

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



2018



**الخصائص السكانية للسوريين في الاردن  
فرص معالجة تحديات اللجوء السوري الى الاردن على  
سوق العمل الأردني**

**ملخص سياسات**

**2018**

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2018/7/3838)

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



وهناك بداية لشراكات ما بين العمالة الأردنية والسورية بما نسبته 10 % من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، كما أن 33.6 % من العمالة السورية يعملون في المنزل أو في أماكن متنقلة (كشك، سيارة، الشارع..)، بالإضافة إلى أن ما نسبته 61.5 % من القوى العاملة السورية لا يحملون تصريح عمل وهي مؤشرات على العمل غير المنظم.

وتدنت نسبة العاملين السوريين في قطاع الصناعة، كما أن هناك مؤشرات قوية على منافسة العمالة السورية للعمالة الأردنية، كما إرتفع عدد الإستثمارات التي تعود إلى سوريين في الأردن من 6 شركات عام 2011 إلى 132 شركة عام 2017، وفي نفس الوقت أشار المستثمرون السوريون إلى وجود بلدان أخرى تبدي منافسة شديدة على المستثمرين.

وقد اختبرت هذه الوثيقة ست سياسات مقترحة لمعالجة هذه التحديات، وهي:

1. تهيئة البيئة الإستثمارية لتحفيز الإستثمارات السورية في الأردن والمحافظة على الموجود منها.
2. تصويب العمل غير المنظم بين العمالة الأردنية والسورية
3. ضبط المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الوافدة.
4. تعزيز الشراكات بين العمالة الأردنية والسورية.
5. تعزيز التدريب المهني للعمالة الأردنية والسورية وتبادل التدريب بينهما .
6. توحيد الجهود الحكومية والمنظمات الدولية ذات العلاقة لمواجهة تحديات اللجوء السوري في الأردن.

أدت الأزمة السورية إلى تدفق أعداد كبيرة من اللاجئين السوريين إلى الأردن في السنوات السبعة الماضية، حيث أشار التعداد العام للسكان والمساكن الذي أجري عام 2015 إلى أن إجمالي عدد السوريين في الأردن قد بلغ 1.27 مليون نسمة، وتشير أيضاً بيانات المفوضية السامية لشؤون اللاجئين إلى أن ما يقارب 667 ألف لاجئ سوري قد تم تسجيلهم لدى المفوضية، وما يعادل تقريباً 81.1 % منهم يعيشون خارج المخيمات السورية<sup>1</sup>.

وفي ضوء هذا الوضع شكل النمو السكاني المطرد نتيجة للهجرات ضغطاً كبيراً على قطاعات الإقتصاد الأردني وموارده وبنيته التحتية ومرافقه العامة، والأهم تفاقم مشكلات الفقر والبطالة بين الأردنيين<sup>2</sup> حيث إرتفع معدل البطالة من 12.9 % عام 2011 إلى 18.3 % في عام 2017.

وضمن إطار إهتمام المجلس الأعلى للسكان بمتابعة التحديات التي تعترض إستفادة الأردن من مرحلة التحول الديموغرافي التي يمر بها؛ أعد هذه الوثيقة لإقتراح السياسات الملائمة لمعالجة تحديات اللجوء السوري على سوق العمل الأردني بالإستناد على دراسة متخصصة أعدها المجلس<sup>3</sup>، بالإضافة إلى الدراسات الوطنية والدولية التي تناولت هذا الموضوع.

ويظهر أن 40 % من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة لديها مهارات متميزة، وهناك بداية لتبادل للمهارات بين السوريين والأردنيين، إذ تلقى 10 % من الأيدي العاملة السورية في محافظة العاصمة تدريباً على أيدي عمال أردنيين، كما دربت ما نسبته 11.1 % من القوى العاملة السورية عمالة أردنية،

<sup>1</sup> <http://data2.unhcr.org/ar/situations/syria/location/36>

<sup>2</sup> دائرة الإحصاءات العامة، 2017، 2011، مسح العمالة والبطالة

<sup>3</sup> المجلس الأعلى للسكان، 2017، الخصائص السكانية للبيئات الحضرية في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني



وتأسيس أعمال جديدة مدرة للضرائب وذلك يشمل إقامات عمل للمستثمرين، وفق ما تنص عليه القوانين والأنظمة المعمول بها.

وعلى الرغم مما ذكر سابقاً من آثار سلبية للجوء على الأردن، إذ يدخل تدفق اللاجئين كعامل مهم في المعادلة الأردنية للسكان والموارد، وإلى اختلال التوازن بين العرض والطلب، والضغط على البنية التحتية؛ فإن الأردن ملتزم بثوابته العريقة في إستضافة أشقائه اللاجئين اللذين شردتهم الحروب والصراعات وجاءوا ينشدون الأمن والأمان، وإن ذلك نابع من إلتزامه الإنساني الذي يتجاوز جميع الآثار السلبية للجوء.

وضمن إطار متابعة المجلس الأعلى للسكان للتحويلات الديمغرافية التي يمر بها الأردن والقضايا السكانية الناشئة، فقد بات من الضروري البناء على الخصائص السكانية للسوريين في الأردن، وما يتمتعون بها من مؤهلات علمية ومهارات وخبرات ووضع الأسس اللازمة لتحويل التحديات إلى فرص من شأنها تحقيق المنفعة للأردنيين والسوريين في الأردن لحين عودتهم إلى بلدهم، فقد أعد ملخص السياسات هذا بمشاركة لجنة توجيهية شملت ممثلين عن المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية ذات العلاقة، واشتمل على تحليل لخصائص القوى العاملة السورية في الأردن، وواقع مشاركتهم الإقتصادية في سوق العمل الأردني والتحديات المرافقة، واقترح السياسات التي تعالج هذه التحديات وتحويلها إلى فرص من شأنها تحقيق المنفعة للأردنيين والسوريين في الأردن، بالإضافة إلى تحليل هذه السياسات وإختيار السياسات ذات الأولوية.

شكل النمو السكاني الطارئ الذي حدث بسبب اللجوء السوري منذ عام 2011 ضغطاً كبيراً على البنى التحتية الإقتصادية والموارد في الأردن، وأضعف فرص العمل أمام الأردنيين، إذ إرتفع معدل البطالة بين الأردنيين<sup>4</sup> من 12.9 % عام 2011 إلى 18.3 % في عام 2017، إن إستمرار هذا الوضع بدون تدخل يهدد فرص الأردن من الإستفادة من مشروعه التنموي الذي يرتبط باستفادته من الفرصة السكانية المنتظرة، والتي يفرزها التحول الديموغرافي الذي يمر به، وذلك ضمن التوقعات التي مفادها أن يبقى معظم اللاجئين السوريين في الأردن لعدد قادم من السنوات.

وقد خرج مؤتمر لندن الذي عقد في المملكة المتحدة/ لندن عام 2016 بنهج جديد مع الدول المستضيفة للاجئين ومن بينها الأردن، وقد سمي العقد مع الاردن<sup>5</sup> "بنهج جديد شامل بين المملكة الأردنية الهاشمية والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين"، وكان من أبرز ملامح هذا النهج هو تحويل أزمة اللاجئين السوريين إلى فرصة للتنمية تجتذب إستثمارات جديدة وتفتح أسواق الإتحاد الأوروبي من خلال تبسيط قواعد منشأ الصادرات، بما يساهم في توفير فرص عمل للأردنيين واللاجئين السوريين.

وتجري الحكومة الأردنية التغييرات الإدارية اللازمة لتتيح للاجئين السوريين إمكانية تقديم طلبات تصاريح عمل داخل وخارج المناطق التنموية المحددة على أن تجدد سنوياً وفق الأنظمة المعمول بها، كما سمحت للاجئين السوريين بحلول صيف 2017 تسجيل نشاطهم التجاري القائم رسمياً،

<sup>4</sup> dos\_home\_a/main/linked-html/Emp\_unEmp.htm

<sup>5</sup> https://www.supportingsyria2016.com/media-ar/



أولاً: أهم الخصائص السكانية للسوريين في الأردن من واقع التعداد العام للسكان والمساكن 2015:

• في الوقت الذي إزداد فيه الأردنيون بحوالي مليوني نسمة بين سنتي التعدادين الأخيرين " 2004 - 2015"، ومعدل نمو سنوي مقدراه 3.1 % إزداد غير الأردنيين في الأردن بمقدار (2.5) مليون نسمة خلال نفس الفترة ومعدل نمو سنوي<sup>6</sup> لا سابق له مقداره 18 %، ويعود مثل هذا النمو السريع إلى اللجوء السوري في السنوات الأربع السابقة للتعداد الأخير، فقد بلغ عدد السوريين في الأردن (1.27) مليون نسمة منهم (1.05) مليون لاجيء حسب تعريف التعداد العام للسكان والمساكن أي ما نسبته 83 % من مجمل السوريين الموجودين في الأردن.

