

## بطقة ابدال المهلت ولهجرة الأرين

أيلول/سبتمبر 2021

نسخة مترجمة. في حالة الشك في دقة المعلومات الواردة هنا ، يرجى الرجوع إلى النسخة الأصلية

تتحمل المؤسسة الأوروبية للتدريب وحدها المسؤولية عن محتويات هذه الدراسة ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر مؤسسات الاتحاد الأوروبي.

© المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2021

يجوز النسخ بشرط الإقرار بمصدر المعلومات.

[www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/](http://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/)

# تمهيد

إن الغرض من بطاقة البلد للمهارات والهجرة الصادرة عن المؤسسة الأوروبية للتدريب هو أن تكون تحليلًا قائمًا على الأدلة من المدخلات الأولية للقضايا الرئيسية المتعلقة بأبعاد المهارات للهجرة. وهي تتألف من ثلاث معوقات مفاهيمية رئيسية.

- وتعرض البيانات والاتجاهات والتحديات المتعلقة ببعيد المهارات للهجرة لتوفير وضع حالي محدث ومنظم.
- وتركز على تطورات السياسات والتجارب العملية لأصقل مهارات المهاجرين. تخضع السياسات والمشاريع للتحليل فيما يتعلق بتلبية الاحتياجات القانونية لهجرة اليد العاملة وقضايا الهجرة والتنمية. والمنطق الكامن وراء التحليل هو تحديد عوامل النجاح والتحديات الواجب التغلب عليها.
- وتقدم البطاقة لمحة عامة عن الأفكار الرئيسية حول الخطوات المستقبلية من حيث السياسات ومجالات التدخل على المدى القصير إلى المتوسط.

والهدف من هذه البطاقة ذو شقين. في الشق الأول، تهدف إلى المساهمة في حوار السياسات الأشمل حول أبعاد المهارات الخاصة بقضايا الهجرة في بلدان محددة مع مؤسسات الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء والجهات الفاعلة الدولية. أما الشق الآخر، فيهدف إلى أن يكون أداة للتعبير والتواصل في حوار السياسات للمؤسسة الأوروبية للتدريب والسلطات الوطنية المسؤولة عن تنمية رأس المال البشري. وبذلك ستسهم البطاقة في تحليل السياسات ودعم وضع السياسات الذي تقدمه المؤسسة الأوروبية للتدريب للبلدان الشريكة من أجل تحسين إمكانية توظيف المواطنين من خلال التعلم مدى الحياة، ومن بينها الهجرة في هذه الحالة المحددة.

تهدف بطاقات المؤسسة الأوروبية للتدريب إلى تغطية البلدان الشريكة التي يمكن معها إنشاء برامج الهجرة المتكررة و/أو برامج التنقل مع دول الاتحاد الأوروبي<sup>1</sup>.

يمكن إصدار المزيد من الدراسات المتعمقة الخاصة بكل بلد أو الشاملة لعدة بلدان كمتابعة لنتائج وتوصيات البطاقات ولدعم الاحتياجات التي أعربت عنها مؤسسات الاتحاد الأوروبي. ويمكن أن تأخذ إجراءات المتابعة الأخرى للبطاقة شكل إجراءات دعم محددة من المؤسسة إلى الاتحاد الأوروبي أو البلدان الشريكة؛ ووفقًا لولاية المؤسسة، ربما يشمل ذلك مدخلات في برامج المبادرات الجديدة أو مراقبة المحتوى أو إجراءات محددة أخرى يتم الاتفاق عليها.

<sup>1</sup> في عام 2021، تناولت البطاقات جورجيا والأردن ولبنان ومولدوفا والمغرب وتونس وأوكرانيا.

# المحتويات

|  |    |
|--|----|
| التحليل  | 5  |
| .1 نظرة عامة على المهارات والهجرة                | 5  |
| .2 إطار السياسات الوطنية                         | 8  |
| .3 مشاريع التعاون بشأن المهارات والهجرة          | 9  |
| دعم المؤسسة الأوروبية للتدريب                    | 10 |
| الطريق نحو المستقبل                              | 11 |
| الملحق 1: الملحق الإحصائي                        | 12 |
| الملحق 2: قائمة المشاريع ذات الصلة               | 15 |
| الملحق 3: الإطار القانوني                        | 17 |
| الملحق 4: إطار الحوكمة – الجهات الفاعلة الرئيسية | 18 |
| قائمة الاختصاصات                                 | 19 |
| ثبت المراجع                                      | 20 |

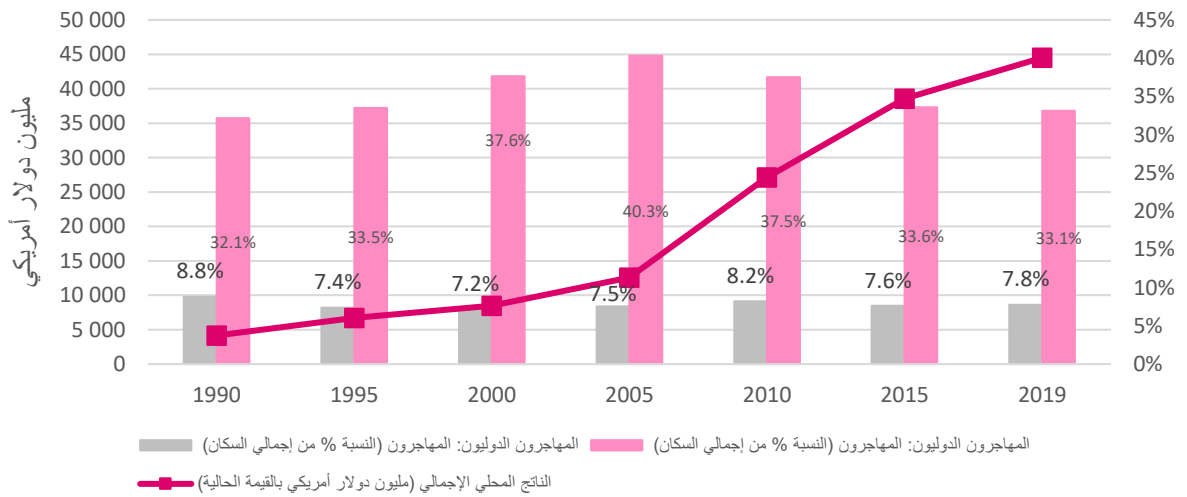
## التحليل

### 1. نظرة عامة على المهارات والهجرة

على مر التاريخ، كانت الأردن تقع على مفترق طرق الهجرة، متأثرة بالعوامل الجيوسياسية والاقتصادية التي تحيط بها والتي حددت واقع الهجرة وسياستها (دو بيل آير، 2016). وكانت النزاعات وعدم الاستقرار في البلدان المجاورة الدافعين الرئيسيين للهجرة، في حين لعبت العوامل الاقتصادية في دول الخليج المجاورة أيضاً دوراً رئيسياً، لا سيما فيما يتعلق بالتدفقات الخارجة. ومن السمات المحددة للغاية للهجرة في الأردن التدفق الكبير للاجئين الفارين من النزاعات والحروب المندلعة في الجوار القريب منها. كان استيعاب هؤلاء اللاجئين وإدارتهم أحد الاهتمامات والأولويات الرئيسية لسياسات البلاد في السبعين سنة الماضية.

وهناك ثلاث موجات هجرة كبيرة شكلت معالم تاريخ الهجرة الحديث في الأردن: (1) منذ الستينيات، كانت تدفقات الهجرة من الفنين وخريجي الجامعات الأردنيين الباحثين عن رواتب مجزية أكثر في دول الخليج؛ (2) منذ السبعينيات، كانت تدفقات الهجرة من العمال المهاجرين، وخاصةً من مصر ودول جنوب آسيا؛ (ج) كانت موجات الهجرة المتكررة ناتجة عن الاضطرابات الاجتماعية والسياسية والنزاعات في المنطقة، ومن بينها تدفقات الفلسطينيين (1948 و1967) والعراقيين (2003) والسوريين (منذ 2011) باعتبارها الفئات الأكثر اكتظاظاً بالسكان. كما أفادت تقارير المؤسسة الأوروبية للتدريب (2017)، من الصعب الوصول إلى البيانات المتعلقة بالهجرة وهي بيانات غير شاملة، ومن ثمّ يتعذر إعطاء صورة كاملة عن المهاجرين وتدفقات الهجرة في الأردن. بالرغم من ذلك، تُظهر البيانات الواردة في الشكل 1 حول أعداد المهاجرين الدوليين كنسبة مئوية من السكان استقراراً ملحوظاً بمرور الوقت منذ عام 2010، مع انخفاض طفيف طويل الأجل من 40.3% من السكان في عام 2005 إلى 33.1% في عام 2019. إجمالاً، وصل عدد المهاجرين في عام 2020 إلى 3,457,691 مهاجرًا، ويمكن اعتبار أقل من نصف مليون منهم مهاجرين لأسباب اقتصادية. وأكد تدفق اللاجئين السوريين منذ عام 2014 هذا النمط، حيث يمثل اللاجئون باستمرار 87% من إجمالي المهاجرين على مدى السنوات العشر الماضية<sup>2</sup>.

الشكل 1. الناتج المحلي الإجمالي وأعداد المهاجرين (كنسبة مئوية من إجمالي السكان)، 1990-2019



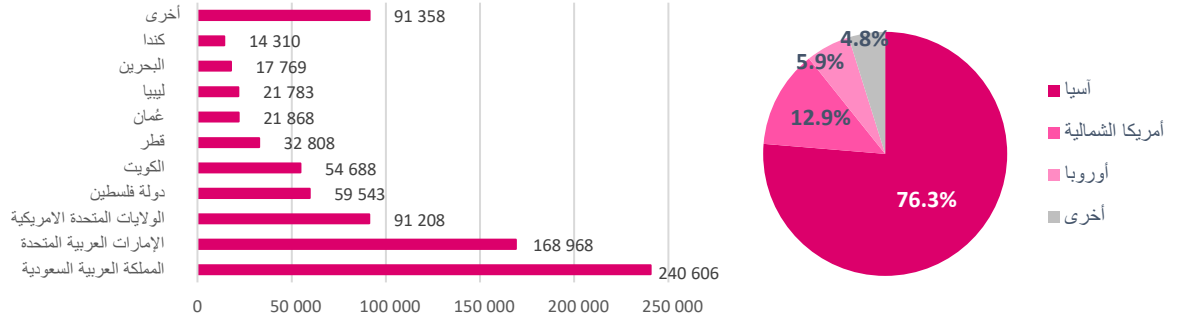
المصدر: أعداد المهاجرين الدوليين لعام 2019 حسب إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية والبنك الدولي (مؤشرات التنمية العالمية)

أما بالنسبة للمهاجرين فقد بلغ إجمالي عددهم في عام 2020 814,900، بلغت نسبة الرجال منهم 63%. وظلت نسبة المهاجرين ثابتة أيضاً دون 8% من إجمالي السكان على مدار الثلاثين عاماً الماضية، على الرغم من الزيادة الكبيرة في مستويات الدخل القومي الموضحة في الشكل 1. وكان لذلك مساهمة كبيرة في الحساب الخارجي الوطني، حيث بلغت نسبة التحويلات في عام 2020 8.9% من الناتج المحلي الإجمالي، على

<sup>2</sup> ما لم يذكر خلاف ذلك، يعرض الملحق الأول مصادر جميع الإحصائيات الواردة في هذا القسم.

