

اجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات الأردن



الآراء الواردة في هذا التقرير هي مسؤولية المؤلفين فقط ولا تعكس بالضرورة آراء مؤسسة التدريب الأوروبية أو مؤسسات الاتحاد الأوروبي عموماً.

© مؤسسة التدريب الأوروبية، 2017
يمكن إعادة إنتاج هذه الوثيقة شريطة ذكر المصدر.

اجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات الأردن

تموز/يوليو 2017

قائمة المحتويات

2	مقدمة
3	الملخص التنفيذي
6	1. خلفية الهجرة
8	1-1 المهاجرون الأردنيون للخارج (والعائدين)
10	2-1 العمالة الوافدة في الأردن
15	3-1 اللاجئون وطالبي اللجوء في الأردن
18	4-1 الدور الخاص للمجتمع الدولي بشأن اللاجئين في الأردن
22	2. المسح الوطني لتدابير الدعم
22	1-2 تعريف تدابير الدعم
25	2-2 تدابير للمهاجرين الأردنيين إلى الخارج (مبادرة 5-1)
28	3-2 تدابير للمهاجرين الأجانب العاملين في الأردن (مبادرة 6-12)
32	4-2 تدابير للاجئين وطالبي اللجوء في الأردن (مبادرة 13-35)
47	3. دراسات حالة مبادرات ميسمس
47	1-3 برنامج منظمة العمل الدولية "العمل الأفضل للأردن" للعمال المهاجرين
49	2-3 برامج الأونروا للتدريب والتعليم التقني والمهني
51	3-3 مشروع الوكالة الألمانية (GIZ) "دعم المجتمعات الأردنية في الاستجابة لأزمة اللاجئين السوريين من خلال السباكة الرشيدة للمياه"
53	4. الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية
57	الملحق: قائمة المؤسسات التي تمت مقابلتها
58	قائمة المختصرات
59	المراجع

أجرت مؤسسة التدريب الأوروبية في السنوات الماضية دراسات حول الهجرة والمهارات وركزت على بلدان محددة مجاورة للاتحاد الأوروبي (ETF، 2013، World Bank & ETF، 2010). وقدم هذا البحث المبكر أدلة على ملامح مهارات المهاجرين، وكيف أن هذه المهارات غير مستغلة في الخارج وعند العودة. كما أظهرت الحاجة إلى تدابير سياسات تنمية لدعم المهاجرين من أجل تحسين مواءمة الوظائف والمهارات لفائدة البلدان المستضيفة لهم وبلدان الأصل والمهاجرين أنفسهم (ETF، 2014a).

ونتيجة لذلك، بدأت مؤسسة التدريب الأوروبية عام 2014-2015 بتنفيذ مسح لتدابير دعم المهاجرين من منظور التشغيل والمهارات (ميسمس) في بلدان المنشأ، وذلك بدعم من مركز سياسات الهجرة في معهد الجامعة الأوروبية. واستعرضت قائمة الجرد العالمية (ETF، 2015a) أحد عشر نوعاً من الدعم المقدم للمهاجرين الذين تم تنظيمهم حول جميع مراحل دورة الهجرة (قبل وأثناء وبعد). وأيضاً قدمت تقارير الدول الأعضاء في الدراسة مسوح مماثلة في أرمينيا وجورجيا ومولدوفا وتونس والمغرب (ETF، 2015b-f).

وهذه الدراسات المسحية الجديدة في الأردن ولبنان هي دراسات متابعة لممارسات المسوح على دعم المهاجرين من منظور المهارات والتشغيل. لكن التقرير لم يستهدف فقط المهاجرين والعائدين الأردنيين، بل أيضاً المهاجرين واللاجئين الأجانب من العمال وطالبي اللجوء في الأردن. وفي هذا التقرير تعرف تدابير دعم المهاجرين من منظور التشغيل والمهارات بأنها تدخلات بسياسات محددة في جميع مراحل حلقة الهجرة تستهدف مجموعات المهاجرين. ولكي يكون التدخل مسحا لدعم المهاجرين من منظور التشغيل والمهارات، ينبغي أن يحشد موارد محددة في الميزانية (بعض النظر عن يمول أو ينفذ العمل)، وعادة ما يكون ذلك خلال فترة محددة (بين عامي 2000 و2016).