• يغلب على السوريين في الأردن الطابع الفتي، فقد بلغت نسبة ممن أعمارهم أقل من (15) سنة حوالي 45 %، وهي بذلك أعلى بعشر نقاط مئوية مما هي عليه بين الأردنيين، وعليه ترتفع نسبة الإعالة العمرية بين السوريين إلى (89) مُعال لكل (100) شخص في سن العمل مقابل (64) بين الأردنيين، وقد بلغ حجم الأسرة السورية 5.2 فرد مقابل 4.6 فرد للأسرة الأردنية، ويعود السبب في ارتفاع نسبة الأطفال بين السوريين قياساً بما هي عليه بين الأردنيين إلى ارتفاع مستويات الإنجاب بينهم بمستويات أعلى مما هي عليه عند الأردنيين مدفوعة بارتفاع نسبة المتزوجات السوريات وتحديداً المتزوجات دون سن 18 سنة.

• 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 و 1 % في دول أخرى).

• يتدنى المستوى التعليمي للسوريين في الأردن ممن أعمارهم (13) سنة أو أكثر وغير المنتظمين في الدراسة، إذ بلغت نسبة من كان مستواه التعليمي (أمي أو يقرأ ويكتب) 32.3 %، ومن كان بمستوى تعليمي (ابتدائي أو إعدادي أو أساسي) ما نسبته 50 %، كما تدنت نسبة خريجي التلمذة المهنية إلى ما نسبته (0.4 %).

• يتوزع السوريون 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، وأن 32.2 % منهم في قوة العمل أو نشيطين إقتصادياً، ويتوزع النشيطين إقتصادياً بما نسبته 87.4 % للذكور وما نسبته 12.6 % للإناث.

• بلغ عدد الأفراد السوريين في الأردن ضمن قوة العمل (224535) فرد، يتوزعون بما نسبته (43.2 %) في محافظة العاصمة، و (20.7 %) في محافظة إربد، و (13.3 %) في محافظة المفرق، و (13 %) في محافظة الزرقاء في حين تتوزع النسبة الباقية على باقي المحافظات.

• يتركز مجمل العاملين السوريين في الفئة العمرية (20 - 39) وبنسبة بلغت (65 %).

6 تم حساب معدلات النمو السكاني السنوي بين التعدادين السكانيين وفق معادلة التغير الأسي التي تأخذ الصورة التالية: Pt=Poert.

7 اعتبر التعداد العام للسكان والمساكن 2015 اللاجئ هو من أجاب على سؤال السبب الرئيسي للقدوم إلى الأردن هو غياب الأمن/ النزاع المسلح في دولته الأصلية بالإضافة إلى من أجاب على نعم على سؤال هل يعتبر الفرد في حالة لجوء.

- يتركز ما نسبته (50.3%) من مجمل العمالة السورية في محافظة العاصمة، وما نسبته (19.6%)، و11.4%، (8.1%) في كل من محافظات إربد والزرقاء والمفرق على التوالي .

القيمة			المؤشر
الاناث	الذكور	المجمل	
637288	628226	1265514	عدد السكان السوريين في الأردن
83.8	83.1	83.24	نسبة السكان السوريين الذين صنّفوا أنفسهم بأنهم لاجئين%
48.9	51.1	44.7	نسبة السكان السوريين ممن أعمارهم اقل من 15 سنة%
65.7	58.2	62.1	نسبة السوريين المتزوجين ممن اعمارهم 13 سنة فأكثر%
39.5			نسبة المتزوجات دون سن 18 سنة من مجمل المتزوجات السوريات%
34.1	30.3	32.3	نسبة السوريين الذين أعمارهم (13 سنة فأكثر) غير المنتظمين في الدراسة ومستوى تعليمي أمي أو يقرأ ويكتب%
7.9	58	32.2	معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للسوريين في الأردن %
36.6	71.9	67.4	نسبة العاملين السوريين من القوى العاملة السورية في الأردن %
16.3	83.7	1.5	نسبة الأطفال السوريين العاملين من الفئة العمرية 9 - 14 سنة %
63.5	28.1	32.6	معدل البطالة بين السوريين ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر%

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015

واللغات، والمهن الطبية المساندة، والتصميم الداخلي والفنون، والتقنيات الكهربائية والجرافيك ديزاين.

- أشار 40% من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة أن لديهم مهارات مميزة عن الأردنيين، جاءت في المرتبة الأولى المهارات المتعلقة بإعداد الطعام والشراب بما نسبته 25.7% منهم، تليها المهارات المهنية ذات العلاقة بالإنشاءات والبناء والتعمير والتصميم في المرتبة الثانية وبنسبة بلغت 12.7%، ثم جاءت المهارات المتعلقة 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. وقد اكتسب 67.5% من حملة المهارات المتميزة مهاراتهم من الأهل والأقارب، وان 12.6% حصلوا على هذه المهارات من التدريب في مركز تدريب

#### ثانيا: خصائص القوى العاملة السورية

ضمت محافظة العاصمة (50.3%) من العمالة السورية في الاردن، وعليه تم الإستناد على مسح لعينة من هذه العمالة أجراه المجلس الأعلى للسكان عام 2017 في شرح الوضع الحالي وخصائص للقوى العاملة السورية في الأردن وكان من أبرز نتائجه ما يلي:

- تدني المستوى التعليمي للقوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، ففي حين أن ثلاثة أرباع عددهم قد سبق له الإلتحاق في مؤسسات تعليمية، فإن ما نسبته 89% منهم بمستوى تعليمي ثانوي فأقل (89.9%، 86.1%) للذكور والإناث على التوالي، كما تحمل النسبة الباقية مؤهلات الدبلوم المتوسط فأكثر في تخصصات الهندسة، وطب الأسنان، والحقوق، والإدارة والتجارة والتسويق، والمهن التعليمية،

مهني. وأن 76% من حملة المهارات المتميزة ساهمت مهاراتهم في الحصول على فرص إقتصادية في سوق العمل الأردني، في حين أن النسبة الباقية لم تساهم مهاراتهم في الحصول على فرصة عمل حيث أن هذه المهارات تعود إلى مهن محصورة بالأردنيين.

الحجر وتكحيله وفي مهن أخرى مثل إنتاج الطعام.

- درب ما نسبته 11.1% من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة عمالة أردنية في مجالات مختلفة، شملت مهارات إنتاج الطعام والشراب، بالإضافة إلى الخياطة والتطريز.

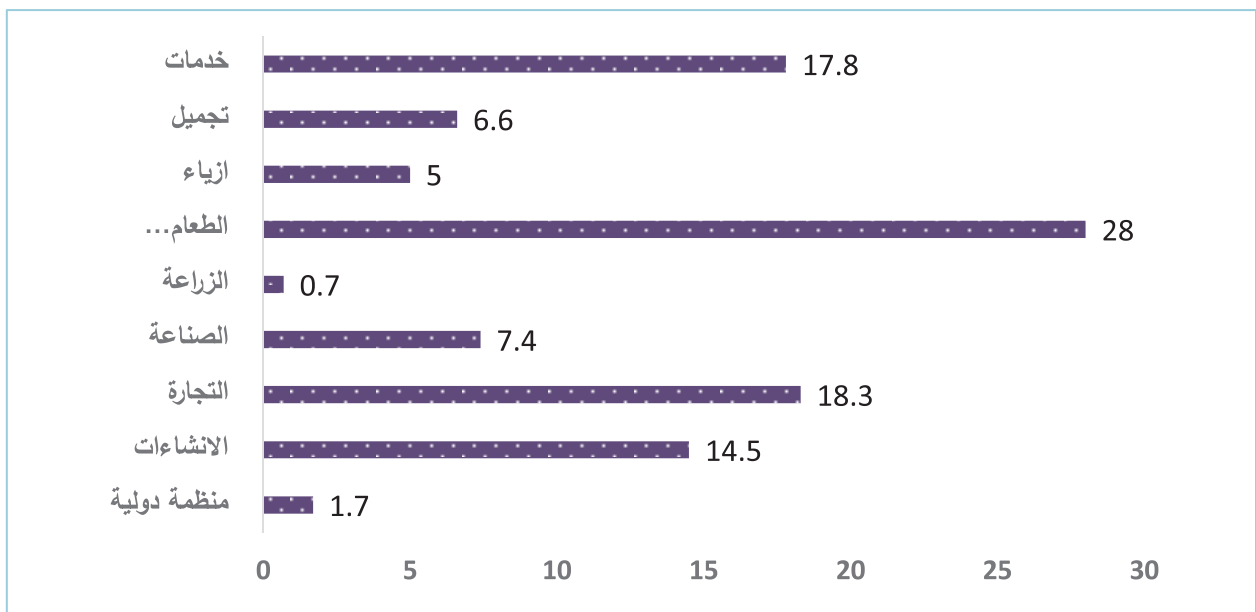
- يرى 35% من العمالة السورية في محافظة العاصمة وجود خبرات مهنية لدى السوريين غير مستخدمة في سوق العمل الأردني، في أغلبها في مجال الإنشاءات، وإنتاج الطعام والزراعة والخياطة والنجارة.