الرغم من وجود اتجاه تنازلي طويل الأجل واضح منذ عام 1995 (مصدر الأرقام: البنك الدولي). ولا تزال دول الخليج تشكل أكثر من 70% من إجمالي الهجرة، مع انخفاض ملحوظ في مستوى الهجرة إلى أوروبا (انظر الشكل 2). ومع ذلك، فإن سياسات الهجرة الانتقائية لبلدان في أمريكا الشمالية وأماكن أخرى تستقطب عددًا متزايدًا من طلاب الدراسات العليا المتعلمين جيدًا والمهنيين الشباب ذوي المهارات العالية إلى هذه البلدان. تنص استراتيجية التوظيف الوطنية الأردنية على أن "عدد المهاجرين كان متقلبًا على مر السنين، متأثرًا بأسعار النفط فضلًا عن الأحداث السياسية".

## الشكل 2. أكثر 10 بلدان للهجرة الخارجة لعام 2020



## المصدر: أعداد المهاجرين الدوليين لعام 2020 حسب إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية

شكّلت تحويلات المهاجرين 9.2% من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2020، حتى حين انخفضت إلى النصف كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي منذ بدايات عام 2000 (21.5% في عام 2000 و19.0% في عام 2005)، يرجع الفضل في ذلك بدرجة كبيرة إلى نمو الناتج المحلي الإجمالي. أما بالنسبة لتدفقات تحويلات المهاجرين للخارج، حتى مع زيادتها في مطلع عام 2000، عادت إلى مستوى متواضع بلغ 1.3% من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2019 وذلك بالنظر إلى ارتفاع نسبة اللاجئين (البيانات صادرة عن البنك الدولي)

ونتيجة لهذا النمط من الهجرة للخارج، فإن تركيبة المهارات لتدفقات الهجرة في الأردن تضر بوجه عام برأس المال البشري الوطني. أظهرت دراسة لشريحة من سوق العمل الأردني أجرته دائرة الإحصاءات العامة ومنتدى البحوث الاقتصادية في عام 2010، أن 81.6% من المهاجرين يحملون مؤهل تعليمي ثانوي أو مؤهل عالي، وأن 54.9% منهم حاصلون على تعليم جامعي. بالتزامن مع انتشار تدفق المهاجرين ذوي المهارات المنخفضة وشبه المهرة، كان لهذا الانتشار لهجرة ذوي المهارات العالية تأثير سلبي طويل الأجل على هيكل المهارات الأردنية وتوافرها (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2020). وقد عزز وصول أعداد كبيرة من اللاجئين السوريين منذ عام 2015 ذلك النمط: فهم يأتون بشكل أساسي من المناطق الزراعية في جنوب سوريا ومعدل مؤهلاتهم منخفض للغاية، في حين يميل اللاجئون الأكثر تأهيلًا إلى الهجرة إلى أوروبا.

وعلى الرغم من ندرة البيانات المذكورة أفقًا عن المهاجرين الأردنيين، يبدو أن السبب الرئيسي للهجرة هو لدواع اقتصادية. ويحظى الأشخاص الحاصلون على مستوى تعليمي أعلى بفرص أكبر للتوظيف في الأردن، ولكن تزداد فرص البطالة لديهم أيضاً. أظهرت بيانات البطالة حسب المستوى التعليمي لعام 2019 أن متوسط معدل البطالة للأفراد ذوي المهارات المنخفضة بلغ 17.4% مقابل 24.5% للأشخاص ذوي المهارات العالية (مع وجود فرق كبير في المعدلات بين الرجال بنسبة 19.2% والنساء بنسبة 32.0%)<sup>3</sup>. في الواقع، تتصف الأردن بأنها تخلق فرص عمل في الوظائف التي تتطلب مهارات متدنية ومنخفضة الأجر والتي لا تتناسب مع تطلعات الشباب الأردني الحاصل على شهادة جامعية (دو بيل إير، 2016). علاوة على ذلك، فإن معظم الباحثين عن عمل الحاصلين على تعليم عالٍ ليس لديهم المهارات المطلوبة التي تناسب احتياجات سوق العمل الأردني، حيث يتخصصون في المهن المشبعة بالفعل (محامون، أطباء، متخصصون في تكنولوجيا المعلومات، رجال أعمال). ولا يتيح سوق العمل الأردني لهم فرصًا كافية، ونتيجة لذلك، يبحثون عن فرص عمل في الخارج، وخاصةً في دول الخليج (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017). في الواقع، اعتُبرت هذه البلدان بشكل تقليدي امتدادًا لسوق العمل المحلي، لا سيما للمهنيين المهرة وذوي الخبرة (دو بيل إير، 2016). ومع ذلك، منذ عام 2008-2009، أدى التوطين في معظم أسواق العمل في دول الخليج وتزايد المنافسة من المهنيين الآسيويين والأزمة

<sup>3</sup> يعتمد حساب المؤسسة الأوروبية للتدريب على بيانات دائرة الإحصاء، قاعدة بيانات استطلاعات القوى العاملة على الإنترنت.

الاقتصادية الدولية وأزمة اللاجئين السوريين منذ عام 2012 إلى انخفاض عدد فرص العمل في هذه البلدان، مما أدى إلى أن يواجه المزيد من الخريجين الشباب من الجامعات أو الفنيين المهرة صعوبات في إيجاد فرص عمل لائقة في الأردن. علاوة على ذلك، انخفض معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي من متوسط 7.21% خلال الفترة 2009-2003 إلى نحو 2% في السنوات الماضية، وهو أقل بكثير من نمو الناتج المحلي الإجمالي البالغ 6.5% المطلوب لاستيعاب حوالي 100,000-120,000 من الوافدين الأردنيين الجدد سنويًا في سوق العمل. وأدت أزمة جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم الوضع، ونتج عنها نموًا سلبيًا بنسبة 1.6% في الناتج المحلي الإجمالي في عام 2020، وفقًا للبنك الدولي.

وبالتالي، لا يمكن التنبؤ بالهجرة المستقبلية إلى دول الخليج ويعتمد ذلك على تفاعل قوتين متعادلتين: (1) "تأميم" الوظائف في دول الخليج، وهي عملية بطيئة ولكنها ثابتة؛ (ب) احتمال انضمام الأردن إلى مجلس التعاون الخليجي، مما قد يفتح أسواق العمل أمام الأردنيين في دول الخليج. وهذا الاحتمال قد يؤدي إلى المخاطرة بتوطيد الأردن كبلد هامشي منتج للمهارات لتلبية احتياجات العمال في دول مجلس التعاون الخليجي، مع انخفاض فرص تطوير جانب المهارات في نظامها الإنتاجي الوطني. أما فيما يتعلق بالأفواج العائدة من المهاجرين، فقد أثرت عدة عوامل على قرار العودة إلى الأردن. مع بداية ظهور جائحة كوفيد-19 في عام 2020، وردت تقارير عن أن العديد من الأردنيين قرروا العودة، لكن لا تتوافر حتى الآن أي بيانات أو اتجاهات حول هذه الظاهرة. تمثل سياسات الهجرة في البلدان المستقبلية عاملاً مهماً آخر للعودة. فعلى سبيل المثال، خلال حرب الخليج الأولى في 1990-1991، طردت الكويت ودول الخليج الأخرى حوالي 300,000 أردني.

أما الهجرة الاقتصادية، التي لا يدخل ضمنها اللاجئين (الذين تتضم أعداد كبيرة منهم إلى سوق العمل غير الرسمي)، فتبلغ نسبتها أقل من 5% من إجمالي السكان، وتأتي بشكل أساسي من مصر والعراق وسوريا ودول جنوب آسيا. بدأ وصول العمال الأجانب في السبعينيات، لكن المعلومات الكمية لم تُتاح إلا بعد عام 1997، عندما تم إدراج هؤلاء العمال في الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة. وقد زاول معظم العمال المهاجرون أشغالاً تتطلب مهارات بسيطة يُحجم الأردنيون عن تعلمها. وقد جرت العادة على أن الأردنيين يبحثون عن وظائف في القطاع العام أو فرص عمل في القطاع الخاص توفر ظروفًا مماثلة للقطاع العام من حيث الاستقرار والمكانة الوظيفية وساعات العمل (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017). ومعظم هذه الوظائف غير متاحة للعمال الأجانب. لذلك، أصبح المهاجرون ذوو المهارات المنخفضة مكوناً أساسياً في سوق العمل، وعادةً في قطاع الزراعة والخدمات المنزلية والإنشاءات. وعلى الرغم من أن وزارة العمل تتحمل المسؤولية الشاملة عن تسجيل جميع العمال الأجانب ومنح تصاريح العمل مقابل رسوم ثابتة محددة لكل قطاع، إلا أن المعلومات محدودة. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه قبل حدوث الأزمة السورية في عام 2012، كان بإمكان السوريين دخول البلاد بحرية، الأمر الذي جعل تحديد الأعداد الحقيقية أكثر صعوبة. تشير بيانات الأمم المتحدة إلى أنه في عام 2019، كانت أكبر فئات المهاجرين من الفلسطينيين (مقيمون على المدى الطويل، بلغ إجماليهم أكثر من 2 مليون شخص وبمتوسط مستويات مؤهلات عليا بشكل كبير)، يليهم السوريون (724,000 شخص) والعراقيون والمصريون (تأتي الفئتان الأخيرتان في أسفل طائفة المؤهلات). يتم تحديد الحصص لكل قطاع اقتصادي بموجب القانون للعمال المهاجرين، لكن أعداد المصريين والمهاجرين من جنوب آسيا تتزايد باستمرار في "قطاعات الحصص". على سبيل المثال، تراوحت نسبة المهاجرين العاملين في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة بين 75.5% و 78.7% وهو معدل أعلى بكثير من حصة الـ 70% (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017). ولا تتضح الصورة بشكل أكبر في القطاعات الأقل سيطرة وفي القطاعات ذات النسب العالية من النشاط غير الرسمي، مثل الإنشاءات. وبعد انتشار العمالة غير الرسمية مصدر قلق. وحتى قبل أزمة اللاجئين السوريين، كان القطاع غير الرسمي في الأردن يمثل أكثر من ربع الناتج المحلي الإجمالي للبلاد (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2020)، وربما زاد منذ ذلك الحين.

