأهمية هذه الفئة ولعدم تفرغها ولضيق وقتها ولتسهيل مهمة الاتصال والتواصل سوف حصلت شركةSEATC على كتاب تسهيل مهمة من المجلس الأعلى للسكان موجه إلى كافة الجهات الحكومية ذات العلاقة بالدراسة مثل: وزارة التخطيط والتعاون الدولي، والنقابات المهنية، والمنظمات الدولية، والغرف الصناعية والتجارية. وقد أتبع فريق العمل عددا من الخطوات الاجرائية الفرعية لإتمام المقابلات بنجاح على النحو الآتي :

1. تدريب الباحثين على كيفية اجراء المقابلة.
2. اختيار مكان وزمان المقابلات وبما يتناسب مع المبحوثين (المشاركين في المقابلات).
3. تأكيد مواعيد المقابلات قبل التنفيذ الفعلي بواسطة الهاتف والايميل.
4. تسجيل المقابلات بعد أخذ الموافقة المسبقة.
5. تفريغ بيانات المقابلات.
6. تحليل البيانات النوعية وعرض نتائجها.

نموذج (1) مجموعات تركيز (مستثمرين أردنيين وسوريين)

صباح الخير/ مساء الخير

أنا ..... من المجلس الأعلى للسكان نقوم بإجراء دراسة حول "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن: وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني"، بداية نشكركم على استجابتكم الفاعلة وتخصيص وقتكم الثمين للإجابة عن التساؤلات المطروحة راجيا السماح لي بشرح مجريات المقابلة قبل البدء بها.

1. يحق لكم الانسحاب من الجلسة النقاشية في أي وقت تشاء.
2. يحق لكم عدم الإجابة عن إي سؤال ترونه غير مناسب.
3. نرغب بتسجيل الجلسة النقاشية صوتيا بهدف التوثيق والتسهيل على الباحث في تفريغ البيانات ونرجوا السماح لنا بذلك.
4. تستغرق الجلسة النقاشية 3 - 4 ساعات.

اولا: بيانات إجرائية.

تاريخ المجموعة المركزة :	**مكان المجموعة المركزة :**
وقت المجموعة المركزة :	**وقت البدء والانتهاء : من: إلى:**

ثانيا: الاسئلة/ الموضوعات النقاشية

1. لماذا أخترت الأردن كوجهة للإستثمار؟
2. برأيكم ما هي التحديات او الصعوبات التي تحول دون استثمارات رجال الأعمال السوريين في الأردن؟
3. ما هي العقبات او الصعوبات التي تواجهها كمستثمر في الأردن؟
4. ما هي المقترحات (السياسات أو الآليات التي يمكن لك أن تقترحها لتحسين المناخ الإستثماري في الأردن؟
5. هل لك أن تحدثنا عن قصص نجاح لمستثمرين سوريين في الأردن وخارجها؟ وما هي الأسرار وراء نجاحهم؟
6. هل لك استثمارات خارج الأردن؟ إذا كانت الإجابة نعم؟ برأيكم ما هي المميزات الإستثمارية خارج الاردن والتي تتمنوا ان تكون متوافرة هنا؟
7. ما هي العقبات التشريعية أو القانونية التي تقلل فرص استثمار السوريين في الأردن؟
8. هل ترغب في فتح أسواق جديدة لاستثماراتك خارج الأردن؟ لماذا؟
9. هل لك أن تقدم بعض المقترحات العملية للحد من العمل أو النشاط الاقتصادي غير المنظم؟
10. هل لك أن تقترح بعض السياسات أو الآليات للحد من المنافسة غير الشرعية أو الشريفة بين المستثمرين الأردنيين والسوريين؟
11. هل ترى ان هنالك ميزات نوعية لدى العمالة السورية او بعض شرائحها في سوق العمل الأردني وغير متوفرة لدى غيرهم؟
12. ما المهارات التي ترى انها ضرورية لتمكين العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل الأردني؟
13. برأيك ما هي الآليات الممكنة لنقل وبتبادل المهارات والقدرات بين العمالة الأردنية والسورية؟
14. برأيك ما هي الأساليب أو الطرق التي يمكن أن تنتهجها الحكومة الأردنية لجذب رؤوس الأموال السورية (المستثمرين)؟
15. هل لك أن تقدم اقتراحات لتعزيز ادوار المؤسسات الوطنية لإستيعاب الشركات السورية والعمالة السورية في الاقتصاد الأردني؟