- 75.9% من القوى العاملة في محافظة العاصمة عملوا مقابل أجر خلال الأيام السبعة الماضية التي سبقت المسح، في حين أن 24% من المستجيبين لم يعملوا في الأيام السبعة الماضية للمسح.

- تلقى 10% من الأيدي العاملة السورية في محافظة العاصمة تدريباً على أيدي عمال أردنيين أو أرباب عمل، أو منظمات دولية أو إقليمية عاملة في الأردن 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

- تدنت نسبة العاملين السوريين في قطاع الصناعة كما هو مبين في الشكل (1) ويمكن ان يفسر ذلك بمحدودية المهارات الفنية المتخصصة لديهم والتي يطلبها القطاع الصناعي، والمطلوبة من المستثمرين السوريين والأردنيين كما بينها نتائج المقابلات مع المستثمرين السوريين والأردنيين الذي يطلبون عمالة ماهرة ومتخصصة في المجالات الصناعية.

شكل (1) التوزيع النسبي (%) العاملين السوريين حسب النشاط الإقتصادي للمؤسسة التي يعملون بها



المصدر: المجلس الأعلى للسكان، نتائج تحليل مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، 2017



بالمنزل أو في مكان ملحق بالمنزل، أو الشارع أو كشك، وهي مؤشر على الأعمال غير المنظمة، أما النسبة الباقية 66.4 % فهم يعملون في مكان ثابت سواء كان في مكتب أو متجر أو مصنع.

• تشير نتائج تحليل مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة إلى أن ما نسبته 61.5 % من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة لا يحملون تصريح عمل وهو مؤشر آخر على العمل غير المنظم، ويعود السبب في عدم الحصول على تصريح عمل من وجهة نظرهم إلى أن جزء كبير من المهارات والمهن التي يتقنونها تعد من الوظائف المقيدة لصالح الأردنيين حسب قرارات وزارة العمل، أو بهدف المحافظة على المساعدات من المنظمات الدولية، أو لأنها تمارس أنشطة إقتصادية غير منظمة أو من خلال المنزل أو العمل بالقطعة، ويشير تحليل البيانات النوعية المستندة إلى المجموعات المركزة إلى أن العمال السوريين يقترحوا للتغلب على العمل غير المنظم بإصدار تصاريح عمل، وإيجاد عقود تنظم العمل بين صاحب العمل والعامل، وخصوصاً في المقاولات البسيطة، وتقتراح كذلك العمالة الأردنية 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 ودراساتها، ويقترح المستثمرين إجراء دراسة واقعية للأنشطة الإقتصادية غير المنظمة ومعرفة الأسباب.

كما أنه يمكن أن يفسر عزوف العمالة السورية عن العمل في القطاع الصناعي كما بينه تحليل البيانات النوعية المستندة إلى المجموعات المركزة مع العمال الأردنيين والسوريين، إلى أن بُعد أماكن سكن اللاجئين السوريين عن التجمعات الصناعية المحددة يعتبر عائق أمام جدوى عملهم في القطاع الصناعي، وهذا الحال أيضاً بالنسبة للعمالة الأردنية في القطاع الصناعي، ومن الأسباب أيضاً الطلب المتزايد على العمالة السورية في قطاعات خدمية 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 ، بالإضافة الى تدني الرواتب التي يدفعها القطاع الصناعي، 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.

## 2. تحديات اللجوء على سوق العمل

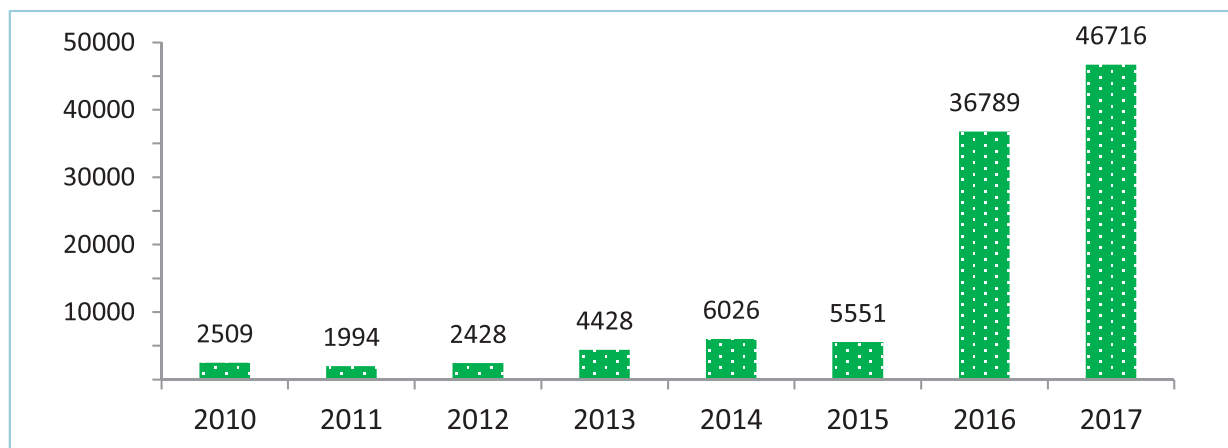
أولاً: العمل غير المنظم لدى العمالة السورية  
وتصاريح العمل

• تشير نتائج تحليل مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة إلى أن ما نسبته 9.2 % من العاملين السوريين يعملون في أعمال لحسابهم الخاص، وما نسبته 3.9 % أصحاب عمل في حين أن النسبة الباقية 86.9 % مستخدمين ويعملون بأجر.

• وتشير النتائج أيضاً أن ما نسبته 33.6 % من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة يعملون

• تشير إحصاءات وزارة العمل كما هو مبين في الشكل (2) إلى إرتفاع ملموس لأعداد تصاريح العمل الممنوحة للسوريين خلال الأعوام 2016 - 2017 التي عقبته توقيع اتفاقية لندن.