وتهدف هذه النظم إلى تحسين إدماج المهاجرين في سوق العمل (أي تسهيل تنقل العمال ومواءمة الوظائف والمهارات وتحسين فرص كسب العيش وفرص العمل والحماية ومعلومات سوق العمل) أو استغلال المهارات والعمالة المهاجرة (مثل دورات تطوير المهارات والتعلم القائم على العمل، والارشاد الوظيفي والاعتراف بالمهارات والتحقق من صحتها). وبعد إجراء مسح للتدابير القائمة يتم تحديد عناصرها الرئيسية من حيث الكفاءة، إن وجدت، وتأثيرها على المجموعات الثلاث المستهدفة من أجل ادماجها واستخدام مهاراتها في سوق العمل. وقد تم اختيار بعض التدابير كحالات خاصة للدراسة باعتبارها تقدم خدمات متعددة الأبعاد وتشير إلى نتائج واعدة، وتغطي ليس فقط المهارات والتشغيل وإنما مطابقة الوظائف.

وينقسم التقرير إلى أربعة فصول. ويعرض الفصل الأول حقائق وأرقام الهجرة لثلاث مجموعات من المهاجرين في الأردن، ويستعرض الجوانب الرئيسية لسياسات الهجرة والأطر القانونية وأصحاب المصلحة في البلد. ويقدم الفصل الثاني لمحة عامة عن مسح نظام إدارة المعلومات الإدارية والمالية، على سبيل المثال، قائمة بجميع تدابير ومبادرات دعم المهاجرين التي وضعت في الأردن. ويركز الفصل الثالث على مبادرات مسح "ميسمس" الثلاثة الواعدة التي تم اختيارها من مسح "ميسمس" الكامل، لدراسة حالة أكثر تفصيلاً كمثال جيد. وأخيراً يلخص الفصل الرابع الاستنتاجات ويضع بعض التوصيات للمبادرات المستقبلية لصانعي السياسات.

وتمت صياغة التقرير من قبل جلال الحسيني واستكمل من قبل روث فيريرو وتوريون (جامعة كومبلوتنس مدريد) بتمويل وتنسيق من المؤسسة الأوروبية للتدريب. وقدمت أوموهان بارداك من مؤسسة التدريب الأوروبية مدخلات وتعليقات خلال صياغة التقرير، كما قامت بتحرير النسخة النهائية. واستند أساساً على البحوث المكتبية واستكمل ببعثة قطرية لمقابلة المؤسسات الرئيسية والممارسين وغيرهم من الجهات الفاعلة حول تصميم وتنفيذ مبادرات (ميسمس). وتقدم مؤسسة التدريب الأوروبية شكرها لجميع المؤسسات والأفراد الذين تمت مقابلتهم حول تنفيذ تدابير دعم المهاجرين لمساعدتهم وتعاونهم. وتم وضع قائمة بالمؤسسات التي تمت مقابلتها (بدون أسماء لعدم الكشف عن هويتهم) في الملحق.