نموذج (2) مجموعة مركزة (شركاء اردنيين وسوريين)

صباح الخير/ مساء الخير

أنا ..... من المجلس الأعلى للسكان نقوم بإجراء دراسة حول "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن: وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني"، بداية نشكركم على استجابتكم الفاعلة وتخصيص وقتكم الثمين للإجابة عن التساؤلات راجيا السماح لي بشرح مجريات المجموعة المركزة قبل البدء بها.

1. يحق لكم الانسحاب من الجلسة النقاشية في أي وقت تشاء.

2. يحق لكم عدم الإجابة عن إي سؤال ترونه غير مناسب.

3. نرغب بتسجيل الجلسة النقاشية صوتيا بهدف التوثيق والتسهيل على الباحث في تفريغ البيانات وتعظيم دقتها أرجو السماح لنا بذلك.

4. تستغرق الحلقة النقاشية من 3 - 4 ساعات.

اولا: بيانات إجرائية.

تاريخ المجموعة المركزة :	**مكان المجموعة المركزة :**
وقت المجموعة المركزة :	**وقت البدء والانتهاء : من: إلى:**

ثانيا: الاسئلة/ الموضوعات النقاشية

1. لماذا أخترت الأردن كوجهة للاستثمار؟ (سؤال للشركاء السوريين)، وكيف تمت الشراكة بينكم؟

2. برأيكم ما هي الصعوبات والتحديات التي واجهتكم كشركاء في تشكيل شراكاتكم؟

3. إلى أي مدى تؤثر التشريعات والانظمة الحكومية في تأسيس شراكات بين المستثمرين الاردنيين والسوريين؟

4. ما هي اقتراحاتكم العملية لتحسين مستويات الشراكة بين المستثمرين الاردنيين والسوريين؟

5. هل ساهمت شراكاتكم في خلق فرص عمل للإردنيين والسوريين على السواء؟

6. هل لكم ان تحدثوننا عن قصص نجاح لشركاء اردنيين وسوريين؟ وما هو السر وراء نجاح تلك الشراكة؟ امثلة عملية

7. ما هي مقترحاتكم (سياسات وآليات او تشريعات) .... لتحسين مناخ الإستثمار في الأردن بشكل عام؟

نموذج (3) مجموعات مركزة (العمالة الاردنية والسورية)

صباح الخير/ مساء الخير

أنا ..... من المجلس الأعلى للسكان نقوم بإجراء دراسة حول "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن: وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني"، بداية نشكركم على استجابتكم الفاعلة وتخصيص وقتكم الثمين للإجابة عن التساؤلات راجيا السماح لي بشرح مجريات المجموعة المركزة قبل البدء بها.

1. يحق لكم الانسحاب من الجلسة النقاشية في أي وقت تشاء.

2. يحق لكم عدم الإجابة عن إي سؤال ترونه غير مناسب.

3. نرغب بتسجيل الجلسة النقاشية صوتيا بهدف التوثيق والتسهيل على الباحث في تفريغ البيانات وتعظيم دقتها أرجو السماح لنا بذلك.

4. تستغرق الحلقة النقاشية من 4-3 ساعات.

اولا: بيانات إجرائية.

تاريخ المجموعة المركزة :	**مكان المجموعة المركزة :**
وقت المجموعة المركزة :	**وقت البدء والانتهاء : من: إلى:**

ثانيا: الاسئلة/ الموضوعات النقاشية

1. ما هي الميزات المهارية التي تمتلوكها؟

2. هل تعتقد ان المهارات والتعليم والقدرات التي تمتلكوها ستؤمن لكم تطور مهني والحفاظ على فرصة العمل الحالية؟

3. هل تحتاجون إلى التدريب او التعليم المهني الاضافي لإتقان اعمالكم الحالية؟ ماهي المهارات التي ترو أنها ضرورية؟

4. هل لكم أن تقدموا بعض المقترحات العملية للحد من العمل أو النشاط الاقتصادي غير المنظم؟