### شكل رقم (2) أعداد تصاريح العمل الممنوحة للعاملين السوريين في الأردن على المستوى الوطني للفترة 2010 - 2017



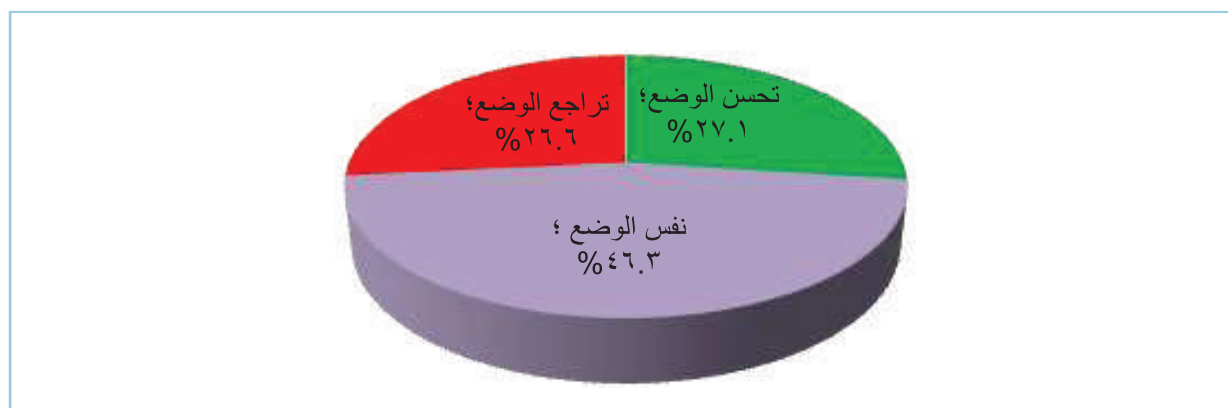
المصدر: وزارة العمل / قسم بيانات سوق العمل / وحدة اللجوء السوري

منهم أن وضعهم من حيث العمل قد تحسن وقد عزى نصف عددهم ذلك إلى فرص العمل في سوق العمل الأردني، وفي المقابل يرى 26.6 % من القوى العاملة السورية أن وضعهم قد تراجع بالمقارنة مع ما قبل اللجوء، وقد عزى ما نسبته 26 % منهم إلى قلة فرص العمل، وما نسبته 24.5 % إلى ارتفاع الأسعار، وما نسبته 20.1 % إلى انخفاض الأجور، وما نسبته 20.9 % إلى تغير الوضع المعيشي.

### ثانياً: إستيعاب القوى العاملة السورية في سوق العمل الأردني

يظهر أن هناك تكييفاً واضحاً لثلثي القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة في سوق العمل الأردني كما هو مبين في الشكل رقم (3)، إذ أن 46 % منهم يرون أن الوضع العام نفسه من حيث العمل والوضع المعيشي مقارنة قبل اللجوء وبعده (المجيء للأردن) أي لم يختلف عليهم شيء، في حين يرى 27 %

### شكل رقم (3) توزيع القوى العاملة السورية حسب رأيهم في التكيف مع سوق العمل الأردني



المصدر: المجلس الأعلى للسكان، نتائج تحليل مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، 2017

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 الجميع.

### ثالثاً: المنافسة بين العمالة الأردنية والسورية في الأردن:

كشفت دراسة مشتركة<sup>9</sup> أجرتها منظمة العمل الدولية مع مؤسسة (FAFO) على أن العمال السوريين على إستعداد لقبول أجور أدنى وظروف عمل أقسى مقارنةً بنظرائهم الأردنيين، وأنهم ينافسون الأردنيين في بعض القطاعات، وكشفت نتائج الدراسة أن أجور السوريين أدنى حيث أن 15% من الأردنيين يحصلون على (200) دينار أردني، 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 أو أكثر إسبوعياً، وحتى السوريين العاملين بموجب عقود تكون عقودهم عامة ذات مزايا أدنى مقارنةً بالأردنيين العاملين في القطاع عينه، 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.

وقد إقترح ما نسبته 74% من العاملين السوريين بأن منح تصاريح العمل للسوريين لأكثر من مهنة يساهم في زيادة تكيفهم في سوق العمل الأردني، وتنسجم هذه النتائج مع دراسة معهد "غرب آسيا وشمال افريقيا"<sup>8</sup> والتي بينت أن 57% تقريباً من اللاجئين السوريين يعملون حالياً في نفس القطاع الذي عملوا به في سوريا قبل النزاع وأعرّب 34% من المستجيبين عن زيادة في الدافع للعمل منذ وصولهم إلى الأردن وأشار تحليل البيانات النوعية المستندة إلى مجموعات التركيز مع العمال السوريين أنهم يقترحون أن تقوم المؤسسات الوطنية وفي مقدمتها مؤسسة التدريب المهني بدور كبير ومتعدد الأوجه منها على سبيل المثال الاعتراف بالشهادات التي يحملها العمال السوريون قبل دخولهم للأردن، وتسهيل حصولهم على شهادات مزاولة المهنة والحصول على تصاريح عمل ووضع قاعدة بيانات بالعمالة السورية ومهنتهم التي يتقنونها، كما يمكن أن تقوم هذه المؤسسة بالعمل على تبادل الخبرات بين العمالة السورية والعمالة الأردنية، وأنهم مستوعبين ومتكيفون فعلياً في سوق العمل الأردني.

كما أشار تحليل البيانات النوعية المستندة إلى المقابلات مع المؤسسات العاملة على مواجهة تحديات اللجوء السوري في الأردن وخصوصاً فيما يتعلق بالإستيعاب والتدريب وآليات التكيف وتوجيهها إلى أنه لا يوجد مظلة موحدة أو جهة تنسيقية واحدة من شأنها توجيه كافة الطاقات والجهود بصورة عملية وواضحة وبما يخدم الأهداف والسياسات الحكومية، ويساهم في تكيف السوريين لحين عودتهم إلى بلدهم، وقد تم تأييد هذه الفكرة من قبل عدة جهات منها وزارة التخطيط والتعاون الدولي، ووزارة العمل، ومنظمة العمل الدولية، وقد

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

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

أشار 10 % من القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة أنه سبق لهم تأسيس شركات مع عمالة أردنية، وكما هو مبين في الشكل (4) إعتبر 82.8 % منهم أن شركاتهم مع العمالة الأردنية كانت جيدة، وأن 6.3 % منهم إعتبروا أن شركاتهم كانت سيئة، وقد عزي من إعتبر أنها سيئة إلى أسباب مثل العلاقة مع الشريك وعدم وجود ضمانات للحقوق بالإضافة إلى أن فرص تنامي المشروع محدودة.

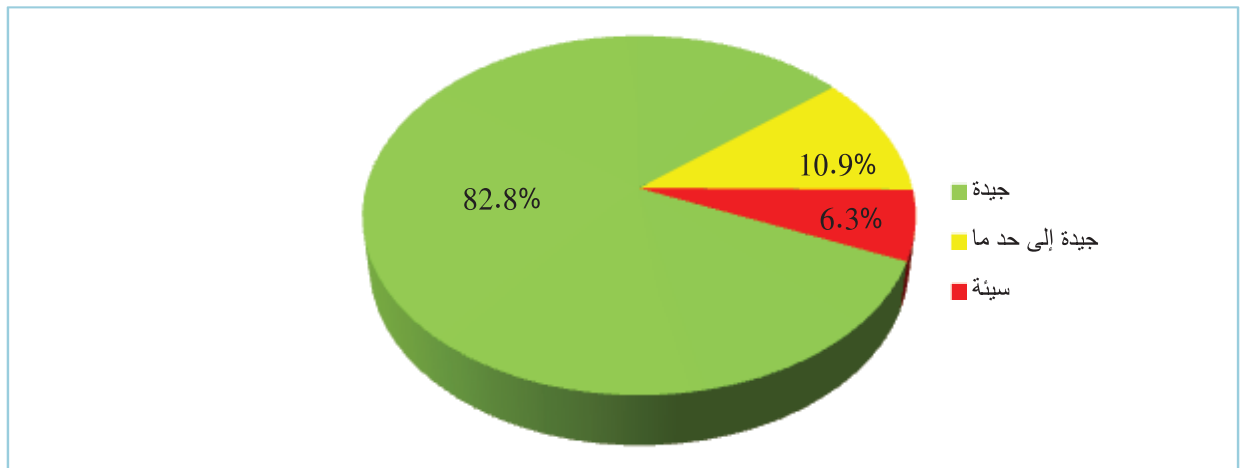
كما إعتبر 48 % من القوى العاملة السورية أن تأسيس شركات بين أردنيين وسوريين سهلة، في حين يرى 36 % منهم أن الشراكة مع أردنيين قد تكون سهلة إلى حد ما، في حين نلاحظ أن 16 % من أفراد العينة يرون أن الشراكة صعبة مع العمالة الأردنية، كما ترى القوى العاملة السورية أن تعزيز الشركات يحتاج إلى توفير الضمانات بين الطرفين، إصدار تصاريح عمل وتخفيف الشروط المتعلقة بها بالإضافة إلى توفر الثقة بين الطرفين، وقد أكد ذلك المشاركين في مجموعات التركيز، إلا أن عدد منها لم ينجح بسبب عدم وجود ضمانات حقيقية لإنجاح تلك الشركات.