أخيراً، على مر التاريخ كانت أكبر فئة من المهاجرين في الأردن من اللاجئين من البلدان المجاورة. فالأردن ليس من البلدان الموقعة على اتفاقية جنيف لعام 1951 بشأن اللاجئين أو النظام الأساسي للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لعام 1950. لذلك فإن وضع اللاجئين يتحدد بشكل أساسي من خلال دستورها والتشريعات الخاصة بالأجانب (قانون عام 1973). الحصول على الإقامة والعمل والتعليم العام والرعاية الصحية لا يأتي تلقائياً، ويؤدي ذلك إلى معاملات قانونية مختلفة للاجئين بناءً على عدة عوامل. وفدت أول مجموعة من اللاجئين إلى الأردن عام 1948 من فلسطين وكان معظمهم مسجلين لدى وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) ويتمتعون بكامل الحقوق كمواطنين، ومن بينها الحصول على التعليم والتدريب. يحصل الفلسطينيون من قطاع غزة والضفة الغربية الذين وصلوا بعد عام 1967، بعد اعتماد قانون الجنسية لعام 1954 على الخدمات الأساسية، ومن بينها التعليم الابتدائي والثانوي العام والخدمات الصحية وبنفس الشروط التي يتمتع بها "الأردنيون غير المؤمن عليهم". (40-50% من الخدمات الصحية مدعومة في المراكز الطبية الأردنية)، لكن تخضع إمكانية الحصول على فرص العمل لشروط معينة. أما بالنسبة للعراقيين والسوريين والسودانيين والصوماليين، يتمثل الإطار القانوني في مذكرة التفاهم لعام 1998 (التي تم تجديدها في عامي 2003 و 2014) بين المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأردن. وتنص مذكرة التفاهم على التزام المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بتحديد وضع اللاجئين وطالبي اللجوء وضمان حمايتهم. وتجدر الإشارة إلى أن اللاجئين السوريين المسجلين لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لا يمكنهم الحصول على إقامة، مما يحد من فرصهم المحتملة في إيجاد فرصة عمل (بشكل قانوني). بعد اندماج فئات اللاجئين في سوق العمل أحد التحديات السياسية والاجتماعية الرئيسية للبلد، ويؤدي الاندماج السائد في سوق العمل غير الرسمي إلى نقص كبير في استغلال مهارات اللاجئين.

في عام 2014، كان الأردن أول بلد يقوم بإجراء مسح الهجرة الدولية للأسر المعيشية (HIMS) وفقاً للمنهجية الموحدة لمسوحات الهجرة الدولية للأسر المعيشية في برنامج دول البحر الأبيض المتوسط، بتمويل من الاتحاد الأوروبي. ومن المقرر إجراء جولة ثانية من المسوحات.

## 2. إطار السياسات الوطنية

ليس لدى الأردن سياسة هجرة وطنية شاملة على هذا النحو. ومع ذلك، كما هو موضح أعلاه، فإن تدفقات اللاجئين الهائلة، وبدرجة أقل، من المهاجرين لأسباب اقتصادية من ذوي المهارات المنخفضة والتدفقات المنتظمة للمهاجرين ذوي المهارات العالية هي سمات بارزة للاقتصاد الأردني وسوق العمل، على الرغم من أنها تحددها إلى حد كبير عوامل جيوسياسية. لذلك، أدرجت سياسات العمالة وتنمية الموارد البشرية بشكل رسمي نهج البلد تجاه الهجرة، ولا سيما الهجرة إلى الخارج، والتي كان يُنظر إليها لفترة طويلة على أنها وسيلة لتخفيف الضغط على سوق العمل. في الواقع، شجعت الحكومات الأردنية المتعاقبة على مر التاريخ إرسال العمالة الماهرة إلى الخليج وبقية العالم معتمدةً على الأثر الإيجابي الملحوظ على الاقتصاد (من خلال التحويلات المالية والمساعدة في تخفيف نسبة البطالة بين خريجي الجامعات). ومع ذلك، لم تُوضع عملية واضحة لرصد وتقييم تأثير الهجرة على تلك السياسات. على الصعيد الخارجي، وقعت وزارة الخارجية وشؤون المغتربين منذ أواخر التسعينيات اتفاقيات عمل مع العديد من دول مجلس التعاون الخليجي (انظر الملحق الثالث، الجدول 1).

فيما يتعلق بالأجانب، فالتشريع المرجعي هو قانون الإقامة وشؤون الأجانب (1973) الذي ينص على أنه لا بُد من حصول الأجانب على تأشيرة حتى يُسمح لهم بدخول البلاد وأن التوظيف المهني يعتمد على حصول كل مشارك على تصريح إقامة صالح (لسنة واحدة قابلة للتجديد). وضع قانون العمل لعام 1996 بعض العوائق أمام العمالة الوافدة وحظر تشغيل العمال غير الأردنيين في البلاد (المادة 12)، ما لم يكن لديهم خبرة ومؤهلات لا يمكن إيجادها بين الأردنيين أو كانت هناك فجوة في توفير المؤهلات. علاوة على ذلك، من بين الأجانب تُعطى الأولوية للمواطنين العرب (انظر الملحق الثالث، الجدول 2). وعلى الرغم من عدم تنظيم الكفالة في قانون العمل، إلا أن هذا النظام، الذي يلزم أي عامل أجنبي بأن يتم كفالته من قبل مواطن، يُستخدم على نطاق واسع عمليًا، باستثناء العمل ضمن المناطق الصناعية المؤهلة (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017).

استدعى التدفق الهائل للاجئين من سوريا مراجعة السياسات وإضافة تدابير محددة للتعامل مع هذه الفئة، وجاء بعضها لمواجهة الالتزامات التي تم التعهد بها في إطار الاتفاق بين الاتحاد الأوروبي والأردن الموقع في عام 2016. حيث دعا الاتفاق إلى نموذج جديد للمساعدة يهدف إلى تحويل الأزمة السورية إلى فرصة تنموية، وتعزيز التنمية الاقتصادية وفرص العمل لكل من الأردنيين والسوريين. وتحقيقًا لهذه الغاية، وفي إطار الاتفاق، وافق الأردن على إضفاء الطابع الرسمي على عمل 200,000 عامل سوري مقابل الفوائد المالية والاقتصادية من الجهات المانحة الدولية، فضلًا عن تخفيض تكلفة تصريح العمل السنوي للاجئين السوريين. ولتيسير عملية إضفاء الطابع الرسمي على عمل العمال السوريين الذين كانوا مترددين في التعامل مع أصحاب الأعمال لمدة عام كامل، تم إصدار تصاريح عمل خاصة في قطاعي الإنشاءات والزراعة برسوم خاصة منخفضة. يقدم تقرير تقييم المرصد المستقل لاتفاق الأردن واجتماعات بروكسل (أغولهايس، 2019) نظرة عامة شاملة على التقدم المحرز في تنفيذ الاتفاق ويسلط الضوء على ما نجح وما يمكن تحسينه في المجالات المختلفة المستفيدة من الدعم، ومن بينها مجال التعليم. وبوجه عام، يُعتبر إطار السياسات خطوة مهمة إلى الأمام لأنه لا يستهدف اللاجئين السوريين فحسب، بل يستهدف أيضًا الفئات المهمشة والمجموعات المضيفة. وقد تمكن السوريون من الاستفادة من التعليم، على الأقل في سن التعليم الإلزامي، وتم إنشاء مدارس جديدة في المخيمات. وجرى تحسين استدامة التمويل للمدارس في المخيمات وللقرات المدرسية في المجتمعات المضيفة بفضل التمويل من جهات مانحة عديدة الذي يدعم ميزانية الدولة المتاحة للتعليم. علاوة على ذلك، قدمت وزارة التربية والتعليم الدعم الفني للتعليم الذي يُقدم في المخيمات. يشير نفس التقرير إلى أن بعض التحديات لا تزال قائمة فيما يتعلق بـ (1) الحصول على التعليم، إذ أنه لا يقبل جميع مديري المدارس للاجئين السوريين في المدارس؛ (2) المؤهلات، إذ توجد شكوك حول قبول المؤهلات الأردنية لاحقًا في سوريا؛ (3) جودة التعليم، إذ يفتقر بعض المعلمين في المخيمات إلى الخبرة اللازمة، كما أن الفصول الدراسية تكون مكتظة في بعض الأحيان. وثمة بعض المشكلات في نظام الفترتين، حيث إن فترة ما بعد الظهر تكون أقصر ولا يتخللها فترات راحة.

تتجلى أهمية التدابير في مواجهة الأزمة السورية في كل من استراتيجية تنمية الموارد البشرية 2025، والتي للأسف لم يتم تنفيذها عمليًا، واستراتيجية التوظيف الوطنية 2011-2020. وتتضمن استراتيجية التوظيف الوطنية بعض التعديلات على الأطر القانونية للاجئين. كما تعرض تحليلًا شاملاً للنازحين والمهاجرين واللاجئين من حيث وجودهم في سوق العمل والمخاطر والفرص والإجراءات المحددة. أما فيما يتعلق بالنازحين، فتؤكد الوثيقة على صعوبة معرفة جميع التفاصيل. وتحلل استراتيجية التوظيف الوطنية أيضًا تكاليف وفوائد عيوب هجرة العقول وكسب العقول (انظر القسم الأخير). وأثرت التعديلات التي أجريت على سياسات العمل والقوانين ذات الصلة أيضًا على العمال الأجانب الآخرين، ولا سيما العمال المصريين ذوي المهارات المنخفضة الذين أصبحوا أكثر عرضة لخطر البطالة بسبب المنافسة القوية من اللاجئين السوريين الأكثر تأهيلًا نسبيًا (هارتنيث، 2019).

ففي حين أن المهاجرين الذين يمتلكون تصاريح إقامة وعمل يمكنهم الحصول على الخدمات العامة، بما في ذلك التعليم والتدريب، فقد أصبحت الحاجة الملحة لتوفير خدمات تنمية المهارات للاجئين عنصرًا أساسيًا في جدول الأعمال. وبذلت الحكومة الأردنية جهودًا جديرة بالإشادة في هذا

[https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p\\_uploaded\\_file\\_id=171](https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=171)



الصدد، وتعد خطط الاستجابة الأردنية للأزمة السورية (الخطة الأولى التي تغطي الفترة 2018-2020 والثانية عن الفترة 2020-2022) خطوات مهمة نحو المستقبل في مواجهة هذا التحدي. تعرض أحدث تلك الخطط الإنجازات الرئيسية التي من بينها:

- الإطار القانوني – استراتيجية تطوير التعليم والوالتح ذات الصلة – التي تستهدف الفئات المهمشة بالمعنى الأشمل، بما في ذلك اللاجئين؛
- الفرص التعليمية غير الرسمية والبرامج التعويضية مثل برنامج التسرب من المدارس والبرنامج الاستدراكي (على الرغم من أن تغطية كلا البرنامجين منخفضة؛ راجع خطة المواجهة الأردنية، ص 39)؛
- تعزيز التدريب أثناء الخدمة للمعلمين وإنشاء لجان فنية لدعم وضع خطط للإصلاحات، بما في ذلك معايير التعليم والتدريب؛
- التحاق اللاجئين السوريين بالجامعات بصورة أشمل.