5. هل لك أن تقترحوا بعض الآليات أو السياسات للحد من المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والسورية؟

6. برأيكم ما هي الآليات الممكنة لنقل وبتبادل المهارات والخبرات بين العمالة الأردنية والسورية؟

7. هل لك أن تقدم اقتراحات لتعزيز ادوار المؤسسات الوطنية لإستيعاب العمالة السورية في الاقتصاد الأردني؟

8. هل سبق ان أسستم شراكات فيما بينكم (العمال الاردنيين والسوريين)؟ وكيف تقيمون هذه التجربة؟

9. كيف تصف العلاقة مع صاحب العمل ؟

10. كيف تقيم مستوى انخراطكم في سوق العمل الأردني (سؤال للسوريين)؟ هل تحسن الوضع ام تراجع ولماذا؟

11. ما هي القطاعات الصناعية او التجارية .. التي تناسب مهاراتكم وقدراتكم وتعليمكم؟

12. ما هي أهم التحديات القانونية او التشريعية إلى تحول دون مشاركة السوريين بسوق العمل الاردني؟

13. كيف تبحث عن عمل (الاساليب والوسائل) وماهي الصعوبات التي تواجهكم في البحث عن عمل أفضل؟

نموذج(4) مقابلة للمؤسسات الوطنية والدولية

صباح الخير/ مساء الخير

أنا ..... من المجلس الأعلى للسكان نقوم بإجراء دراسة حول "الخصائص السكانية للسوريين في الأردن: وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني"، بداية نشكركم على استجابتكم الفاعلة وتخصيص وقتكم الثمين للإجابة عن التساؤلات راجيا السماح لي بشرح مجريات المقابلة قبل البدء بها.

1. يحق لكم الانسحاب من الجلسة المقابلة في أي وقت تشاء.

2. يحق لكم عدم الإجابة عن إي سؤال ترونه غير مناسب.

3. نرغب بتسجيل المقابلة صوتيا بهدف التوثيق والتسهيل على الباحث في تفريغ البيانات وتعظيم دقتها أرجو السماح لنا بذلك.

4. تستغرق المقابلة من ساعة إلى ساعة ونصف.

موضوعات المقابلة

1. استيعاب العمالة السورية في سوق العمل الأردني

2. اقتراحات لتعزيز ادوار المؤسسات الوطنية لإستيعاب العمالة السورية في سوق العمل الأردني والاقتصاد.

3. آليات إستقطاب المستثمرين.

4. الآليات الممكنة لنقل وتبادل المهارات والقدرات بين العمالة الأردنية والسورية

5. البرامج التي تنفذها المؤسسات الوطنية والمنظمات الدولية لمساعدة السوريين؟

6. البرامج المنفذة من قبل منظمة العمل الدولية لمساعدة العمالة الأردنية والسورية للحصول على فرص عمل

7. تحديات الإستثمار في الأردن

8. تحويل اللجوء السوري إلى فرص

9. تعديل قواعد المنشأ وخلق فرص عمل للسوريين (مؤتمر لندن للمانحين).

10. الحلول الممكنة للحد من الاقتصاد غير المنظم؟

11. دور الحكومة الاردنية في دعم الإستثمار وتشغيل العمالة وادماجها

12. السياسات التي تنتهجها الحكومة لإستيعاب السوريين في سوق العمل الأردني

13. الشراكات بين المستثمرين الأردنيين والسوريين

14. العمالة الوافدة وضبط نسبها في سوق العمل الأردني

15. الفرصة السكانية وقضايا العمل والعمال

16. القطاعات الإقتصادية الحيوية واستيعاب العمالة

17. القطاعات الواعدة للإستثمار

18. المعوقات التشريعية وتشجيع الإستثمار

19. المهارات الضرورية لتمكين العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل الأردني

20. المهارات المتوفرة لدى العمالة السورية في قطاع المطاعم والحلويات

21. المهن المقيدة لصالح العمالة الأردنية.