ويشير تحليل البيانات النوعية المستندة إلى المجموعات المركزة من العمالة السورية والأردنية إلى أن العمالة السورية تنافس العمالة الأردنية والجنسيات الأخرى لأغلب المهن الإنشائية، ويعزى العمال السوريين ذلك إلى عدم وجود أسعار تحكم عملهم وخصوصاً عمل الإنشاءات. كما ترى العمالة الأردنية 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 ويرون ضرورة أن تقوم الحكومة بالعمل الجاد للحد من الأنشطة الإقتصادية غير المنظمة.

#### رابعاً: الشراكة بين العمالة الأردنية والسورية.

هناك بدايات لشركات بين عمالة أردنية وسورية، إذ

شكل رقم (4) توزيع العاملين السوريين الذين دخلوا بشراكة مع أردنيين حسب تقييمهم لمستوى الشراكة



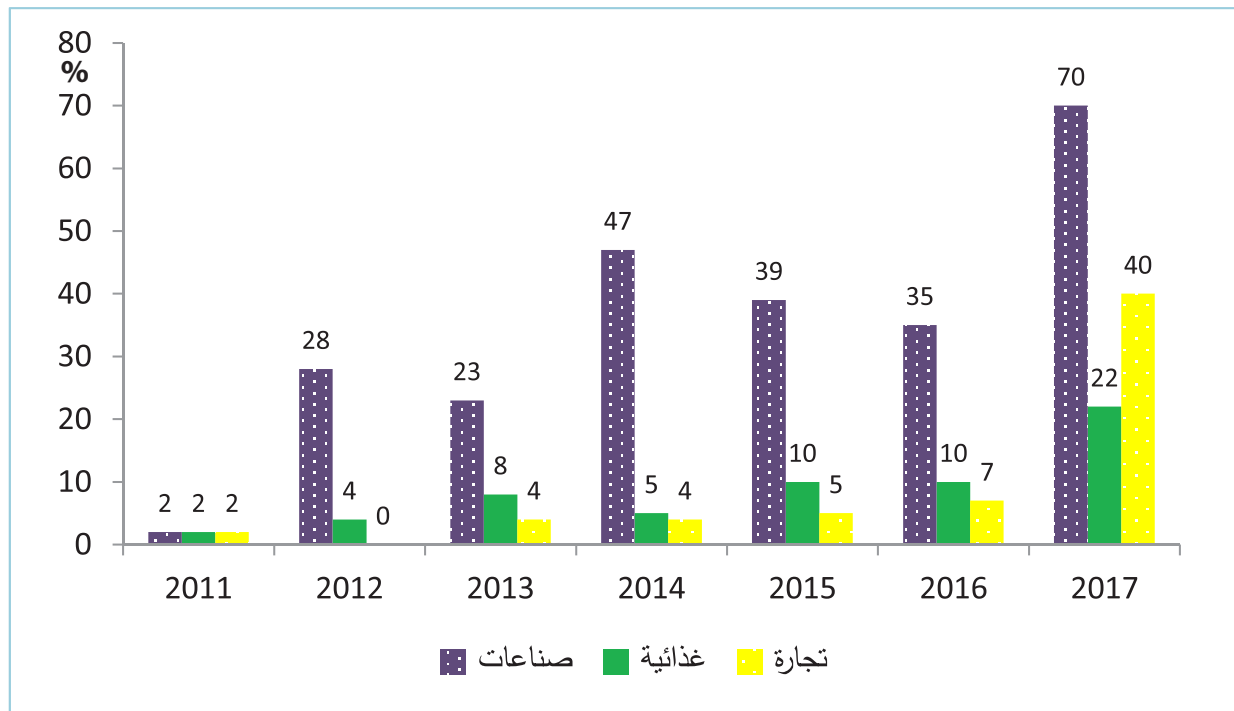
الأردنيين والأجانب، تحسين المناخ الاستثماري، وجود مزايا مشتركة بين المستثمرين، الفصل بين الملكية والإدارة، وجود رؤية مشتركة للمستثمرين الأردنيين والأجانب، وضخامة حجم المشروع.

#### خامساً: الإستثمار السوري في الأردن.

إرتفع عدد الشركات التي تتضمن شركاء سوريين منذ عام 2011 من 6 شركات إلى 132 عام 2017 كما هو مبين في الشكل (5)، ويلاحظ أن هناك توجه واضح للإستثمار في مجال المنتجات الغذائية وهي من الصناعات المعروفة في سوريا، كما يلاحظ أن هناك توجه نحو المنتجات الصناعية عام 2017 حيث بلغ عدد الشركات الصناعية والمصانع 70 شركة صناعية في حين كانت 35 شركة عام 2016، وقد يكون لإتفاقية تبسيط قواعد المنشأ والتسهيلات التي منحت من خلالها دور في هذا التوجه.

ويشير تحليل البيانات النوعية المستندة إلى المجموعات المركزة من المستثمرين الشركاء الأردنيين والسوريين إلى تباين وجهات النظر بين الشركاء الأردنيين والسوريين في الشراكة 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 وأن الصعوبات والعقبات التي يواجهها المستثمرين هي نتاج التطبيق لهذا القانون، ويطالبون بالمزيد من الدعم وخاصة في دعم الشراكات بين المستثمرين الأردنيين والسوريين وغيرهم من الجنسيات الأخرى، وإعطاء قدر إضافي من الدعم لصغار المستثمرين، ومن وجهة نظر المستثمرين الأردنيين والسوريين أن هناك مجموعة من المقومات يمكن أن تساهم في إنجاح الشراكات بينهم من ضمنها: تعزيز الثقة بين المستثمرين

شكل رقم (5) توزيع أعداد الشركات التي تتضمن شركاء سوريين والمسجلة لدى دائرة مراقبة الشركات



المصدر: <https://www.mit.gov.jo/Pages/viewpage?pageID=242>

الواقع، ويطالب المستثمرين الحكومة الأردنية بمساعدتهم ومن خلال علاقاتها والإتفاقيات الدولية الموقعة معها على إدخال المنتجات الأردنية إلى الأسواق الاجنبية وخاصة الأوروبية والأمريكية، كما يرى المستثمرون أنه لمنع الازدواجية والتداخل في الإختصاصات والصلاحيات مع جهات حكومية أخرى وتبسيط الإجراءات أن تكون هيئة الإستثمار المرجعية الرئيسية للمستثمرين في حل مشاكلهم والتنسيق بين مؤسسات الدولة ذات العلاقة بالإستثمار.

### 3. خيارات السياسات

على ضوء ما تقدم يقترح هذا الملخص ستة بدائل سياسات مقترحة لمعالجة تحديات اللجوء السوري إلى الأردن في سوق العمل الأردني وهي:

1. تهيئة البيئة الإستثمارية لتحفيز الإستثمارات السورية في الأردن والمحافظة على الموجود منها.
  2. توحيد الجهود الحكومية والمنظمات الدولية ذات العلاقة لمواجهة تحديات اللجوء السوري في الأردن على سوق العمل.
  3. تصويب العمل غير المنظم بين العمالة الأردنية والسورية
  4. ضبط المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الوافدة.
  5. تعزيز الشراكات بين العمالة الأردنية والسورية.
  6. تعزيز التدريب المهني للعمالة الأردنية والسورية وتبادل التدريب بينهما.
- وستتناول هذه السياسات بالتحليل تمهيداً لاختيار السياسات ذات الأولوية:

ويشير تحليل البيانات النوعية المستندة إلى المجموعات المركزة من المستثمرين السوريين إلى أن القرب الجغرافي من سوريا بالإضافة إلى توفر الأمن والاستقرار السياسي مع وجود فرص للإستثمار كانت الدافع الرئيسي وراء اختيار الأردن كوجهه للإستثمار، كما أشاروا إلى وجود بلدان أخرى تبدي منافسة شديدة على المستثمرين السوريين بشكل خاص جمهورية مصر العربية والجمهورية التركية، ولديها مميزات للإستثمار غير متوفرة في الأردن.

كما يواجه المستثمر الأجنبي والسوري على وجه الخصوص عدد من المعوقات، منها إجرائي ومنها ما هو تشريعي، ومن هذه المعوقات صعوبة الحصول على الأيدي العاملة الماهرة الفنية المتخصصة في عدد من القطاعات الصناعية، ويمكن الإستشهاد هنا بما قاله أحد المستثمرين: " أنا لدي مصنع بلاستيك ومكائن خطرة جداً ولا أستطيع تشغيل أي عامل غير مؤهل". ومن الصعوبات التشريعية منع إستقدام العمالة من الخارج، تحميل الشركة كلفة غرامات التجاوز وتسفير العامل المخالف، بالإضافة إلى إحالة الشركة للمحكمة ودفع غرامة ثانية، كذلك معوقات تتعلق بتصاريح العمل وقرارات وزارة العمل المتعلقة بحظر بعض المهن على العمالة الأجنبية.