فيما يتعلق بتطوير المهارات والحصول على التعليم والتدريب، تدعو خطة المواجهة الأردنية جميع القطاعات إلى تصميم استراتيجياتها وخطتها لتعبر عن الإدماج والوصول والتكامل.

يُعد إطار السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية رؤية للازدهار المدفوع بالموهب: الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025 لا تميز هذه الاستراتيجية بين المواطنين الأردنيين والمهاجرين. تحتوي الوثيقة على بعض الإشارات السياقية للمهاجرين والجاليات وبيانات عن طلاب الجامعات المهاجرين، لكنها لا تنص على سياسات أو تدابير محددة للمهاجرين، ومن بينهم المهاجرين العائدين. وعلى النقيض، هناك تركيز خاص على اللاجئين السوريين حيث يتم توفير إجراءات محددة في مجالات الوصول ومعدلات الالتحاق. وبالمثل، تشير الاستراتيجيات القطاعية الأخرى، مثل استراتيجية تطوير التعليم، بشكل محدد إلى اللاجئين السوريين.

في هذا الجانب، تنص استراتيجية تطوير التعليم على تحسين حصول السوريين على خدمات التعليم والتسجيل فيه. تتضمن الاستراتيجية معلومات سياقية عن اللاجئين وأغلبهم من السوريين، وحول احتياجاتهم من حيث الأماكن المدرسية الجديدة المطلوبة والاحتياجات التعليمية الخاصة الناشئة للأطفال الذين يعانون من الانقطاع عن التعليم والصدمات. يتم توفير التعليم من خلال نظام التعليم العام وداخل المدارس في المخيمات (على غرار ما يقدم للاجئين الفلسطينيين من خلال منظمة الأونروا).

تتضمن استراتيجية التوظيف والتعليم والتدريب التقني والمهني 2014-2020، التي جرى صياغتها مع خطة عمل تشغيلية لهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية (اعتمدت في عام 2019، ولكن لم يتم الإعلان عنها بعد)، إجراءات محددة للمهاجرين في مجالات غرضها تحسين شمول الجميع. ومن بين أهدافها توظيف معلمين ومدربين مؤهلين من بين المهاجرين، وإتاحة الفرصة للمهاجرين للحصول على التدريب الرسمي وغير الرسمي. ومن بين أهم الإجراءات تقييم مهارات المهاجرين والاعتراف بالمؤهلات وإتاحة الحصول على التراخيص المهنية. ويُعرض ضمن الاستراتيجية التدفق الهائل للاجئين على أنه أحد العوامل التي تؤدي إلى زيادة الضغط على سوق العمل وخلق المنافسة في فرص العمل في المهن المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني.

إلا أن ثمة تباطؤ بوجه عام في التنفيذ الفعلي لخطط العمل لتفعيل هذه الاستراتيجيات المتعلقة بالمهاجرين، كما أن رصد وتنفيذ نتائج الإجراءات المتخذة محدودان للغاية. على الرغم من "تعميم الهجرة" في الاستراتيجيات القطاعية الوطنية، إلا أن هناك غياب واضح للسياسات والتدابير التي تدعم الهجرة المتكررة كأداة لكسب العقول. علاوة على ذلك، فإن فرص صقل مهارات العمال الضيوف محدودة للغاية، وهناك نقص في الاعتراف المناسب بتعليمهم ومهاراتهم السابقة الرسمية وغير الرسمية. في وقت صياغة هذه البطاقة، لا يمكن اختبار مهارات المهاجرين إلا بناءً على طلب رسمي من وزارة العمل لكل مهاجر على حدة، أو في إطار الاتفاقيات المتعلقة بالمشروع مع المنظمات والوكالات الدولية التي توفر التدريب للاجئين السوريين (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2020).

وفيما يتعلق بحوكمة الهجرة، لا توجد مؤسسة مختصة بالهجرة في الأردن. بل تتوزع مسؤولية إدارة الهجرة بين المؤسسات المختلفة (انظر الملحق الثالث، الجدول 4). وتعد وكالات التوظيف الخاصة (73 وكالة مسجلة رسميًا في البلاد، ولكن هناك العديد من الوكالات الأخرى غير المسجلة) جهات فاعلة مهمة في إدارة الهجرة الدولية، والتي غالبًا ما تدعمها شبكات الجاليات. كما أن وزارة العمل تدعم وتيسر الهجرة (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017). بالنسبة للعمال الأجانب، تنظم وزارة العمل تصاريح العمل وتمنحها، وتحاول احتواء الوافدين غير المسجلين. بموجب القانون، يجب على أصحاب العمل طلب تصريح عمل ودفع رسوم عن كل عامل مهاجر، بالإضافة إلى تقديم وظيفة بدوام كامل لا تقل مدتها عن سنة كاملة. أخيرًا، فيما يتعلق باللاجئين وطالبي اللجوء، تأتي وزارة الداخلية ووزارة التخطيط والتعاون الدولي في مقدمة الجهات المسؤولة عن مساعدتهم. كما يأخذ المجتمع الدولي خطوات حثيثة في هذا المجال، وخاصةً من خلال عمل الأونروا والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (انظر الملحق الثالث، الجدول 5).

### 3. مشاريع التعاون بشأن المهارات والهجرة

أتاحت التمويلات الهائلة القادمة في الأساس من الاتحاد الأوروبي التي أُتيحت لمواجهة نزوح اللاجئين السوريين بعد عام 2012، فرصًا لمبادرات المشاريع في مجال التعليم والتدريب على مختلف المستويات، وكذلك المبادرات في مجالات مثل المؤهلات والاعتراف بالتعلم السابق

والتعلم القائم على العمل وجودة التعليم والتدريب. وفي بعض الحالات، تكون المبادرات ممولة من جهات مانحة متعددة ومتعددة الأغراض، مما يجعل حصرها بشكل واضح وكامل أمرًا صعبًا.

في إطار شراكة التنقل الموقعة بين الأردن والاتحاد الأوروبي في عام 2014، يأتي دعم شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن ليكون المشروع الرائد الرئيسي والذي يركز على تعزيز قدرة الحكومة الأردنية على تنفيذ وتطوير سياسات الهجرة لديها. وتشمل أهدافه المحددة: (1) التواصل مع المغتربين الأردنيين والتفاعل معهم بشكل أكبر؛ (2) بذل الجهود لمنع الاتجار بالبشر. يتضمن العنصر الأول من مشروع دعم شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن بُعدًا للمهارات، وبشكل أكثر تحديدًا، ويسعى إلى إعداد توصيفات للمغتربين، حيث قد تتضمن أيضًا معلومات حول مستويات المهارات (مع أمور أخرى) وتوفر الأساس لاستراتيجية وطنية حول المهارات والهجرة.

من بين تدابير دعم المهاجرين في الأردن من منظور المهارات والتوظيف التي حددتها المؤسسة الأوروبية للتدريب (2017)، 5 من أصل 35 منها فقط تستهدف الأردنيين، و7 تدابير دعم للمهاجرين في الأردن من حيث المهارات والتوظيف تستهدف المهاجرين لأسباب اقتصادية وتركز بشكل أساسي على حماية حقوقهم العمالية (عمل أفضل، البرنامج المتكامل للاستخدام العادل ((FAIR، شبكة الهجرة والحوكمة ((Magnet؛ راجع الملحق الثاني لمعرفة التفاصيل)، بدلًا من تطوير مهاراتهم وتحسينها. تستهدف جميع تدابير دعم المهاجرين في الأردن من حيث المهارات والتوظيف الأخرى اللاجئين وطالبي اللجوء، على الرغم من أن جميع هذه البرامج يجب أن تشمل ما لا يقل عن 30% من المستفيدين من بين الأشخاص المهمشين في المجتمعات المحلية المضيفة بالإضافة إلى اللاجئين السوريين أو العراقيين. وعادة ما تضم تلك التدابير تدريبات تقنية ومهنية وتنمية المهارات، وتشكل "مختبر اختبارات" هائل للمهارات ومبادرات الهجرة. من بين هذه التدابير هناك العديد من الأفكار المبتكرة والممارسات الفردية الجيدة، لكنها تظل إلى حد كبير خطًا في طور التجريب لا تصل إلا إلى جزء صغير من الأفراد المستهدفين المحتملين. ولا يزال عدد المستفيدين من تدابير دعم المهاجرين في الأردن من حيث المهارات والتوظيف منخفضًا للغاية، سواء في البرامج الفردية أو بشكل إجمالي (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017). قد يوفر الرصد والتقييم الأكثر منهجية وتنظيمًا لهذه المبادرات دليلًا قويًا على اتخاذ إجراءات في المستقبل.

## دعم المؤسسة الأوروبية للتدريب

تعمل المؤسسة الأوروبية للتدريب في الأردن منذ عام 2000، عندما اتسعت ولايتها الجغرافية لتشمل دول جنوب وشرق البحر الأبيض المتوسط. وركز عملها في الأردن بشكل أساسي على دعم إصلاح وتحديث أنظمة التعليم والتدريب. وفي الآونة الأخيرة، عملت المؤسسة الأوروبية للتدريب مع الأطراف المعنية الرئيسية في قطاع التعليم والتدريب الأردني لإعداد إطار عمل وطني للمؤهلات، والذي تم اعتماده وتشرف على تنسيقه هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها. وبالتوازي، نفذت برنامجًا إقليميًا، المؤهلات لمنطقة البحر الأبيض المتوسط، يهدف إلى المشاركة في إعداد توصيفات موحدة لمهن محددة في قطاعات اقتصادية بدرجة عالية من التنقل (قطاعي الإنشاءات والضيافة). كما أن العمل التكميلي بشأن الاعتراف بالمؤهلات (انظر استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني) مجال مهم يعمل فيه الأردن بدعم من الجهات المانحة الدولية.

في عام 2017، أعدت المؤسسة الأوروبية للتدريب دراسة عن نظام تدابير دعم المهاجرين من حيث المهارات والتوظيف في الأردن. كانت هذه الدراسة خطوة أولى نحو تحليل أكثر تعمقًا عن مهارات المهاجرين وكيف تؤثر المهارات على رصيد رأس المال البشري وتنميته، والآثار المترتبة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد. قد يساعد تحليل متابعة آخر للتدابير المعمول بها حاليًا والوضع الراهن لمن تم تحديدهم بالفعل في تحديد خريطة أوضح للدعم المتاح لمهارات المهاجرين.