الملخص التنفيذي

تفسر التطورات السياسية والاقتصادية الإقليمية والموقع الجغرافي وكذلك العملية التاريخية لبناء الدولة إلى حد كبير معظم إرث الهجرة إلى الأردن. وأدى غياب الموارد الطبيعية وقلة فرص العمل إلى جعل الأردن بلداً تقليدياً للهجرة نحو دول الخليج بشكل خاص. معظم المغتربين الأردنيين كانوا من المهنيين ذوي المهارات العالية وأصبحت تحويلاتهم من المصادر الرئيسية للثروة والنمو الاقتصادي منذ بداية السبعينات. وبزيادة أجور المتقنين من ذوي المهارات المتدنية في داخل الأردن، ساهمت التحويلات المالية لهجرة العمالة الأجنبية الرخيصة (ذوي المهارات المتدنية) وخاصة من مصر والدول الآسيوية. وأدى ذلك لحدوث بنية خاصة لسوق العمل الأردني، وازن بين هجرة الأردنيين ذوي المهارات العالية مقابل هجرة العمال الأجانب ذوي المهارات المتدنية، تقريبا بأعداد متساوية.

ويتواجد معظم المهاجرين الأردنيين في القطاعات المهنية، ويتمتعون بسمعة "عاملين موثوق بهم" في بلدان الخليج، في نمط الهجرة الذي يغلب عليه الطابع الدائري. وهجرة الأردنيين للخارج تتم بدعم حجول من قبل الحكومة. ويتم الدعم من خلال اتفاقيات العمل التي وقعتها وزارة الخارجية وشؤون المغتربين مع دول الخليج وفي دور وزارة العمل بتشجيع وتسهيل هجرة الأردنيين للخارج (مثل البحث عن ونشر الوظائف الشاغرة في دول الخليج ومن خلال الملحقيات العمالية والتحقق من الدبلومات والخبرة العملية للعمال الأردنيين لأرباب العمل المحتملين والإشراف على وكالات التوظيف الخاصة). ويعتمد أكثر من نصف المهاجرين الأردنيين على الاتصالات الخاصة غير الرسمية وشبكات المغتربين للعثور على وظيفة في الخارج، ولكن المكاتب الخاصة المرخصة تقوم بدور متزايد في مطابقة الوظائف الدولية.

يعمل المهاجرون الأجانب في الأردن بشكل رئيسي في الزراعة والبناء والسياحة وتجارة الجملة والعمل المنزلي والتصنيع في المناطق الصناعية المؤهلة. ويرحب القطاع الخاص بهذا الوضع لتوظيف العمالة الأجنبية الرخيصة والجادة. تعتبر وزارة العمل مسؤولة عن تسجيل هؤلاء العمال وإعطاءهم "تصاريح عمل" مقابل رسم ثابت محدد لقطاعات مفتوحة "بخصص للمهاجرين" ولكن كبر حجم القطاع غير الرسمي يمنع الإشراف الكامل عليهم. وتعطى الأولوية بين الأجانب للمواطنين العرب (وخاصة المصريين) في جميع القطاعات باستثناء قطاع العمل المنزلي الذي تهيمن عليه النساء الآسيويات. كما وقعت وزارة الخارجية وشؤون المغتربين اتفاقيات عمل ثنائية مع بلدان المنشأ الرئيسية لتحسين إدارة عملية الهجرة. ورغم عدم وجود نظام الكفالة بقانون العمل فإنه مطبق على نطاق واسع، حيث لا يحصل العمال الأجانب على تصريح عمل أو إقامة دون أن يقوم صاحب عمل أردني بكفالتهم.

والأردن هو بلد مستقر نسبياً وسط منطقة معرضة للصراعات الداخلية والإقليمية، وقد تلقى الأردن موجات متتالية من اللاجئين: الفلسطينيين من فلسطين التاريخية (1948) ومن الضفة الغربية وقطاع غزة (منذ عام 1967) ومن الكويت (1990-1991)، والعراقيين منذ تسعينيات القرن العشرين، والسوريين منذ عام 2011 إضافة لبعض اللاجئين من السودان والصومال. ولم يتم وضع إطار سياسة موحدة للاجئين. وحيث أن الأردن لم يوقع على اتفاقية جنيف لعام 1951 للاجئين فقد اعتمدت الحكومة لكل حالة نهجا على حدة، ووصفت اللاجئين "بالضيوف" (باستثناء فلسطينيي عام 1948) وتغيرت السياسات لمعاملة فئات اللاجئين وفقا للمصالح الاجتماعية والاقتصادية في كل فترة. فمثلا لم يكن الوصول لسوق العمل مسموحا للاجئين السوريين، لكن ذلك تغير بعد مؤتمر دعم سوريا في فبراير 2016.