ملحق رقم (4)

استبانة مسح القوى العاملة للسوريين في الاردن

صباح الخير / مساء الخير

أنا ..... من المجلس الأعلى للسكان، يقوم المجلس بعمل دراسة بهدف التعرف على خصائص القوى العاملة السورية المقيمة في الأردن من اجل تعظيم مشاركتها في سوق العمل الأردني، ونود أن نأخذ من وقتكم دقائق معدودة للإجابة على بعض الاسئلة العامة، واؤكد لكم ان اجاباتكم محط عنايتنا وان كافة البيانات المقدمة من قبلكم هدفها البحث العلمي وسوف تعالج بمنتهى السرية والحياد، مقدرين لكم وقتكم وحسن تعاونكم مسبقا.

البيانات التعريفية الخاصة بالباحث:

Q1	رقم الاستبيان	( )
Q2	تاريخ المقابلة	اليوم: التاريخ: / / 2017
Q3	وقت المقابلة	الساعة : (صباحا / مساء)
Q4	مكان المقابلة	
Q5	اسم الباحث الميداني	
Q6	رقم الباحث الميداني	( )

البيانات التعريفية الخاصة بالمبحوث (المستجيب)

Q7	في اي عام قدمت الى الأردن؟	Q8	مكان الاقامة الحالي .....
Q9	ما آخر مكان ثابت اقمت فيه (محافظة) في سوريا؟	Q10	هل أنت مسجل لدى المفوضية السامية لشؤون اللاجئين: 1. نعم 2. لا
Q11	ما هي صفة المنطقة التي كنت تعيش بها؟ 1. حضر 2. ريف	Q12	هل انت مسجل لدى وزارة الداخلية الاردنية: 1. نعم 2. لا
Q13	النوع الاجتماعي (الجنس) 1. ذكر 2. أنثى	Q14	العمر بالسنوات الكاملة ( ) سنة
Q15	الحالة الاجتماعية (الزواجية) 1. أعزب 2. متزوج 3. أرمل 4. مطلق 5. منفصل		

القسم الاول: بيانات عن أسرة المستجيب (ويتكون من سبعة أسئلة)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
حجم الاسرة	عدد الافراد 15 سنة فأكثر	عدد العاملين في الاسرة	افراد الاسرة	العودة الى سوريا	الغائبون	اسباب الغياب
عدد افراد الاسرة الذين يعيشون معك تحت سقف واحد ويستخدمون نفس المطبخ	عدد افراد الاسرة الذين يزيد اعمارهم عن 15 سنة		ما هي علاقة المستجيب برب الاسرة؟	هل ترغب في العودة الى سوريا؟	هل يوجد افراد اسرة معتادين غائبين عن الاسرة غير المتزوجين؟	ما هو السبب الرئيسي لغياب الفرد/ الافراد عن الاسرة؟
حدد _____	حدد _____	حدد _____	1. أنا رب الاسرة 2. زوج/ زوجة 3. ابن/ ابنة 4. أم/ أب 5. زوج الابنة/ زوج الابن 6. حما/ حماة رب الاسرة 7. حفيد/ حفيدة رب الاسرة 8.أخ/ أخت رب الاسرة 9. أخ/ أخت الزوج/الزوجة 10. ابن / ابنة الاخ او الاخت 11. أحد الاقارب الآخرين (حدد) _____	1. نعم 2.لا، افضل البقاء في الاردن 3. لا، أريد ان استقر في الاردن 4. اريد السفر الى بلد آخر غير سوريا 5. انا متردد، لا اعرف	1. نعم 2. لا اذا كانت الاجابة لا انتقل الى القسم الثاني مباشرة	1. البقاء في سوريا 2. مقيم (ة) في منزل منفصل في الاردن 3. مقيم(ة) خارج سوريا والاردن 4. سبب آخر (حدد) _____