## الطريق نحو المستقبل

تضم الاستراتيجيات القطاعية الوطنية في مجال التوظيف والتعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم بشكل كامل واقع الهجرة (للاجئين السوريين بشكل أساسي منذ عام 2015)، وتضم الهجرة الخارجية بدرجة أقل. ومع ذلك، لا يزال التحدي يتمثل في وضع استراتيجية وطنية للمهارات والهجرة تعمل على تحسين نتائج تنمية رأس المال البشري من تدفقات الهجرة. والعقبات الرئيسية التي تحول دون تحقيق ذلك هي عدم التوافق المستمر بين احتياجات العمل والمعروض من المؤهلات في سوق العمل الوطني، مما يدفع العديد من الخريجين إلى المغادرة إلى دول الخليج وخارجها وتحديات احتواء الأعداد الكبيرة من اللاجئين في سوق العمل ورفع مستوى مهارات المهاجرين.

تبذل السلطات الأردنية جهودًا جديرة بالثناء لاستضافة واحتواء أعداد متزايدة من المهاجرين واللاجئين الذين يطلبون اللجوء أو يسعون للحصون على فرص اقتصادية. إلا أنه لا تزال هناك العديد من التحديات التي تحول دون مساهمة المهاجرين واللاجئين في الاقتصاد وسوق العمل بأقصى إمكاناتهم (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2020). تتمثل إحدى المشكلات في القدرة الاستيعابية، من حيث الميزانية العامة والخدمات العامة، ومن بينها التعليم والتدريب، وكذلك فرص العمل. الأمر الآخر مرتبط بالتأثير على رصيد رأس المال البشري في الأردن، وذلك نظرًا لأن معظم المهاجرين من ذوي المهارات المنخفضة، على عكس الأردنيين ذوي المهارات العالية الذين يغادرون البلاد. إذ يشكل الضغط على سوق العمل للفئات التاريخية من المهاجرين واللاجئين مصدر قلق كبير للأردن، وإلى جانب التحديات الأخرى التي يواجهها سوق العمل، فإنه لا يزال أحد المجالات الرئيسية ذات الأولوية التي يجب معالجتها.

تقدم استراتيجية التوظيف الوطنية تشخيصًا دقيقًا للغاية لآثار هجرة رأس المال البشري إلى البلاد. وفيما يتعلق بتكاليف هجرة العقول، فإنها تؤكد على ما يلي: (1) يعود الاستثمار في المهاجرين أثناء الدراسة الجامعية بالفائدة على البلدان المستقبلية لهم؛ (2) قد يؤدي إرسال عمال ذوي مهارات عالية، على المدى الطويل، إلى نقص في القوة العاملة للوظائف التي تتطلب مهارات عالية، وانخفاض الإنتاجية؛ (3) من المحتمل أن يؤدي إلى انخفاض الحافز للبحث عن وظيفة حين يمكن للأسر الاستفادة من التحويلات المالية. فيما يتعلق بكسب العقول، تشير الاستراتيجية إلى انخفاض ضغط البطالة، وخاصة بالنسبة لخريجي الجامعات، وإنشاء شبكات إيجابية مثل التجارة وتبني التكنولوجيا وحوافز الأسر للاستثمار في بناء رأس المال البشري. وتشجع الاستراتيجية الأردن على مواصلة العمل على تشجيع تداول العقول، وذلك على سبيل المثال مع آليات للأفراد للإبقاء على قوة الروابط مع الأردن (الاستثمارات، ونقل التكنولوجيا، وما إلى ذلك) ومن المحتمل أن يعودوا إلى الأردن خلال حياتهم العملية لتوفير المهارات المهنية والإدارية. ومع ذلك، لا توجد صورة واضحة عن حالة تنفيذ استراتيجية التوظيف الوطنية، كما لا توجد استراتيجية للفترة المقبلة في وقت صياغة هذه البطاقة.

بوجه عام، لا تزال التوصيات الرئيسية التي تمت صياغتها في دراسة تدابير دعم المهاجرين في الأردن من حيث المهارات والتوظيف في عام 2017 صالحة إلى حد كبير.

- الهجرة الأردنية في جميع مراحلها ومن بينها عودة المهاجرين. تقتضي أهمية الاحتفاظ برأس مال بشري من ذوي المهارات العالية في الارتقاء بالاقتصاد من إنتاج ذي قيمة مضافة منخفضة إلى إنتاج ذي قيمة مضافة أعلى على المدى الطويل، تفكيرًا وطنيًا حول كيفية إدارة هجرة ذوي المهارات العالية. ويقابل التدفق الهائل للتحويلات المالية قوة مضادة وهي تكاليف هجرة الأدمغة التي أصبحت سمة هيكلية في الاقتصاد الأردني.
- وضع استراتيجية شاملة للعمالة المهاجرة. بالنسبة للهجرة، يحتاج الأردن إلى تطوير رؤية مشتركة تستند إلى إجماع واسع حول دور العمال المهاجرين في التنمية الاقتصادية للدولة. وهناك حاجة إلى فهم أفضل لنقص العمالة والمهارات، سواء بالنسبة للعمال الأردنيين أو غير الأردنيين، وتكييف برامج وخدمات التوجيه والتدريب والتوظيف مع احتياجات السوق.
- تطوير مناهج أكثر تكاملًا وتماسكًا. أدى ارتفاع عدد المبادرات الداعمة لتنمية المهارات، وخاصة للاجئين، إلى زيادة التركيز على الكم مع عدم توافر آليات تقييم الأثر والفعالية. وثمة حاجة إلى نظام أساسي لحشد وتنسيق جميع التدخلات المختلفة وضمان الموازنة؛ وهذا من شأنه أن يؤدي إلى تماسك أقوى ومناهج أكثر تكاملًا.
- وضع نظام لرصد التدابير والإجراءات الحالية لدعم المهارات للمهاجرين واللاجئين لتحليل تأثيرها وتحديد التعديلات المطلوبة. وبعد مرور أكثر من ست سنوات على صدمة العرض التي نتجت عن وفود أعداد هائلة من اللاجئين السوريين واعتماد العديد من أنظمة دعم التعليم الدولي من أجل دمجهم بشكل أفضل، لا بُد من جمع المعلومات بشكل منهجي عن التدابير المنفذة ومتابعة وتقييم نتائجها. وتتمتع وزارة التخطيط والتعاون الدولي بوضع يؤولها للاضطلاع بهذه المهمة (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2017).

## الملحق 1: الملحق الإحصائي

المؤشرات الاقتصادية والديموغرافية العامة

|   | 2020         | 2019       | 2016       | 2010      | 2005      | 2000      | 1995      | 1990         |
|---|--------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| 1 | بيانات ناقصة | 44,502.90  | 38,587.02  | 27,133.80 | 12,585.67 | 8,460.42  | 6,727.45  | 4,160.00     |
| 2 | بيانات ناقصة | 46,174.60  | 46,404.41  | 49,489.52 | 49,174.11 | 39,912.81 | 38,899.52 | بيانات ناقصة |
| 3 | بيانات ناقصة | 10,203,140 | 10,101,694 | 9,266,575 | 7,261,539 | 5,765,635 | 5,122,493 | 4,588,843    |
|   |              | 43.0       | 43.7       | 46.1      | 47.6      | 48.8      | 50.9      | 52.0         |
|   |              | 53.0       | 52.4       | 50.2      | 48.7      | 47.9      | 46.0      | 45.1         |
|   |              | 4.0        | 3.9        | 3.8       | 3.6       | 3.3       | 2.9       | 3.2          |

مؤشرات الهجرة الرئيسية

|     | 2020         | 2019      | 2015      | 2010      | 2005      | 2000      | 1995      | 1990      |
|-----|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| a4  | 814,909      | 784,377   | 705,353   | 597,431   | 434,172   | 368,562   | 339,346   | 313,997   |
| b4  | 8.0          | 7.8       | 7.6       | 8.2       | 7.5       | 7.2%      | 7.4       | 8.8       |
| a5  | 297,955      | 284,055   | 254,490   | 212,446   | 161,083   | 142,240   | 133,557   | 126,581   |
| b5  | 36.6         | 36.2      | 36.1      | 35.6      | 37.1      | 38.6      | 39.4      | 40.3      |
| c5  | 516,954      | 500,322   | 450,863   | 384,985   | 273,089   | 226,322   | 205,789   | 187,416   |
| d5  | 63.4         | 63.8      | 63.9      | 64.4      | 62.9      | 61.4      | 60.6      | 59.7      |
| a6  | 3,457,691    | 3,346,703 | 3,112,026 | 2,722,983 | 2,325,414 | 1,927,845 | 1,537,097 | 1,146,349 |
| b6  | 33.9         | 33.1      | 33.6      | 37.5      | 40.3      | 37.6      | 33.5      | 32.1      |
| a7  | 1,701,054    | 1,661,345 | 1,544,849 | 1,338,670 | 1,141,789 | 944,868   | 752,372   | 559,876   |
| b7  | 49.2         | 49.6      | 49.6      | 49.2      | 49.1      | 49.0      | 48.9      | 48.8      |
| c7  | 1,756,637    | 1,685,358 | 1,567,177 | 1,384,313 | 1,183,645 | 982,977   | 784,725   | 586,473   |
| d7  | 50.8         | 50.4      | 50.4      | 50.8      | 50.9      | 51.0      | 51.1      | 51.2      |
| 8   | 49.2         | 48.5      | 47.9      | 47.2      | 47.2      | 47.2      | 47.7      | 48.5      |
|     | 44.8         | 45.9      | 47.1      | 48.7      | 48.7      | 48.7      | 48.3      | 47.5      |
|     | 5.9          | 5.5       | 5.0       | 4.1       | 4.1       | 4.1       | 4.1       | 4.1       |
| a9  | 3,017,401    | 2,928,724 | 2,751,479 | 2,372,937 | 1,972,086 | 1,571,234 | 1,250,358 | 929,482   |
| b9  | 87.3         | 87.5      | 88.4      | 87.1      | 84.8      | 81.5      | 81.3      | 81.1      |
| a10 | بيانات ناقصة | 4,389.30  | 5,348.31  | 3,622.96  | 2,420.87  | 1,845.13  | 1,243.99  | 499.27    |
| b10 | بيانات ناقصة | 9.9       | 13.9      | 13.4      | 19.2      | 21.8      | 18.5      | 12.0      |
| a11 | بيانات ناقصة | 574.79    | 596.76    | 605.21    | 349.22    | 197.46    | 107.06    | 70.52     |
| b11 | بيانات ناقصة | 1.3       | 1.5       | 2.2       | 2.8       | 2.3       | 1.6       | 1.7       |

|    | 2020-2015 | 2015-2010 | 2010-2005 | 2005-2000 | 2000-1995 | 1995-1990 |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 12 | 51,099    | 1,056,759 | 649,995   | 93,910-   | 150,149-  | 412,472   |
| 13 | 1.8       | 2.7       | 3.2       | 3.7       | 4.5       | 5.9       |
| 14 | 1.4       | 3.0       | 3.7       | 4.5       | 4.6       | 5.9       |