كما أشار المستثمرون السوريون إلى مجموعة من المرتكزات التي يرون أنها تزيد من قدرة الأردن على المنافسة في مجال استقطاب 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

- عقد لقاءات وقد تكون مؤتمرات للتشبيك بين المستثمرين الأردنيين والسوريين والتعرف على الفرص الإستثمارية في المحافظات والشراكات الممكنة، على غرار عمل جمعيات رجال الأعمال التي تساهم في جمع المستثمرين مع بعضهم البعض

- توفير الأيدي العاملة والمؤهلة والمدربة وخصوصاً في القطاع الصناعي.

- تسهيل وتبسيط الإجراءات أمام المستثمرين بإستقدام الفنيين والخبراء.

### الإيجابيات:

- تحويل أزمة اللاجئين السوريين إلى فرصة تنموية.
- خلق فرص عمل لكل من الأردنيين والسوريين تنفيذاً لمقررات مؤتمر لندن للمانحين.
- تعزيز قدرة الأردن في الإيفاء بالتزاماتها في تنفيذ محاور العقد مع الأردن.
- تعزيز التنمية الإقتصادية وفرص العمل في الأردن بما يخدم الأردنيين واللاجئين السوريين.

### التحديات:

- الإجراءات البيروقراطية داخل الوزارات القطاعية المشتركة في إجراءات الإستثمار.
- الإزدواجية والتداخل في الإختصاصات والصلاحيات مع جهات حكومية أخرى ومعالجة التقاطعات والإزدواجية في الإجراءات الحكومية المعنية بدخول المستثمرين.
- عزوف العمالة السورية عن العمل في القطاع الصناعي.

إن تطوير المناخ الإستثماري أحد إلتزامات الأردن بمقتضى الإتفاق في مؤتمر لندن، إذ إرتفع الأردن 15 منزله في التقرير السنوي للبنك الدولي لسهولة ممارسة الأعمال عام 2017، والذي يقيّم مناخات الأعمال لـ 190 دولة. ووصلت الأردن للمركز 103 بفضل الإصلاحات الهادفة لتبسيط القوانين وتسهيل الإستيراد والتصدير، والتقليل من البيروقراطية التي تكتنف إنشاء الشركات<sup>10</sup> ومن المهم أن تعمل الحكومة على:

- أن تصبح هيئة الإستثمار المظلة الرئيسية للإستثمار في الأردن ومنع الإزدواجية والتداخل في الإختصاصات والصلاحيات مع جهات حكومية أخرى ومعالجة التقاطعات والإزدواجية في الإجراءات الحكومية المعنية بدخول المستثمرين وتأسيس الشراكات وتحديد شروط الملائمة المالية لتسجيل الشركات.
- تطوير الإجراءات الإدارية المرافقة للعملية الإستثمارية في الأردن وبما يضمن توفير بيئة إستثمارية جاذبة تساهم في توفير فرص عمل إقتصادية وتنعش الإقتصاد الأردني.
- تشجيع الإستثمار في القطاع الصناعي وتأسيس شراكات بين المستثمرين السوريين والأردنيين.
- التركيز على الإستثمار والمراجعة المستمرة لقانون الإستثمار ومتابعة تنفيذه على أرض الواقع.
- إستدامة دراسة الميزات التنافسية للإستثمار الموجودة في الدول الأخرى، ومحاكاتها ما أمكن، للمحافظة على الإستثمارات الأجنبية القائمة.

10 <http://issues.newsdeeply.com/the-compact-experiment>

## تدريب العمالة الأردنية والسورية في الأردن

نفذت مؤسسة التدريب المهني بدعم من منظمة العمل الدولية في الأردن دورات تدريبية للسوريين والأردنيين إضافة إلى هذه الدورات التدريبية فقد نفذت المؤسسة برامج تدريبية أخرى للسوريين والأردنيين بالتعاون مع المنظمات الدولية :

1. الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ.. عملت على عقد 15 دورة تدريبية خلال عامي 2016 / 2017 في مجال التمديدات الصحية والصيانة المنزلية وتم تدريب 330 متدرب منهم 140 سوري و190 أردني في معاهد مؤسسة التدريب المهني في محافظات مختلفة.

2. مؤسسة Care عملت على عقد 32 دورة تدريبية خلال عام 2016 في عدة مجالات وتخصصات مهنية وتم تدريب 589 متدرب منهم 257 من الأردنيين وتدريب 330 من السوريين في محافظات المفرق وعمان والزرقاء.

3. تم توقيع اتفاقية مع مؤسسة Care لتدريب 840 متدرب سوري وأردني وعراقي خلال عام 2018 منهم 282 أردني و460 سوري و98 عراقي في أربع برامج تدريبية وهي الخياطة وإنتاج الطعام والحرف اليدوية والتمديدات الصحية في أربع محافظات وهي المفرق وعمان والزرقاء واربد.

المصدر: <http://vtc.gov.jo/vtcar/index.php/news>

بالرغم من أن أكثر من الثلث من القوى العاملة السورية لديها مهارات متميزة، إلا أن العمالة السورية وخصوصاً الشابة منها بحاجة إلى المزيد من التأهيل والتدريب وصقل المهارات لإدماجهم بصورة فاعلة في سوق العمل الأردني، وفي المقابل يمكن الاستفادة من ذوي المهارات العالية في سوق العمل الأردني خاصة أن النسبة الأكبر من ذوي المهارات من السوريين لم يوظفوا مهاراتهم في سوق العمل الأردني، إضافة إلى أهمية التدريب وآليات التكيف وإعادة النظر في الخطط والبرامج التدريبية التي تنفذها مؤسسات التدريب الوطنية والاستفادة من دراسة الفجوة المهارية التي أعدتها منظمة العمل الدولية وتصميم برامج تدريبية تحاكي هذه الفجوة لا سيما للعمالة الأردنية.

إن تنفيذ هذه البرامج جميعها من تنسيق وتخطيط وتنفيذ تحتاج إلى الكثير من الجهد والوقت والعمل لذلك لا بد من توحيد جهود جميع جهات القطاع العام الحكومي من وزارات العمل، والتخطيط والتعاون الدولي، والتربية والتعليم، والتنمية الإجتماعية ومؤسسة التدريب المهني، وغيرها من الجهات التي تعمل مع السوريين إضافة إلى إشراك القطاع الخاص من غرف الصناعة والتجارة وغيرها. وذلك تحت مظلة جهة واحدة مثل تشكيل مجلس أو لجنة عليا تعنى برسم السياسات العامة ذات العلاقة بالعمالة والإستثمار لتقريب السياسات وتوفير الوقت والجهد وضمان عدم تكرار البرامج المنفذة.



## الإيجابيات:

- تمويل المشروعات الصغيرة ودعم الشباب الذين لديهم مشاريع ريادية.
- تقديم قروض ميسرة لأصحاب المشاريع الصغيرة القائمة.
- أن تساعد الحكومة صغار التجار أو الصناع على تسويق منتجاتهم وفتح أسواق جديدة لهم.
- رفع رسوم تصاريح العمل على العمالة الوافدة للمحافظة على فرص عمل الأردنيين.
- تعزيز نظام المحاصصة في تشغيل العمالة الأردنية والأجنبية في القطاعات الاقتصادية المختلفة.
- التأكيد على مبدأ تكامل العمالة الأجنبية مع العمالة الأردنية في سوق العمل الأردني.
- إجراء دراسة واقعية على كافة قطاعات الاقتصاد غير المنظم.

- وضع خطة وطنية للحد من الأنشطة الاقتصادية غير المنظمة بهدف تنظيمها وإدماجها في الاقتصاد الكلي
- تعزيز قدرة وزارة العمل في التفتيش، وترحيل العمالة الوافدة المخالفة أي التي تعمل بدون تصريح عمل أو في مهن غير المصرح لها بالعمل فيها.