القسم الثاني: التعليم والتدريب المهني

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
هل انت ملتحق حاليا أو سبق لك الالتحاق بمؤسسة تعليمية؟	ما عدد السنوات الدراسية التي اتمها بنجاح؟	ما هو آخر مستوى تعليمي انهيته بنجاح؟	ما هو التخصص؟	هل تعتقد ان دراستك ستساهم فعلا في ايجاد فرص عمل لك في سوق العمل الاردني؟	هل اكتسبت مهارات جراء التعليم؟	ما هي المهارات التي تميزك عن زملائك الاردنيين في سوق العمل؟	منذ كم سنة تمتلك المهارة التي لديك؟	ما هي الجهة التي ساهمت في بناء المهارات لديك؟
1.نعم، ملتحق حاليا 2. نعم، سبق له الالتحاق 3.لا (اذا كانت الاجابة لا انتقل الى السؤال رقم (6) في هذا القسم)	حدد _____	1. أمي 2. ملم 3. إبتدائي 4. اعدادي 5.اساسي انتقل الى سؤال رقم (6) 6.تلمذة مهنية 7. ثانوي 8. دبلوم متوسط 9. بكالوريوس 10. دبلوم عالي 11. ماجستير 12. دكتوراه استمر ←	حدد _____	1.نعم تماما 2. نعم الى حد ما 3. لا 4. لا اعرف	1.نعم 2. لا (اذا كانت الاجابة لا انتقل الى سؤال رقم (12) في هذا القسم)	حدد _____	حدد _____	1.الاهل او الاقارب 2. المدرسة 3.معهد تدريب 4. كلية مجتمع 5. جامعة 6. أخرى (حدد) _____

تابع/ القسم الثاني: التعليم والتدريب المهني

Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
منذ كم سنة تمارس هذه المهارة؟	هل ساعدتك هذه المهارات في إيجاد فرصة عمل لك في سوق العمل الأردني؟	هل تلقيت تدريبا على ايدي عمال اردنيين؟	ما اسم الجهة الاردنية التي قدمت لك التدريب؟	ما هي المهارات التي تدربت عليها؟	هل سبق وان قمت بتدريب اردنيين على مهارات محددة؟	ما هي المهارات التي دربت عليها؟	ما هي اسم الجهة التي اشرفت على هذا التدريب؟	ما هي مقترحاتك لنقل وتبادل المهارات بين الاردنيين والسوريين؟
حدد _____	1.نعم 2.لا	1.نعم 2.لا (اذا كانت الاجابة لا انتقل مباشرة الى سؤال رقم 15 في هذا القسم)	حدد _____	حدد 1. 2. 3. 4.	1.نعم 2. لا (اذا كانت الاجابة لا انتقل مباشرة الى القسم الثالث)	حدد 1. 2. 3. 4.	حدد _____	حدد _____

القسم الثالث: العمل (المستجيب / المتسجيبة يعمل او تعمل)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
هل عملت مقابل أجر (نقدا او عينا) بأي عمل ولو لمدة ساعة واحدة خلال الايام السبعة الماضية؟	كم ساعة عملت فعليا خلال الايام السبعة الماضية؟	هل كان لديك عملا بأجر او أي نشاط يدر دخلا وكنت متغيبا عنه مؤقتا خلال الايام السبعة الماضية؟	ما هي حالتك العملية؟	ماهي مهنتك الرئيسية الحالية؟ (مثلا ممرض، حداد، نجار، مدرس ...)؟	ما هو النشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي للمؤسسة التي تعمل بها (مثلا تجارة، زراعة...)؟	في أي قطاع تعمل؟	ما نوع مكان العمل الذي تعمل به عادة؟ (مكان العمل الرئيسي)	منذ متى وانت تعمل بهذه المهنة؟	هل لديك تصريح عمل؟
1.نعم 2.لا (اذا كانت الاجابة لا انتقل مباشرة الى السؤال رقم 3 في هذا القسم)	حدد _____	1.نعم 2. لا (اذا كانت الاجابة لا انتقل مباشرة الى سؤال رقم 21 في هذا القسم)	1.مستخدم/ موظف بأجر 2.صاحب عمل 3.يعمل لحسابه الخاص 4. يعمل لدى الاسرة دون أجر 5.يعمل دون أجر 6. حالة اخرى، (حدد) _____	حدد _____	حدد _____	1.قطاع خاص 2.عمل العائلة 3.منظمة دولية 4.موظف منظمة غير حكومية 5.قطاع آخر، حدد _____	1.المنزل 2.مبنى ملحق بالمنزل 3.في مكتب، متجر، مصنع أو اي مكان عمل ثابت 4.كشك ثابت في السوق 5.الشارع 6.مزرعة/ارض زراعية 7.سيارة نقل 8.عند منزل الزبون 9.موقع بناء 10.مكان عمل آخر (حدد) _____	1.اقل من ثلاثة اشهر 2.ثلاثة اشهر الى اقل من ستة اشهر. 3.ستة اشهر الى اقل من سنة 4.سنة الى اقل من سنتين 5.سنتين الى اقل من خمس سنوات 6.خمس سنوات او أكثر.	1.نعم 2.لا