| 2020      | إجمالي عدد المهاجرين      |
|-----------|---------------------------|
| 3,457,691 | دول المنشأ الرئيسية       |
| 2,272,411 | فلسطين*                   |
| 698,701   | الجمهورية العربية السورية |
| 206,047   | العراق                    |
| 340,101   | مصر                       |
| 29,708    | أفغن                      |
| 20,896    | البحرين                   |
| 19,564    | ليبيا                     |
| 19,024    | أندونيسيا                 |
| 12,559    | سريلانكا                  |
| 11,693    | بنغلاديش                  |

| 2020    | إجمالي المهاجرين           |
|---------|----------------------------|
| 814,909 | مناطق الوجهة الرئيسية      |
| 621,837 | آسيا                       |
| 105,518 | أمريكا الشمالية            |
| 48,131  | أوروبا                     |
| 340,101 | دول الوجهة الرئيسية        |
| 240,606 | المملكة العربية السعودية   |
| 168,968 | الإمارات المتحدة           |
| 91,208  | الولايات المتحدة الأمريكية |
| 59,543  | فلسطين*                    |
| 54,688  | الكويت                     |
| 32,808  | قطر                        |
| 21,868  | عمان                       |
| 21,783  | نيبيا                      |
| 17,769  | البحرين                    |
| 14,310  | كندا                       |

| هجرة طلاب المرحلة الجامعية | 2020  | 2015         | 2010   | 2005   | 2000   |        |
|----------------------------|---|--------------|--------|--------|--------|--------|
| 16                         | معدل التقلبات الوافدة (%)                             | 14.0         | 12.9   | 11.1   | 9.9    | 8.5    |
| 17                         | معدل التقلبات المغادرة (%)                            | 8.3          | 7.2    | 6.1    | 5.6    | 8.2    |
| 18                         | إجمالي طلاب المرحلة الجامعية المتقلبين الوافدين       | 40,544       | 44,802 | 40,378 | 27,437 | 21,481 |
| 19                         | إجمالي طلاب المرحلة الجامعية المتقلبين المغادرين      | بيانات ناقصة | 26,484 | 22,399 | 15,141 | 12,275 |
| 20                         | مساوي التناقض لطلاب المرحلة الجامعية المتقلبين دوليًا | 18,318       | 17,979 | 12,296 | 9,206  | 551    |

| b21   | طلب المرحلة الجامعية المتقرون لكل بلد وجهة (2018، أعلى خمس دول متاحة) |
|-------|---|
| 3,016 | المملكة العربية السعودية (2019)                                       |
| 2,420 | الولايات المتحدة  |
| 1,895 | أوكراينا (2019)   |
| 1,806 | المملكة المتحدة   |
| 1,758 | ملايزيا (2019)  |

| a21   | طلب المرحلة الجامعية الوافدين لكل بلد منشأ (2019، أعلى خمس دول متاحة) |
|-------|---|
| 8,290 | فلسطين*   |
| 6,969 | العراق  |
| 6,704 | الجمهورية العربية السورية   |
| 3,943 | الكويت  |
| 3,030 | قطر   |

آخر تحديث: نهاية مايو 2021

المصادر:

المؤشرات: 1 و2 و10a و10b و11a و11b - البنك الدولي (مؤشرات التنمية العالمية)  
 المؤشرات: 3 و12 - إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، التوقعات السكانية في العالم لعام 2019  
 المؤشرات: 4a و4b و5a و5b و5c و6a و6b و7a و7b و7c و8a و8b و9a و9b و13 و14 و15a و5b - أعداد المهاجرين الدوليين لعام 2019 و2020 حسب إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية  
 المؤشرات: 16 و17 و18 و19 و20 و21a و21b - منظمة اليونسكو  
 ملاحظات: (ر) ليست كل دول المنشأ والوجهة متاحة  
 مفتاح المصطلحات: m = بيانات ناقصة؛ \* لا يجوز تأويل اسم "فلسطين" كاعتراف بدولة فلسطين، وذلك بدون إخلال بالمواقف القردية للدول الأعضاء إزاء هذه القضية.  
 ويهدف جمع البيانات هذا إلى أن يعرض بشكل موجز وشامل في نفس الوقت لديناميكيات الهجرة إلى الخارج المدرجة في السياق الاقتصادي والاجتماعي الديموغرافي للدولة. تغطي معظم المؤشرات الفترة من 1990 إلى 2020، وهي فترة طويلة كافية لملاحظة أهم التغيرات الديموغرافية والهجرة. وتُركت فجوة مدتها خمس سنوات بين كل كشف وآخر ليكون وصف البيانات موجزًا قدر الإمكان. يتم أيضًا جمع قيم 2019 لجميع المؤشرات (عند توفرها) لتسهيل المقارنة مع المؤشرات الاقتصادية ومؤشرات "الطلاب الدوليين المتقنين" التي يكون عام 2019 (أو في بعض الحالات 2018) آخر عام متاح لها.

\* https://population.un.org/wpp/

\* https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp

\* https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock

|  |   |           |
|--|---|-----------|
| وغيرهم من العاملين يعقود قصيرة الأجل الذين يعملون في اقتصاد لا يقيمون فيه والمقيمون الذين يعملون لدى كيانات غير مقيمة. البيانات هي مجموع بندين محددتين في الإصدار السادس من دليل ميزان المدفوعات الخاص بصندوق النقد الدولي: الحوالات الشخصية وأجور الموظفين. | صافي عدد المهاجرين  | 12        |
| العدد التقديري للمهاجرين الوافدين مطروحاً منه عدد المهاجرين للخارج.  | المعدل السنوي للتغير في أعداد المهاجرين   | 13        |
| المعدل السنوي الأسي المقدر للتغير في عدد المهاجرين الدوليين مذكور كنسبة مئوية.   | المعدل السنوي للتغير في أعداد اللاجئين (ومن بينهم طالبو اللجوء) سنوياً مذكور كنسبة مئوية. | 14        |
| أعلى 10 بلدان وجهة (وأعلى 3 قارات وجهة) للمهاجرين في آخر عام متاح مع عدد كل منهم من المهاجرين الدوليين.  | مناطق وبلدان الوجهة الرئيسية  | a15       |
| أعلى 10 دول منشأ للمهاجرين في آخر عام متاح مع عدد كل منهم من المهاجرين الدوليين.   | دول المنشأ الرئيسية   | b15       |
| عدد طلاب المرحلة الجامعية من الخارج الذين يدرسون في بلد معين، مذكور كنسبة مئوية من إجمالي الالتحاق بالتعليم الجامعي في ذلك البلد.  | معدل التنقلات الوافدة (%)   | 16        |
| عدد الطلاب من بلد معين الذين يدرسون في الخارج، مذكور كنسبة مئوية من إجمالي الالتحاق بالتعليم الجامعي في ذلك البلد.   | معدل التنقلات المغادرة (%)  | 17        |
| إجمالي عدد طلاب المرحلة الجامعية من الخارج الذين يدرسون في البلد.  | إجمالي طلاب المرحلة الجامعية للمتقنين الوافدين  | 18        |
| إجمالي عدد طلاب المرحلة الجامعية من البلد الذين يدرسون في الخارج.  | إجمالي طلاب المرحلة الجامعية للمتقنين المغادرين   | 19        |
| عدد طلاب المرحلة الجامعية من الخارج (الطلاب الوافدين) الذين يدرسون في بلد معين مطروحاً منه عدد الطلاب في نفس المستوى من بلد معين الذين يدرسون في الخارج (الطلاب المغادرين).  | صافي التنفق لطلاب المرحلة الجامعية للمتقنين دولياً  | 20        |
| أعلى خمس بلدان منشأ/وجهة لطلاب المرحلة الجامعية المتقنين مع عدد كل منهم من الطلاب المتقنين (آخر عام متاح).   | طلاب المرحلة الجامعية الوافدون/المغادرون حسب بلد المنشأ                                   | a/21<br>b |

وتتعلق القيود الرئيسية لجمع البيانات بعدم وجود مؤشرات متاحة وقابلة للمقارنة لمهارات ومؤهلات المهاجرين. توجد مؤشرات لمهارات المهاجرين، لكنها تأتي في معظم الأحيان من دراسات استقصائية و/ أو دراسات وطنية محددة تتلمق بفترة مستهدفة معينة وعن عام ودولة معينة مستهدفة.

تم جمع مؤشرات اليونسكو لطلاب المرحلة الجامعية الذين يهاجرون بهدف الدراسة في الخارج، والمشار إليهم أيضاً باسم "الطلاب الدوليين المتقنين"، في محاولة لمعالجة هذا النقص في المعلومات حول مهارات المهاجرين. على الرغم من أن هذه المؤشرات لا تملأ سوى جزء من بُعد المهارات، إلا أنه يُجرى تحديثها بانتظام وتبين جانباً محدداً من جوانب الهجرة.

تم استخدام قاعدة بيانات إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية كمصدر للمؤشرات الديموغرافية وأعداد المهاجرين واللاجئين. ومصدر المؤشرات الاقتصادية هي قاعدة بيانات البنك الدولي. ومصدر مؤشرات الطلاب الدوليين المتقنين هو قاعدة بيانات اليونسكو.

#### المؤشرات الاقتصادية والديموغرافية العامة

| الوصف | التعريف  |
|-------|--|
| 1     | الناتج المحلي الإجمالي (مليون دولار أمريكي بالقيمة الحالية)  |
| 2     | الناتج المحلي الإجمالي لكل شخص عامل هو الناتج المحلي الإجمالي مقسوماً على إجمالي العمالة عامل (تعادل القوة الشرائية في الاقتصاد. الناتج المحلي الإجمالي لتعادل القوة الشرائية في الاقتصاد. الناتج المحلي الإجمالي لكل فرد عامل (تعادل القوة الشرائية الثابت لعام 2017 بالدولار الأمريكي) |
| 3     | إجمالي السكان في منتصف العام وحسب الفئة العمرية  |

#### مؤشرات الهجرة الرئيسية

| الوصف          | التعريف  |
|----------------|--|
| a, 4<br>c5a, 5 | إجمالي المهاجرين، الإناث والذكور   |
| b4             | المهاجرون الدوليون: المهاجرون (نسبة % من إجمالي السكان)  |
| b/a5           | الإناث / الذكور (كنسبة مئوية من إجمالي المهاجرين)  |
| a, 6<br>c7a, 7 | إجمالي المهاجرين، الإناث والذكور   |
| b6             | المهاجرون الدوليون: المهاجرون (نسبة % من إجمالي السكان)  |
| b/a7           | الإناث / الذكور (كنسبة مئوية من إجمالي المهاجرين)  |
| 8              | المهاجرون حسب الفئة العمرية  |
| a9             | اللاجئون (ومن بينهم طالبو اللجوء) في منتصف العام   |
| b9             | اللاجئون (ومن بينهم طالبو اللجوء) كنسبة مئوية من عدد المهاجرين الدوليين                            |
| a/10<br>b      | الحوالات الشخصية المستلمة (بالمليون دولار أمريكي بالقيمة الحالية/نسبة % من الناتج المحلي الإجمالي) |
| a/11<br>b      | الحوالات الشخصية المدفوعة (بالمليون دولار أمريكي بالقيمة الحالية/نسبة % من الناتج المحلي الإجمالي) |