إضافة إلى استضافة الأردن وتعاونه مع المنظمتين الإنسانييتين للأمم المتحدة المعنية باللاجئين: الأونروا كمقدم خدمات أساسية للاجئين الفلسطينيين منذ عام 1951 (بما في ذلك سكان غزة السابقين)، والمفوضية العليا لشؤون اللاجئين المسؤولة عن خدمات اللاجئين الآخرين منذ عام 1998 (مثل العراقيين والسوريين والسودانيين والصوماليين). ويوضح هذا إلى جانب المهارات والأصول الخاصة باللاجئين، التعايش المشترك بين مختلف الأوضاع القانونية والمعيشية بين مختلف مجموعات اللاجئين وكذلك مزايا وضعهم في سوق العمل المحلية. فمثلا يتواجد العديد من المختصين العراقيين في بعض الوظائف التي تتطلب مهارات عالية (مثل التعليم العالي) في التعليم الخاص، ويتواجد اللاجئون السوريون من ذوي مستوى التعليم المنخفض من العمال المهرة في وظائف منافسة مباشرة مع الأردنيين ذوي المهارات المنخفضة ومع المهاجرين الآخرين.

وبالنظر إلى الضغط الهائل الذي واجهته الحكومة الأردنية عقب وصول اللاجئين السوريين، فقد وضعت وأطلقت بالاشتراك مع الجهات الوطنية والدولية استراتيجية تسمى "خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية في عام 2015. وتم انشاء برنامج الاستجابة الأردنية بالتنسيق من وزارة التخطيط والتعاون الدولي وشملت الوزارات التنفيذية والمانحين ووكالات الأمم المتحدة ونظمت استراتيجية لأحد عشر قطاعا ذات صلة باللاجئين. وتجمع خطة الاستجابة الأردنية 2016-2018 سياسات التنمية قصيرة وطويلة الأمد وتبني سياسة دعم "المجتمعات الأردنية المضيفة الضعيفة" إلى جانب اللاجئين السوريين للمساعدة في خفض التوترات الاجتماعية. وتعززت هذه الخطة باتفاق "دعم الأردن" الذي تم الاتفاق عليه بين الأردن والجهات الدولية المانحة في مؤتمر دعم سوريا الذي عقد في لندن في شباط/فبراير 2016. وتبع ذلك لاحقا مؤتمر بروكسل لدعم مستقبل سوريا في 5 نيسان، 2017.

وإدراكا منه بأن أزمة اللاجئين السوريين تجاوزت تحمل موارد الأردن المحدودة توقع اتفاق الأردن مساعدة مالية وتقنية كبيرة من المانحين الدوليين لتعزيز التنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل للسوريين والمجتمعات الأردنية المضيفة الضعيفة. وبالمقابل سمح الأردن للاجئين السوريين بالعمل القانوني في سوق العمل في "القطاعات المفتوحة" مثل الزراعة والانشاءات والخدمات وبيع الجملة والتصنيع في المناطق الصناعية المؤهلة. وكان للاتحاد الأوروبي دور ريادي كمانح ضمن الاستجابة الدولية للأزمة السورية. حيث انفتحت معظم الأموال من خلال منظمات الأمم المتحدة وغيرها من الجهات الفاعلة الدولية العاملة على الأرض. كما اتفق الاتحاد الأوروبي والأردن في تموز/ يوليو 2016 على تبسيط "قواعد المنشأ" التي يستخدمها المصدرون الأردنيون للتجار مع الاتحاد الأوروبي، مقابل توظيف نسبة ضئيلة من اللاجئين السوريين في المناطق الصناعية المؤهلة (15% في البداية وتصل إلى 25% في السنة الثالثة).