"أنا صاحب مشروع غير منظم وغير مرخص، والسبب قلة المردود والضرائب المرتفعة، وأسعار الرخص المرتفعة، وأجور المحلات المرتفعة، والضمان الاجتماعي".  
عامل أردني

## الإيجابيات:

- تعزيز العمل اللائق في الأردن.
- ضبط المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الأجنبية والسورية.
- وضع حلول ممكنة وواقعية من خلال خطة وطنية للحد من الأنشطة الاقتصادية غير المنظمة.

- إيجاد مظلة واحدة بإشراف جهة عليا تقر من قبل مجلس الوزراء تعنى برسم السياسات العامة ذات العلاقة بالعمالة والإستثمار ونقل المهارات والتوظيف والتدريب المهني والصناعي وتنظيم قضايا اللجوء وتعمل بتناغم مع كافة الجهات ذات العلاقة من مؤسسات دولية، ومؤسسات مجتمع مدني وقطاع خاص وبما يضمن توجيه كافة الطاقات والجهود بصورة عملية وواضحة وبما يخدم الأهداف والسياسات الحكومية.
- توفير عمالة مهنية مدربة تخدم الفرص الاستثمارية وتدعم الإقتصاد الأردني، وتعود بالفائدة على العامل الأردني بالدرجة الأولى.

## التحديات:

- التداخل في الإختصاصات والصلاحيات بين الجهات الحكومية.
- تضارب المصالح بين القطاع العام والقطاع الخاص في التخطيط وتنفيذ البرامج.

تصويب العمل غير المنظم بين  
العمالة الأردنية والسورية

السياسة  
الثالثة

إن ارتفاع معدلات الأنشطة الاقتصادية غير المنظمة أضر بالاقتصاد الأردني والسياسات الحكومية من جهة وسياسات العمل من جهة أخرى وتوفير بيئة خصبة لمخالفة قوانين العمل والعمال، وللحد من العمل غير المنظم لا بد من تعزيز الإجراءات التالية:

- تطبيق قانون العمل والعمال على الجميع لضمان الحد من الأنشطة الاقتصادية غير المنظمة.
- توجيه العمالة الأردنية والسورية للعمل في القطاع الصناعي الذي ما زال بحاجة إلى العمالة الماهرة.

المصرية، في حين أن العامل الأردني لا يستطيع العمل في ظل الظروف المعيشية الصعبة وفي ظل تضخم الأسعار وتدني مستويات الأجور، ولتعزيز وضع العامل الأردني في سوق العمل لا بد من ضبط المنافسة من خلال:

- تمكين العمالة الأردنية من المنافسة من خلال الإرتقاء بمستوى المهارات لديهم.
- تنسيق الحد الأدنى لأجور العمال الأردنيين وغير الأردنيين لتقليص الفجوة في الأجور، بما يقلل من تشجع أصحاب العمل على تشغيل غير الأردنيين بدلاً من الأردنيين، ويحد من المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة السورية.
- تطبيق قانون العمل والعمال على الجميع لضمان المنافسة المشروعة.

• تمكين 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 والنقابات العمالية.

• الإستفادة من قواعد تبسيط المنشأ في تشغيل العمالة السورية والأردنية في القطاع الصناعي ومحاولة تغيير نسب توظيف العمالة السورية (15%) في المرحلة الأولى و(25%) في المرحلة الثانية، مما يزيد من نسبة تشغيل الأردنيين.

- تمويل المشروعات الصغيرة ودعم الشباب الأردنيين الذين لديهم مشاريع ريادية.
- تقديم قروض ميسرة لأصحاب المشاريع الصغيرة القائمة.

• معرفة الأسباب الحقيقية وبصورة شمولية للإنخراط بالأنشطة الإقتصادية غير المنظمة ومعرفة مدى قدرة الأشخاص المنخرطين في أعمال غير منظمة من الأردنيين والسوريين ومختلف الجنسيات.

- تعديل عدد من الإجراءات للسيطرة على العمالة غير المشروعة منها ومراجعة سياسات الأجور.
- تعديل عدد من الإجراءات للسيطرة على العمالة غير المشروعة.

### التحديات:

- احتمالية عدم القدرة على توفير الإمكانية المالية والفنية للوصول إلى العمالة غير المنظمة من الأردنيين والسوريين ومختلف الجنسيات.
- احتمالية الحاجة إلى وقت ليس بالقصير لمسح جميع المحافظات للوصول إلى العمالة غير المنظمة من الأردنيين والسوريين ومختلف الجنسيات.
- ظروف سوق العمل الحالية وإلتزامات الأردن في مؤتمر لندن.

ضبط المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الوافدة.

السياسة  
الرابعة

وجود منافسة غير مشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الأجنبية والسورية تحديداً، ويعود سببها إلى التدفق الكبير للعمالة الأجنبية ذات المهارات المتوسطة والمنخفضة والتي فرضت ضغوطاً خافضة للأجور، بالإضافة إلى قبول العمالة الأجنبية أقل الأجور بسبب تغطية النقص في الدخل من خلال مصادر أخرى، منها المساعدات المالية والعينية من المنظمات الدولية كما هو الحال لدى العمالة السورية، والإختصار في النفقات كما هو لدى العمالة

باعتبارهم بحكم اللاجئيين الذين ينددون الأمان في الأردن إلى جانب كونهم في الوقت ذاته عمالة إقتصادية نشطة تبحث عن فرص للعمل أو الإستثمار. ورغم وجود شركات قائمة ما بين العمالة الأردنية والسورية إلا إنها ما زالت في حدودها الدنيا، إذ يميل السوريون إلى إنشاء مشاريع متوسطة اعتماداً على خبراتهم الصناعية والتجارية، ولتشجيع قيام شركات ناجحة بين العمالة الأردنية والسورية لا بد من إتخاذ الخطوات التالية:

• بناء الثقة بين العمال الأردنيين والسوريين والترويج لذلك اعلامياً.

• تقديم التسهيلات المناسبة لدعم المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر المشتركة بين العمالة الأردنية والسورية.

• دعم الشركات وتقديم الحوافز والتسهيلات الرسمية لها حيثما كان ذلك ممكناً.

• تتولى جهة رسمية ضمان حقوق جميع الأطراف وأن يكون هناك عقود مكتوبة وموثقة بينهم تحفظ جميع الحقوق العمالية.

• تسهيل الحصول على قروض صغيرة بضمانات الطرفين بالسداد.

### الإيجابيات:

• تساهم في خفض معدلات البطالة بين القوى العاملة الأردنية والسورية في الاردن.

• تتيح الفرصة إلى تبادل المهارات بين الطرفين.

• تحد من العمل غير المنظم.

• تعزيز قدرة وزارة العمل على تحقيق مهمتها الرئيسية المتمثلة بالدفاع عن ظروف العمل ومن خلال إعادة هندسة عملية التفتيش وتحسين أنظمة الحاسوب لدعم منهجية إدارة الحالات وربط الخط الساخن بعمليات التفتيش، بما يضمن توفير ظروف عمل ملائمة للعمالة الأردنية والإلتزام بدفع الرواتب بالوقت المحدد، والإلتزام بأوقات العمل المحددة، والإلتزام بقوانين العمل بما يخص العمل بالأوقات الإضافية، وإشراك العامل الأردني بالضمان الاجتماعي.

### الإيجابيات:

• ضبط المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الأجنبية والسورية.

• المساهمة في زيادة إنتاجية العامل الأردني.

### التحديات:

• كفاءة نظام الرقابة والتفتيش.

• إستجابة القطاع الخاص حول رفع الحد الأدنى للأجور.

• احتمالية الحاجة إلى وقت ليس بالقصير لمسح جميع المحافظات للوصول إلى العمالة غير المنظمة من الأردنيين والسوريين ومختلف الجنسيات.

• إحلال العمالة السورية محل العمالة غير الأردنية من الجنسيات الأخرى المخالفة، وذلك بترحيل العمالة الوافدة المخالفة أي التي تعمل بدون تصريح عمل أو في مهن غير المصرح لها بالعمل فيها.

تعزيز الشركات بين العمالة  
الأردنية والسورية .

السياسة  
الخامسة

إن تعامل الحكومة الأردنية مع العمالة السورية اللاجئة يتطلب مدخلاً مزدوجاً للتعامل معهم

## التحديات:

الوقت والجهد وضمان عدم تكرار البرامج المنفذة، فالمنظمات الدولية والجهات المانحة هي جهات فاعلة رئيسية تؤثر على سوق العمل الأردني بشكل مباشر وغير مباشر، ومن الأهمية بمكان تنسيق أنشطة هذه الجهات الفاعلة فيما يتعلق بسوق العمل من أجل تعظيم الجهود الرامية إلى التصدي للتحديات التي تواجه سوق العمل.