## الملحق 2: قائمة المشاريع ذات الصلة

هذه القائمة ليست شاملة وتغطي مشاريع مختارة تستهدف على وجه التحديد تنمية مهارات المهاجرين كما هو مذكور في القسم 3.

| عنوان المشروع   | الوكالة المنفذة   | مبلغ التمويل و/أو مصدره   | المدة     | الأنشطة الرئيسية   | المستفيدون  |
|---|---|---|-----------|--|---|
| مشروع دعم شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن<br><b>Support to the Mobility Partnership between the European Union and the Hashemite Kingdom of Jordan (JEMPAS) - ICMPD</b> | ICMPD<br>الشراكة مع وزارة الخارجية وشؤون المغتربين ووزارة العمل والسفارات الأردنية                                      | 2.5 مليون يورو (مشاركة مع عنصر مكافحة الاتجار)<br>شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن   | 2016-2019 | تطوير نظام أساسي على الإنترنت للمغتربين وخطة تواصل وادوات لاحتواء المغتربين<br>تحسين الخدمات المقدمة للمغتربين من خلال تقديم المشورة ووضع استراتيجية مشاركة جديدة (العصر الأول)                                  | وزارة الخارجية وشؤون المغتربين والجاليات الأردنية   |
| برنامج الأردن لعمل أفضل<br><b>Better Work Jordan: Our programme - Better Work</b>   | منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية والشركاء المحليون (وزارة العمل، والنقابات العمالية، وصناعة الملابس، وغيرهم). | 5.3 مليون دولار (2013-2008)<br>الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية والموارد البشرية وتنمية المهارات بكندا، وزارة العمل الأمريكية، وزارة العمل | 2008-2017 | تقييم ظروف العمل<br>تقديم خدمات استشارية وتدريبية لأصحاب العمل ومفتشي وزارة العمل والعمالين بها  | العمال من 65 مصنع للملابس بالمناطق الصناعية المؤهلة ومفتشي وزارة العمل                      |
| تعزيز قدرات مراكز العمال على تلبية احتياجات العمالة الوافدة<br><b>Enhancing the capacity of the Workers' Center to respond to the needs of migrant workers (ilo.org)</b>          | منظمة العمل الدولية ونقابات عمال الملابس والمنظمات غير الحكومية   | 710,413 دولار<br>الوكالة السويسرية للتعاون من أجل التنمية (SDC) ووزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة (DFID)                            | 2015-2018 | تعزيز أنظمة الموارد الإدارية والمالية والبشرية<br>تقديم الخدمات الصحية والنفسية الاجتماعية والتعليم الذاتي والتدريب على مهارات اللغة والحاسوب والأنشطة الترفيهية   | العاملون في قطاع الملابس في منطقة الحسنة الصناعية (مدينة إربد).                             |
| البرنامج المتكامل للاستخدام العادل (FAIR)<br><b>Integrated Programme on Fair Recruitment (FAIR) (ilo.org)</b>   | منظمة العمل الدولية، وزارة العمل  | 3.8 مليون دولار<br>الوكالة السويسرية للتعاون من أجل التنمية (SDC)   | 2015-2018 | توفير المعلومات والخدمات الموثوقة للعمال المهاجرين<br>نشر المعرفة العالمية والوطنية بشأن التوظيف والمشاركة مع وسائل الإعلام (نموذج تجريبي يستهدف العمال المهاجرين من نيبال)                                      | العمال المهاجرون في الأردن وتونس ونيبال والفلبين  |
| برنامج شبكة الهجرة والحوكمة (Magnet)<br><b>Migration and Governance Network - MAGNET (ilo.org)</b>  | منظمة العمل الدولية   | 3.1 مليون دولار لجميع البلدان<br>الوكالة السويسرية للتعاون من أجل التنمية (أساسي)   | 2012-2015 | توليد البيانات والمعلومات التي تيسر و/أو تعزز آليات سياسات الهجرة<br>تقديم توصيات لتحسين ظروف عمل المهاجرين<br>تدريب الإعلاميين والمفتشين ومنظمات المجتمع المدني   | حكومات بلدان الوجهة، النقابات العمالية، منظمات المجتمع المدني، الإعلاميين، العمال المهاجرين |
| شبكة تضامن العمالة المنزلية<br><b>Solidarity Center - Migrant Domestic Workers Network a First in Jordan</b>  | مركز التضامن (منظمة غير حكومية أمريكية)، عدالة (منظمة غير حكومية محلية)   | لا يوجد<br>خدمات الإغاثة الكاثوليكية  | 2014-2016 | توفير تدريب لقادة خدم المنازل من أكبر المجتمعات في الأردن، يتناول حقوق العمال ومكافحة الاتجار بالبشر<br>مساعدة خدم المنازل في إيجاد المساعدة القانونية وبناء شبكات العمال<br>إنشاء عيادة قانونية لمساعدة الشبكات | 42 من قادة المجتمع من خدم المنازل   |

| عنوان المشروع  | الوكالة المنفذة                        | مبلغ التمويل و/أو مصدره  | المدة   | الأنشطة الرئيسية  | المستفيدون   |
|--|--|--|---|---|--|
| برامج الأونروا للتعليم والتدريب التقني والمهني - كلبتان مجتمعتان ومركزان للتعليم والتدريب المهني (عمان ناعور ووادي السير)<br><b>Wadi Seer Training Centre   UNRWA</b>                    | الأونروا                               | 7.5 مليون دولار في السنة<br>الجهات المانحة الدولية (الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية بشكل رئيسي) | منذ عام 1961 في الأردن                          | تدريب اللاجئين على المهارات المهنية والتقنية ليصبحوا مهنيين ماهرين/شبه ماهرين تقديم الدعم الوظيفي للخريجين من خلال وحدة التنسيب والإرشاد الوظيفي التابعة للأونروا | اللاجئون الفلسطينيون، ومن بينهم غير الأردنيين عام 1967 "الغزايين سابقًا"، 1200-1400 طالب في كل مركز سنويًا |
| كلية العلوم التربوية والآداب التابعة للأونروا<br><b>UNRWA   FESA</b>   | الأونروا                               | لا يوجد<br>الجهات المانحة الدولية (الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية بشكل رئيسي)                  | منذ عام 1971                                    | تعليم وتدريب المعلمين   | اللاجئون الفلسطينيون، بمن فيهم غير الأردنيين عام 1967 "الغزايين سابقًا"                                    |
| برنامج التنمية والدعم المجتمعي<br>تقييم البرنامج:<br><b>Jordanian Community Development and Support Program – Final Evaluation – Dec 2017 – CARE   Evaluations (careevaluations.org)</b> | منظمة كير الدولية، مركز التدريب المهني | لا يوجد<br>كندا وجهات مانحة دولية آخرون  | منذ عام 2003 للعراقيين<br>منذ عام 2013 للسوريين | الإحالة إلى مركز التدريب المهني والوكالات المتخصصة للتدريب المهني والتقني والتدريب على المهارات الحياتية داخل وخارج مخيم الأزرق                                   |  |



## الملحق 3: الإطار القانوني

الجدول 1: الإطار القانوني لهجرة الأردنيين

| القوانين واللوائح  | الاتفاقيات الثنائية   | الاتفاقيات متعددة الأطراف   | الحقوق والتسوية  |
|--|---|---|--|
| الهجرة: المادة 9 من دستور عام 1952، المغتربون: قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 (المعدل في 2010 و 2014) قانون الجنسية الذي يسمح بازدواج الجنسية | اتفاقية العمل مع قطر (1997)<br>اتفاقية العمل مع الكويت (2001)<br>اتفاقية العمل مع دولة الإمارات العربية المتحدة (2006)<br>اتفاقية العمل مع الدول العربية الأخرى (الصغرى) المستقبلية | إعلان شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن (الموقع في 9 تشرين الأول/أكتوبر 2014) | الحرية الدستورية في السفر والإقامة في الخارج الحصول على الضمان الاجتماعي للوافدين (القانون رقم 30 لسنة 1978) تنظيم وكالات الاستقدام الخاصة التحقق من شهادات المهاجرين وخبراتهم العملية عدم المشاركة في الانتخابات بدون إقامة في الأردن |

المصدر: المؤسسة الأوروبية للتدريب (2017)، ص 12.

الجدول 2: الإطار القانوني للعمالة الوافدة الأجنبية في الأردن

| القوانين واللوائح  | الاتفاقيات الثنائية  | الاتفاقيات متعددة الأطراف   | الحقوق والتسوية   |
|--|--|---|---|
| ظروف العمل بموجب قانون العمل لعام 1996 (المعدل في 2008 و 2009 لعمال المنازل والزراعة) قائمة وزارة العمل لقطاعات "المهن المغلقة" حصص وزارة العمل للعمال المهاجرين حسب القطاعات المفتوحة ورسوم تصريح العمل قانون الضمان الاجتماعي لعام 2014 قانون الإقامة رقم 24 لسنة 1973 بشأن الإقامة وشؤون الأجانب (المعدل في 1998) | مذكرة تفاهم مع بنغلاديش (2012)<br>اتفاقية مع الفلبين 1988 و 2006 و 2012)<br>اتفاقية مع إندونيسيا (2009)، علقها إندونيسيا في عام 2015)<br>اتفاقية مع باكستان (1978 و 2007)<br>مذكرة تفاهم مع سريلانكا (2007)<br>مذكرة تفاهم مع الهند (1986)<br>اتفاقية العمل مع مصر (1958 و 2007)<br>اتفاقية العمل مع سوريا (2001)<br>الكفالة "نظام كفالة صاحب العمل" | إعلان شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن (الموقع في 9 تشرين الأول/أكتوبر 2014) سبع اتفاقيات عمل خاصة بمنظمة العمل الدولية بشأن حقوق العمال المهاجرين برنامج الأردن نحو عمل أفضل التابع لمنظمة العمل الدولية البرنامج المتكامل للاستخدام العادل (FAIR) التابع لمنظمة العمل الدولية برنامج شبكة الهجرة والحوكمة (Magnet) | تصاريح الإقامة والعمل إلزامية (سنة واحدة قابلة للتجديد) عقوبات على المهاجرين غير الشرعيين (الدخول أو الإقامة غير الشرعية) التسجيل في مؤسسة الضمان الاجتماعي حتى بدون تصريح عمل قانون مكافحة الإتجار بالبشر المعاملة التمييزية للمهاجرين غير الشرعيين عدم انتظار التجنيس حتى بعد الإقامة طويلة الأمد |