وقد كشفت دراسة هذا المسح بأن هناك على الأقل 35 مبادرة دعم في مجال إدماج المهاجرين في سوق العمل واستخدام مهارات المهاجرين بكفاءة. وركزت معظم هذه التدابير على اللاجئين (23 من أصل 35) رغم أنها تضمنت دائما حدا أدنى من المستفيدين (30%) من الأشخاص الضعفاء في المجتمعات الأردنية المضيفة. بالنظر الى السياق الديناميكي مع التطور المستمر في السياسات والاجراءات كنتيجة لضغوط اللاجئين فان هذا ليس مفاجئا. وتم تحديد سبعة تدابير (مبادرة) للعمال المهاجرين الأجانب، بينما حددت خمسة تدابير فقط للمهاجرين الأردنيين (والمغتربين). ويمكن تفسير غالبية مسوح (ميسمس) المركزة على اللاجئين بالحجم الهائل لمشكلة اللاجئين والمشاركة القوية من المانحين والمجتمع الدولي في هذا المجال. وهناك أيضا المزيد من أموال المانحين المتوفرة للاجئين السوريين. ويمكن تلخيص أهم النتائج الرئيسية لهذه التدابير على النحو التالي:

- هناك عدد من الأفكار المبدعة والممارسات الفردية الجيدة بين تدابير (ميسمس) تلبى الاحتياجات المختلفة للمجموعات المستهدفة. لكنها تبقى تجريبية. ويبقى عدد المستفيدين من (ميسمس) منخفضا للغاية، سواء في البرامج الفردية وتلك المصممة. وفي العادة يصل كل مسوح (ميسمس) فقط لنسبة صغيرة من مجموعة المهاجرين المستفيدين (بضعة آلاف إن لم يكن مئات قليلة منهم) وأيضاً استدامتها تعاني من ضعف كبير حيث استمرارها بعد انتهاء المشروع غير مضموناً.
- العدد المحدود من مسوحات (ميسمس) الموجهة للمهاجرين الأردنيين مستغرب بالنظر لأهميتهم وحجمهم الكبير. والسلطات لا تنظر الى اجراءات ما قبل المغادرة أو العودة كتدابير ضرورية نظراً لحقيقة أن المهاجرين يذهبون الى الخليج حيث نفس اللغة والثقافة. ورغم وجود عدد قليل من المشاريع المخصصة، فان الأردن يحتاج إلى سياسة شاملة "للاعترا ب والعودة" للمغتربين، مع هيكل مؤسسي واضح. ونظراً للطبيعة الدائرية لمعظم الهجرات، فانه لم يتم الاستغلال المنظم لمساهمة العائدين بمدخراتهم ومهاراتهم، في المجتمع الأردني.
- وكافة تدابير (ميسمس) التي استهدفت العمال المهاجرين الأجانب تم وضعها لحماية حقوق العمال المهاجرين. ورغم الشروع بها من قبل المنظمات الدولية وغير الحكومية، وتحسين ظروف العمال المهاجرين أصبح هدفاً لوزارة العمل وليس فقط حماية العمال المهاجرين، بل أيضاً جذب الأردنيين (ذوي المهارات المتدنية) العاطلين عن العمل الى هذه القطاعات بظروف عمل أفضل وبالتالي تخفيض معدل البطالة.
- هناك الكثير من تدابير (ميسمس) التي تم تنفيذها للاجئين وركز أغلبها على السوريين. وكان عدد الجهات المشاركة في وضعها وتنفيذها مرتفع جداً. ونتيجة لذلك هناك درجة عالية من البعثرة رغم الجهود الكبيرة المبذولة للتنسيق بين الجهات الفاعلة الوطنية والدولية. ولا يوجد جمع منظم للمعلومات عن التدابير التي تم تنفيذها ولا متابعة/ تقييم لنتائجها. ولا تسمح الأدلة المتوفرة بإصدار بيان واضح عن أثرها.