- توفير الإطار القانوني الذي يحفظ حقوق كافة الأطراف.
- عدم توفر رؤوس الأموال الكافية للمشاريع التي يرغبون القيام بها.
- إجراءات الترخيص المعقدة للشراكات التي يريدونها.

## الإيجابيات:

- استمرار مثل هذه الدورات التدريبية التي تنفذها المنظمات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني يعمل على تمكين العمالة الأردنية والسورية ورفع كفاءتها المهنية.
- تسهيل إستيعاب السوريين في القطاعات الإقتصادية المختلفة وأهمها الصناعة وما عرف عن السوريين بمهاراتهم في مجال الصناعات الغذائية والمنسوجات.
- إن عقد برامج تدريبية وورش عمل من الأساليب المهمة لتبادل المهارات والخبرات بين العمالة الأردنية والسورية.
- تأسيس قاعدة بيانات للعمالة السورية وإتاحة سبل النفاذ إليها من قبل جميع الجهات ذات الصلة.

## التحديات:

- صعوبة حصر المهارات التي يمكن نقلها من السوريين إلى الأردنيين بسبب تواجدهم في العديد من المحافظات.
- عدم تقبل السوريين المهرة الإفصاح عن مهاراتهم ونقلها إلى الأردنيين خوفاً على وظائفهم.
- إقبال العمالة السورية والأردنية للعمل في القطاع الصناعي.
- دعم الجهات المانحة لمشاريع التدريب أو نقل المهارات بين الأردنيين والسوريين.

تعزيز التدريب المهني للعمالة الأردنية والسورية وتبادل التدريب بين الأردنيين والسوريين.

## السياسة السادسة

أشار المستثمرون الأردنيين والسوريين إلى نقص في العمالة الماهرة المتخصصة في القطاع الصناعي، كأحد المحددات في الإستثمار في هذا القطاع، وفي نفس الوقت هناك ضعف في إقبال العمالة السورية للعمل في القطاع الصناعي، مما يستدعي تدريب العمالة السورية وتهيئتها للعمل في القطاع الصناعي بتمويل من الجهات المانحة، وتدريب العمالة الأردنية على المهارات المتخصصة في مؤسسة التدريب المهني.

إن وجود ما نسبته 40 % من العمالة السورية التي لديها مهارات متميزة عن العمالة الأردنية، ولتفعيل دور العمالة الأردنية والسورية في سوق العمل، فلا بد من تصميم برامج تدريبية تحاكي هذه المهارات والخبرات والعمل على تنفيذها من قبل أصحاب المهارات السوريين في هذه المجالات ونقلها إلى الأردنيين من قبل المنظمات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني المهتمة بهذه المجالات، على أن تتم متابعتها من قبل الجهة الحكومية ذات العلاقة بالتدريب مثل مؤسسة التدريب المهني لتوفير

## تبادل المهارات بين العمالة الأردنية والسورية في الأردن

### برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)

لدورة تدريب مدربين، بنقل المهارات والخبرات المهنية والمطلوبة في سوق العمل الأردني لمجموعة من الشباب والشابات الأردنيين من خلال جلسات تدريبية، وبعد الإنتهاء من فترة الثلاثة أشهر، قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبالشراكة مع كلية القدس بالإستثمار في المهارات والخبرات والفنية التي إكتسبها الأردنيين من خلال تأمين فرص عمل لمجموعة منهم، حيث يتم الربط بين الأردنيين وفرص العمل المتوفرة في السوق الأردني. أما فيما يتعلق بالمجموعة المتبقية من الأردنيين والراغبين بإنشاء مشاريع صغيرة، فقد عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على إخضاعهم لبرنامج تدريبي حول "كيفية إدارة وإنشاء المشاريع الصغيرة.

أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) مشروع " تبادل المهارات والخبرات بين الأردنيين واللاجئين السوريين في المجتمعات المضيفة" في محافظة إربد عام 2016، وهدف هذا المشروع، إلى الإستثمار في تنفيذ تدخلات تعمل على دعم الدخل للأردنيين واللاجئين السوريين في المجتمعات المضيفة وتطوير مهارات التشغيل وإنشاء المشاريع الصغيرة للأردنيين، عدا عن تعزيز التماسك الاجتماعي بينهم من خلال تبادل الخبرات والمهارات الفنية، وعلى مدى 10 شهور تم تنفيذ أنشطة المشروع الذي استهدف 450 شاباً وشابة من الأردنيين والسوريين، حيث عمل اللاجئون السوريون على مدار ثلاثة أشهر، وتحت إشراف متخصصين وبعد خضوعهم

المصدر: <http://www.jo.undp.org/content/jordan/en/home/projects>



باستعراض بدائل السياسات الست سابقة الذكر، يتضح مدى أهميتها جميعاً، ولكن يمكن ترتيبها حسب الأولوية في التنفيذ على النحو التالي:

1. تهيئة البيئة الإستثمارية لتحفيز الإستثمارات السورية في الأردن والمحافظة على الموجود منها.
2. تعزيز الشراكات بين العمالة الأردنية والسورية.
3. تصويب العمل غير المنظم بين العمالة الأردنية والسورية.
4. ضبط المنافسة غير المشروعة بين العمالة الأردنية والعمالة الوافدة.
5. تعزيز التدريب المهني للعمالة الأردنية والسورية وتبادل التدريب بينهما.
6. توحيد الجهود الحكومية والمنظمات الدولية ذات العلاقة لمواجهة تحديات اللجوء السوري في الأردن في سوق العمل.

### المراجع العربية

1. دائرة الاحصاءات العامة، 2011 ، 2017، مسح العمالة والبطالة.
2. المجلس الاعلى للسكان، 2017، الخصائص السكانية الخصائص السكانية للسوريين في الأردن وفرص معالجة تحديات اللجوء على سوق العمل الأردني.
3. المجلس الاعلى للسكان، نتائج تحليل مسح القوى العاملة السورية في محافظة العاصمة، 2017
4. دائرة الاحصاءات العامة، قاعدة بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015
5. منظمة العمل الدولية، 2015، FAFO، أثر اللاجئين السوريين على سوق العمل الأردني".

### المراجع الانجليزية

1. West Asia-North Africa Institute (2018). Syrian Refugee Employment Trends in Jordan and Future Perspectives .
2. West Asia-North Africa Institute (2018). Forging New Strategies Jordan Case Study

### المواقع الالكترونية

3. <http://issues.newsdeeply.com/the-compact-experiment>
4. <http://data2.unhcr.org/ar/situations/syria/location/36>
5. <https://www.mercycorps.org>
6. [Dos\\_home\\_a/main/linked-html/Emp\\_unEmp.htm](http://Dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm)
7. <https://www.supportingsyria2016.com/media-ar/>
8. <http://www.jo.undp.org/content/jordan/en/home/projects>
9. <https://blogs.worldbank.org/arabvoices/ar/contact>
10. <http://vtc.gov.jo/vtcar/index.php/news>
11. <http://www.mol.gov.jo/Page->
12. <http://www.ccd.gov.jo>
13. <https://www.mit.gov.jo>
14. <https://jic.gov.jo>
15. <https://www.mit.gov.jo/Pages/viewpage?pageID=242>



صندوق الأمم المتحدة للسكان  
مكتب الأردن

[www.unfpa-jordan.org](http://www.unfpa-jordan.org)

 UNFPA Jordan

 UNFPAJordan


 unfpajordan




عمان- شارع المدينة المنورة  
شارع فائق حدادين بنابة رقم 13  
هاتف : 00962 6 5560741  
فاكس : 00962 6 5519210  
ص.ب 5118 , عمان 11183 الأردن  
[www.hpc.org.jo](http://www.hpc.org.jo)

 [facebook.com/hpcjo](https://facebook.com/hpcjo)

 [Twitter@HPC\\_jordan](https://twitter.com/HPC_jordan)

 [Youtube.com/hpcpromise](https://Youtube.com/hpcpromise)

 [linkedin.com/in/hpcjo](https://linkedin.com/in/hpcjo)

 [Slideshare.net/HPCjo](https://Slideshare.net/HPCjo)