## الملحق 4: إطار الحوكمة – الجهات الفاعلة الرئيسية

الجدول 3: الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في الهجرة

| العلاقات مع المغتربين  | عمليات الهجرة  |
|--|--|
| <p>الديوان الملكي<br/>وزارة الخارجية وشؤون المغتربين: دائرة شؤون المغتربين<br/>وزارة العمل: مؤسسة الضمان الاجتماعي<br/>النقابات المهنية<br/>جمعيات المغتربين<br/>بوابة المغتربين على الإنترنت: <a href="http://connect.jo">http://connect.jo</a></p> | <p>شركات الأعمال/الشبكات الخاصة الأسرية<br/>شركات التوظيف الخاصة واتحادها التمثيلي (ORCA)<br/>وزارة العمل: قسم مكاتب التوظيف والعاملين بالخارج التابع لمديرية التوظيف، مديرية التفتيش المختصة بالعمل<br/>وزارة الخارجية وشؤون المغتربين: دائرة شؤون المغتربين<br/>وزارة التربية والتعليم<br/>وزارة التعليم العالي<br/>الجامعات</p> |

المصدر: المؤسسة الأوروبية للتدريب (2017)، ص 12

الجدول 4: الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في هجرة العمالة الأجنبية في الأردن

| حماية حقوق العمال  | عمليات الهجرة   |
|--|---|
| <p>وزارة العمل: مديرية التفتيش<br/>وزارة الداخلية ووزارة العدل: اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر<br/>النقابات العمالية، مثل النقابة العامة لعمال صناعات النسيج والملابس والثياب<br/>النقابات المهنية<br/>المنظمات غير الحكومية المحلية، مثل منظمة النهضة العربية ((ARDD)، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (JOHUD)<br/>المنظمات الدولية ومنظمات الأمم المتحدة، مثل منظمة العمل الدولية</p> | <p>وزارة العمل: إدارة هجرة العمالة<br/>وزارة الداخلية ووزارة العدل<br/>شركات الاستقدام الخاصة للعمال المنزليين والجمعيات التي تمثلهم المنظمات غير الحكومية المحلية وبعض المنظمات الدولية/التابعة للأمم المتحدة للاستخدام العادل<br/>الاتفاقيات الثنائية بين الأردن والدول المرسلة<br/>كفالة المواطنين الأردنيين (أصحاب العمل)</p> |

المصدر: المؤسسة الأوروبية للتدريب (2017)، ص 18

الجدول 5: الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في دعم اللاجئين/طالبين اللجوء في الأردن

| الدعم المقدم من المجتمع الدولي   | دعم الجهات الفاعلة الأردنية  |
|--|--|
| <p>يمنح الاتحاد الأوروبي تمويلاً للعديد من الجهات الفاعلة الدولية/الوطنية والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (الوكالة الألمانية للتنمية الدولية، والمجلس الدنماركي للاجئين، وغيرهم).<br/>منظمة الأونروا للاجئين الفلسطينيين<br/>المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بالنسبة للاجئين الآخرين<br/>فريق العمل المشترك بين الوكالات<br/>منظمات الأمم المتحدة الأخرى المشاركة في مواجهة أزمات اللاجئين السوريين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة اليونيسيف، ومنظمة اليونيسكو، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة (إعادة التوطين)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان)<br/>البنوك الدولية (البنك الدولي، البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، مؤسسة التمويل الدولية)<br/>الجهات المانحة الدولية والمنظمات غير الحكومية (المجلس النرويجي للاجئين، الوكالة السويسرية للتعاون من أجل التنمية، كاريتاس، منظمة "كير" الدولية، وغيرهم)</p> | <p>وزارة الداخلية (مديرية شؤون اللاجئين السوريين)<br/>وزارة التخطيط والتعاون الدولي (وحدة تنسيق الإغاثة الإنسانية)<br/>الوزارات الأخرى ومؤسسات الدولة في مجالات محددة (وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التعليم العالي، وزارة الصحة، البلديات، وغيرها)<br/>منصة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية<br/>الكليات المجتمعية والجامعات (+ كلية القدس الخاصة)<br/>منظمات المجتمع المدني (مثل صندوق "جهد" ومنظمة "أرض"<br/>والهيئة اليسوعية لخدمة اللاجئين)</p> |

المصدر: المؤسسة الأوروبية للتدريب (2017)، ص. 22

## قائمة الاختصارات

|   |        |
|---|--------|
| استراتيجية تطوير التعليم  | EDS    |
| المؤسسة الأوروبية للتدريب   | ETF    |
| الاتحاد الأوروبي  | EU     |
| البرنامج المتكامل للاستخدام العادل  | FAIR   |
| مجلس التعاون الخليجي  | GCC    |
| الناتج المحلي الإجمالي  | GDP    |
| مسح الهجرة الدولية للأسر المعيشية   | HIMS   |
| المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة  | ICMPD  |
| منظمة العمل الدولية   | ILO    |
| شبكة الهجرة والحكومة  | Magnet |
| تدابير دعم المهاجرين من منظور المهارات والتوظيف                                   | MISMES |
| وزارة التربية والتعليم  | MoE    |
| وزارة الخارجية وشؤون المغتربين  | MoFAE  |
| وزارة العمل   | MoL    |
| مذكرة تفاهم   | MoU    |
| استراتيجية التوظيف الوطنية  | NES    |
| المنظمات غير الحكومية   | NGO    |
| المناطق الصناعية المؤهلة (الكويز)   | QIZ    |
| الوكالة السويسرية للتعاون من أجل التنمية (SDC)                                    | SDC    |
| التعليم والتدريب التقني والمهني   | TVET   |
| منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)                            | UNESCO |
| المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين                                     | UNHCR  |
| وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) | UNRWA  |
| دولار أمريكي  | USD    |
| التعليم والتدريب المهني   | VET    |

## ثبت المراجع

- Abdulla Al Ghurair Foundation for Education, *Employment Trends, Challenges and Opportunities for Refugees in Jordan*, Abdulla al Ghurair Foundation for Education, 2019.  
الرابط: <https://alghurairfoundation.org/employment-trends-challenges-and-opportunities-for-refugees-in-jordan>
- Agulhas, *Independent Monitor's Assessment Report – Jordan Compact and Brussels Meetings*, Reports No. 1, 2 and 3, Agulhas, London, 2019.  
الرابط: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjCk9jHj9bzAhvNsKQKHfkIDLEQFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fagulhas.co.uk%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F11%2F190917-Assessment-Report-Final-1.pdf&usg=AOvVaw0GdhQbRS9qdMZ89MeLmYox>
- Barazesh, S., 'The Syrian Refugee Labor Supply Shock in Turkey, Lebanon and Jordan: A Literature Review of Critical Impacts on Labor, Economies and Policies', EuroMedMig Working Paper Series No. 5, 2021.  
الرابط: <https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/47256/EuroMedMigWP5-Ap2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- De Bel-Air, F., 'Migration Profile: Jordan', Migration Policy Centre, Policy Briefs, 2016.  
الرابط: <http://hdl.handle.net/1814/44065>
- Department of Statistics, Jordan-HIMS, 'Jordan Household International Migration Survey', 2014.  
الرابط: [http://www.dos.gov.jo/dos\\_home\\_e/main/population/Jordan\\_International/Jordan-HIMS.pdf](http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/population/Jordan_International/Jordan-HIMS.pdf)
- ETF (European Training Foundation), *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES)*, ETF, Turin, 2017.  
الرابط: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/FE1739179121898CC12581F5004EBD48\\_MISME\\_S%20Jordan.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/FE1739179121898CC12581F5004EBD48_MISME_S%20Jordan.pdf)
- ETF (European Training Foundation), *Torino Process 2018–2020 Jordan – National Report*, European Training Foundation, Turin, 2020.  
الرابط: <https://openspace.etf.europa.eu/trp/torino-process-2018-2020-jordan-national-report>
- ETF (European Training Foundation), *Policies for Human Capital Development in Jordan: an ETF Torino Process assessment*, ETF, Turin, 2020.  
الرابط: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/trp-assessment-reports/jordan-2020>
- Hartnett, A. S., 'The Effect of Refugee Integration on Migrant Labour in Jordan', Review of Middle East Studies, 2019.  
الرابط: <https://doi.org/10.1017/rms.2018.91>
- ICMPD (International Centre for Migration Policy Development), *A Profile of Jordan's Expatriates. An overview of Jordan's emigration patterns and policies*, November 2018.  
الرابط: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjIjaOHkdbzAhUBt6QKHcRmAwYQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fdiasporaforddevelopment.eu%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F05%2FCF\\_Jordan-v.2.pdf&usg=AOvVaw31Ny8MCzDLE2ub4PrASMPO](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjIjaOHkdbzAhUBt6QKHcRmAwYQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fdiasporaforddevelopment.eu%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F05%2FCF_Jordan-v.2.pdf&usg=AOvVaw31Ny8MCzDLE2ub4PrASMPO)

The Politics of Integrating Syrian Refugees into 'Making Refugees Work' Lenner, K. and Turner, L.,  
متوفر من خلال الرابط: *Middle East Critique*, Vol. 28, No. 1, 65–95, 2018. ,  
<https://doi.org/10.1080/19436149.2018.1462601>

Ministry of Planning and International Cooperation, Jordan Response Plan for the Syria Crisis 2020-  
متوفر من خلال الرابط: <http://www.jrp.gov.jo/Files/JRP%202020-2022%20web.pdf>, 2020 2022,

Razzaz, S., ILO (International Labour Organization), A Challenging Market Becomes more  
متوفر من Challenging – Jordanian workers, migrant workers in the Jordanian Labour Market, ILO, 2017.  
خلال الرابط: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_556931.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_556931.pdf)

Renad, A., et al., Examining Barriers to Workforce Inclusion of Syrian Refugees in Jordan, Betterwork  
discussion paper No. 21, International Labour Office.  
متوفر من خلال الرابط: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/08/Formatted-Final-SIPA-Capstone-1.pdf>

Sahin Mencutek, Z. and Nashwan, A. J., 'Perceptions About the Labor Market Integration of Refugees:  
Evidences from Syrian Refugees in Jordan', *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 22,  
متوفر من خلال الرابط: <https://doi.org/10.1007/s12134-020-00756-3>, 615–633, 2021.

Tiltnes, Å. A. and Zhang, H., Fafo, *Progress, challenges, diversity insights into the socio-economic  
conditions of Palestinian refugees in Jordan*, Fafo report, 2013.  
متوفر من خلال الرابط: <https://www.faf.no/en/publications/fafo-reports/item/progress-challenges-diversity>

# Where to find out more

Website

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

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

YouTube

[www.youtube.com/user/etfeuropa](http://www.youtube.com/user/etfeuropa)

Instagram

[instagram.com/etfeuropa/](https://instagram.com/etfeuropa/)

LinkedIn

[linkedin.com/company/european-training-foundation](https://linkedin.com/company/european-training-foundation)

E-mail

[info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)



European Training Foundation