- معظم تدابير ميسمس لصالح اللاجئين السوريين تم وضعها وتمويلها وتنفيذها من قبل الجهات المانحة/ المنظمات الدولية والمتعاقدين معها من منظمات المجتمع (المنظمات غير الحكومية المحلية أو الدولية). وهي غالباً تدخلت فيها عمالة مكثفة مع تكاليف تشغيلية مرتفعة، وتكلفة الوحدة (لكل مستفيد) مرتفعة مقارنة بالميزانيات العامة للبرنامج. وتحتاج زيادة الكفاءة أن تتم من خلال مشاركة أكبر من المؤسسات الوطنية في تطوير وتوفير الخدمات.
- وتدابير ميسمس التي تمول وتنفذ محلياً عددها قليل جداً، وتتألف فقط من أنشطة تنجز بشكل منتظم من قبل بعض المؤسسات الخاصة والعامة من خلالها ولايتها العامة. وتضمن تدابير ميسمس في السياسات/ المؤسسات الوطنية محدود، ويتم توفير معظم الخدمات في هياكل موازية للخدمات الوطنية. وحتى تتم زيادة التأثير الإيجابي لأقصى حد، يجب إدماج تدابير ميسمس بالكامل في المؤسسات الوطنية.
- تركز معظم تدابير ميسمس على نوع واحد من التدخلات ولا تمزج التدابير المختلفة في حزمة واحدة، على الرغم أن حزم تدابير ميسمس المتكاملة تبدو هي الطريقة الأكثر فعالية. وهي في الغالب متشابهة بطبيعتها وتستهدف مجموعة معينة بناء على انتمائها الوطني. ونوعية التدريب المقدم ليست مضمونة ومعتمدة في السياق الوطني. وتحدي آخر يكمن بنقص تدابير ميسمس المطبقة على مجموعات مختلطة، وعندما يكون الحال كذلك يكون نطاقها صغير جداً.
- ولا تشمل تدابير ميسمس القائمة حالياً على أي دعم لريادة الأعمال/ أو العمل الحر للمهاجرين. ولم يكن هناك سوى مشروع واحد أو مشروعين تجريبيين صغيرين جداً للاجئين ولم يتم فيهما توثيق النتائج جيداً. ونظراً لعدم توفر فرص عمل كافية في سوق العمل الأردني، يمكن تخصيص جزء كبير من التدابير لدعم الأعمال الحرة. وهذا ينطوي على إمكانيات حقيقية وخاصة بالنسبة للاجئين العراقيين والسوريين.
- وبناء على تجارب ميسمس المتواضعة للعمالة المهاجرة أعلاه، هناك حاجة إلى استراتيجية شاملة للعمالة المهاجرة حيث تحدد فيها بشكل جيد الاحتياجات والظروف وسياسات الحماية والبنى المؤسسية للعمالة الأجنبية ويجب أن يوافق على هذا جميع أصحاب المصالح في البلد خاصة الشركاء الاجتماعيين وممثلي القطاعات الرئيسية المهمة الذين يستخدمون العمالة الأجنبية.

■ وعلى الرغم من أن السياسات لا زالت تتطور بشأن اللاجئين السوريين، من المبكر جدا إجراء تقييم لتدابير (ميسمس) الحالية للاجئين، والحاجة واضحة للمزيد من الملكية الوطنية والتنسيق بين المؤسسات الوطنية. ويلزم أن تأخذ المؤسسات والجهات الفاعلة الأردنية زمام القيادة في تطوير وتنفيذ تدابير ميسمس بينما تكون المنظمات الدولية أكثر حذرا بالتقليل من الدور الأساسي للمؤسسات الأردنية. وكذلك يجب اسناد دور محدد للمؤسسة (أو حتى المنظمة المانحة) لجمع معلومات عن جميع تدابير ميسمس، وضمان تماسكها ومواءمتها، ورصد وتقييم نتائجها.