تابع القسم الثالث: العمل (المستجيب / المتسجيبة يعمل او تعمل)

Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
ما مدى انتظام هذا العمل؟	هل عملك الرئيسي يناسب مستواك التعليمي؟	ما العمل الذي يناسب مستواك التعليمي؟	هل لديك عمل آخر؟	كيف تتقاضى أجرك من العمل؟	هل تشارك (او سبق لك ان شاركت) في مشروع تجاري/ صناعي أو آخر مع مواطن اردني؟	لماذا لا؟	كيف تقيم هذه المشاركة؟	لماذا سيئة هذه المشاركة؟	كيف تصف العلاقة مع صاحب العمل الاردني بشكل عام؟
1.عمل دائم بدوام كامل (اي ساعات ثابتة) 2.عمل دائم بدوام جزئي (اي ساعات ثابتة) 3.عمل محدود لأجل (6 شهر /12 شهر) 4.عمل غير منتظم (مثل المياومة) 5. عمل موسمي	1.نعم 2. الى حد ما 3. لا اذا كانت الاجابة لا انتقل مباشرة الى السؤال رقم 14 في هذا القسم.	حدد:	1.نعم 2.لا	1.يومي 2.اسبوعي 3.شهري 4.بالقطعة/حسب التسليم 5.يعمل لحسابه 6.صاحب عمل	1.نعم 2. لا اذا كانت الاجابة نعم انتقل الى سؤال رقم 18 اذا كانت الاجابة لا اكمل السؤال رقم 17	1. لست مهتما 2.لا احمل تصريح عمل 3.لم اجد شريكا اردنيا مناسبا 4.التشريعات الاردنية لا تشجع على تأسيس مشاريع 5.سبب آخر: حدد _____ 6. لا اعرف انتقل الى سؤال 21	1.جيدة 2. جيدة نوعا ما انتقل الى سؤال رقم 20 3. سيئة اذا كانت الاجابة سيئة اكمل السؤال رقم 19	1.المشروع فاشل 2.فرص تنامي المشروع محدودة 3.العلاقات مع الشريك سيئة 4. سبب آخر حدد _____	1.جيدة 2.لا بأس بها 3.سيئة 4.لم يستجيب وصاحب العمل انتقل الى سؤال رقم 29

Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28
هل بحثت عن عمل او حاولت البدء بأي عمل خلال الاسابيع الاربعة الماضية؟	ما هي الوسائل التي تستخدمها للبحث عن العمل؟	منذ متى وانت عاطل من العمل وتبحث عن وظيفة؟	لماذا لم تجد عمل/ وانت تبحث عن عمل؟	هل انت مستعد للبدء بعمل جديد؟	هل عملت مقابل اجر (نقدي او عيني) في اي وقت مضى في الاردن؟	كم كانت مدة هذا العمل؟	ما هي اسباب تركك للعمل؟
1.نعم 2.لا، ولكن على وشك أن أبحث عن عمل اكمل الاسئلة من 22-28 3.لا مسن (ة) متقاعد 4.لا، مريض/ معاق 5.لا، مصاب 6.لا، الطريق الى العمل غير آمن 7.غير مسموح لي بالعمل (لا احمل تصريح عمل) 8. لا طالب (ة) 9. لا، حامل/ الانجاب 10.لا، مدير منزل 11.لم انجح فى ايجاد عمل فتوقفت عن البحث عن عمل 12.لا، لدي مصادر اخرى للدخل (مدخرات، مساعدات...). 13 لا، بسبب الزواج 14.وجود اطفال /العناية بالاسرة 15.رفض من قبل الاسرة 16.لا، لاسباب اخرى _____	1.قراءة او مشاهدة الاعلانات في الصحف، التلفاز او الانترنت 2.زيارة المؤسسات واماكن العمل 3.مساعدة، مراجعة/ الاهل والاصدقاء 4.مساعدة اصحاب العمل السابقين 5.مراجعة جهات حكومية 6.الانتظار الى ان اتوظف (مياومة) 7. وسائل اخرى (حدد) _____ يمكن قبول أكثر من اجابة	1.اقل من شهر 2. (1-3) اشهر 3. (3-6) اشهر 4.(7-12) شهر 5. من سنة الى سنتين 6.سنتان فأكثر	1.لا احمل تصريح عمل 2.قلة الخبرة والمهارة 3.الوظائف المتاحة لا تناسب طموحاتي 4.لا اقبل سوى العمل داخل المنزل 5.قلة فرص العمل في منطقة اقامتي 6.اصحاب العمل يفضلون توظيف الاردنيين 7.اصحاب العمل يفضلون توظيف اجانب من دول اخرى 8. لا اعرف كيف ابحث عن عمل 9.انا حامل 10.انا مريض/معاق 11.الدراسة 12.العناية بالاسرة 13. اسباب اخرى (حدد) _____ 14. لا اعرف يمكن قبول اكثر من اجابة	1.نعم 2.لا 3. لا اعرف	1.نعم 2.لا اذا كانت الاجابة لا انتقل مباشرة الى سؤال رقم 28	1.أقل من 3 أشهر 2.(3-6) اشهر 3. (7-12) شهر 4.أكثر من 12 شهر	1. قدمت استقالتي 2. اقالة (تسريح)/تقليل عدد الموظفين 3. اغلاق مكان العمل 4. التقاعد 5.المرض/الاصابة/العجز 6.البدء بالدراسة 7.الحمل/الاعباء الاسرية 8.اعتقد/افراد الاسرة يعتقدون انني يجب ان ابقى في المنزل 9.البحث عن وظيفة افضل 10.ظروف العمل كانت سيئة (مثل اجور منخفضة،صعوبات.) 11. عمل مؤقت، موسمي،انتهاء المشروع 12.مضايقات (جسدية ومعنوية مثل التحرش) 13. انتقال 14. أخرى (حدد) _____

سؤال للجميع

Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37
كيف ترى ادماجك وادماج اهلك في سوق العمل منذ وصولك للاردن؟	كيف تحسن الوضع؟	لماذا تراجع الوضع؟	هل تعتقد ان مهاراتك المهنية/العملية مطلوبة في سوق العمل الاردني؟	هل لك خبرة /خبرات مهنية لم تستخدمها في سوق العمل الاردني؟	ماذا تقترح لزيادة ادماج السوريين في الاردن؟	برايك ما هي اهم المعوقات والتحديات التشريعية التي تحول دون مشاركتك في سوق العمل الاردني بشكل مناسب؟	هل ترى ان الشراكة مع مواطنين اردنيين سهلة؟	ما هي اقتراحاتك لتسهيل الشراكة بين الاردنيين والسوريين؟
1.تحسن الوضع 2.نفس الوضع 3.تراجع الوضع اذا تحسن الوضع انتقل اكمل سؤال رقم 30 اذا تراجع الوضع انتقل الى سؤال رقم 31	1.زيادة فرص العمل في السوق 2.زيادة فرص التدريب المهني للسوريين 3.اطار قانوني افضل 4.تعودنا على الوضع 5.تحسن العلاقات الاجتماعية مع المجتمع المحلي 6.سبب آخر (حدد) _____	حدد _____	1.نعم بصورة كبيرة 2.نعم الى حد ما 3.لا، قليلا 4.ابدا (غير مطلوبة) 5. لا اعرف	1.نعم حدد _____ 2. لا	حدد _____	حدد _____	1.نعم 2. الى حد ما 3.لا	حدد _____

العمل في سوريا

Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44
هل عملت مقابل أجر (نقدا او عينا) في سوريا؟	ماذا كانت حالتك العمالية في سوريا؟	ما مهنتك الرئيسية في سوريا؟ (ممرض، مدرس، نجار، بليط ...الخ)	ما النشاط الاقتصادي الرئيسي للمؤسسة التي كنت تعمل بها في سوريا؟ (مثل:تجارة جملة، تجارة تجزئة، زراعة، .....).	ماذا كان قطاع العمل الرئيسي الذي كنت تعمل به في سوريا؟	ما مكان العمل الرئيسي الذي كنت تعمل به في سوريا؟	كيف تقدر مستوى مهارتك الفنية منذ وصولك الى الاردن وحتى الآن؟
1.نعم 2. لا اذا كانت الاجابة لا انتقل مباشرة الى القسم الأخير(مستوى الدخل وآليات التكيف)	1.مستخدم /موظف بأجر. 2.صاحب عمل 3.يعمل لحسابه الخاص 4.عمل لدى الاسرة دون أجر 5.عمل دون اجر بسبب صغر السن 6. حالة أخرى (حددها) _____	حدد _____	حدد _____	1.قطاع حكومي 2.قطاع خاص 3.عمل العائلة 4.موظف منظمة غير حكومية 5.قطاع أخر (حدد) _____	1.المنزل 2.مبنى ملحق بالمنزل 3. في مكتب/متجر/مصنع/ او اي مكان عمل ثابت 4.كشك ثابت في السوق 5.الشارع 6.مزرعة/ارض زراعية 7.سيارة نقل 8.عند منزل الزبون 9.موقع بناء 10مكان عمل آخر (حدد) _____	1.زادت/ تحسنت 2.اكتسبت مهارات جديدة او مختلفة 3.مستقرة 4.تراجعت 5.أخرى (حدد) _____

القسم الرابع: مستوى الدخل وآليات التكيف

Q1	Q2	Q3			Q4	Q5
ما هو المتوسط العام لدخل الاسرة؟	هل يغطي هذا المبلغ نفقات الاسرة؟	هل حصل المستجيب و/او اسرته على مصادر دخل اخرى؟			هل تغطي رواتب الأسرة والمساعدات الاحتياجات المادية للاسرة؟	هل اضطرت اسرتك لاستخدام اي من الآليات التالية لتغطية نفقات خلال الاشهر الستة الماضية
1.اقل من 199 دينار	1. نعم	1.مساعدات مالية من مؤسسات	نعم	لا	1.نعم	1.العيش مع اسرة اخرى(المشاركة في دفع التكاليف)
2.من200-299دينار	2.الى حد ما	2.حوالات مالية من اقارب	نعم	لا	2.الى حد ما	2.تاخير في تسديد ايجار البيت في الاشهر الماضية
3.من300-399دينار	3.لا	3.الدخل المتحصل من اصول (مثل العقارات)	نعم	لا	3.لا	3.استدانة
4.من400-499دينار	4.رفض	4.بعثة	نعم	لا		4.بيع اصول منتجة/غير منتجة
5.من500-599دينار		5.تعويض نفقات صحية مدفوعة	نعم	لا		5.ساعات عمل أكثر
6.من600-699دينار		6.كوبونات	نعم	لا		6.الشراء على الحساب
7.من700-799دينار		7.مساعدات مالية لترميم المنزل او دفع ايجارا	نعم	لا		7.الاعتماد على طعام اقل سعر وكمية
8.من800-899دينار		8.مساعدات مالية أخرى حدد				8.خفض النفقات غير الغذائية الاساسية مثل التعليم
9.من900-999دينار		9.مساعدات عينية غذائية	نعم	لا		9.عمل الاطفال
10. الف دينار فأكثر		10.مساعدات عينية تعليمية	نعم	لا		10.استخدام مدخرات الاسرة
		11.مساعدات عينية طبية	نعم	لا		11.آليات اخرى (حدد) .....
		12. مساعدات عينية اخرى (حدد).....				12. لم استخدم اي من هذه الآليات يمكن قبول أكثر من اجابة

صندوق الأمم المتحدة للسكان
مكتب الأردن

www.unfpa-jordan.org

عمان- شارع المدينة المنورة
شارع فائق حدادين بناية رقم 13
هاتف : 00962 6 5560741
فاكس : 00962 6 5519210
ص.ب 5118 , عمان 11183 الأردن
www.hpc.org.jo

facebook.com/hpcjo
Twitter@HPC_jordan
Youtube.com/hpcpromise
linkedin.com/in/hpcjo