وترد استنتاجات وتوصيات أكثر تفصيلا في الفصل 4. وبالنظر لأن الديناميكيات المتعلقة بمجموعات المهاجرين الثلاثة يرجح أن تستمر، فإن القضايا التي نوقشت في هذا التقرير هي هنا لتبقى. وبالتالي هناك مجال لسياسات وطنية استباقية وتدابير ميسمس أكثر فعالية من حيث التكلفة خاصة بالنسبة للاجئين لتحقيق الاستفادة القصوى من تلك الديناميكيات. وظل الأردن كريما جدا بفتح أبوابه تقريبا باستمرار للموجات المتعاقبة من النازحين بعد كل الأزمات السياسية في المنطقة. ومن خلال السيطرة على العملية وإشراك مجتمعات المهاجرين، يمكن أن يحقق الأردن مرة أخرى نتائج إيجابية لكل الأطراف، مما يؤدي إلى تعايش سلمي ومنتج.

1. خلفية الهجرة

نظام الحكم في الأردن هو ملكي دستوري وهو نظام سياسي مستقر في حوض البحر المتوسط، ويتزايد فيه عدد السكان من الشباب مع وجود نقص في الموارد الطبيعية. وطبقاً لآخر تعداد للسكان أجري في تشرين الثاني/ نوفمبر 2015 يبلغ عدد السكان 9.5 مليون نسمة (DoS 2015a). ويعكس هذا أثر الهجرة وارتفاع معدل النمو السكاني (3.1%)، ويضغط من نقل أعمارهم عن 30 عاماً (أكثر من 60% من السكان) بقوة مطالبين باستثمارات حكومية كبيرة في التعليم والصحة والتشغيل والإسكان والبنية التحتية (ETF 2014b).

ومن أصل 9.5 مليون نسمة يوجد حوالي 3 ملايين من الأجانب (2,918,125 شخص، 31% من مجموع السكان). من ضمنهم 1,265,514 سوري و636,270 مصري و634,182 فلسطيني (من الضفة الغربية وغزة) و130,911 عراقي و31,163 يمني و22,700 ليبي و197,385 من جنسيات أخرى يعيشون في الأردن (DoS 2015a). ولا تشمل هذه الأرقام عدداً كبيراً من الأشخاص المجنسين ولا سيما الفلسطينيين الذين منحوا الجنسية الأردنية على مدى عقود.

وبلغ معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي عام 2015 (2.4%) وعام 2016 (2.3%)، رغم تفافم النزاعات الإقليمية التي تؤثر سلباً على السياحة والبناء والاستثمار والتجارة¹. وساهم في هذا النمو قطاعات المال والتأمين والعقارات والنقل والتخزين والاتصالات والتصنيع والخدمات الاجتماعية والخدمات الشخصية. ومن حيث القطاعات الاقتصادية يعتبر اقتصاد الأردن إلى حد كبير اقتصاد خدمات. وشكلت الخدمات في عام 2015 (66%) من الناتج المحلي الإجمالي والصناعة التحويلية (30%) والزراعة (4%) فقط. وبالتالي كانت معظم الوظائف في الخدمات (81%)، تليها الصناعات التحويلية (18%) والزراعة (2%) (DoS 2015b). وتهيمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل نحو 94% من الشركات القائمة على القطاع الخاص، أي أكثر من 60% من الناتج الاقتصادي وتوظف نحو 31% من القوة العاملة.

ويبلغ عدد السكان ممن في سن العمل حالياً أكثر من 4 ملايين نسمة، ولكن الناشطين اقتصادياً يمثلوا فقط 40.5% من السكان عام 2017 بعد أن كانوا 36.3% عام 2016 (DoS 2016، 2017b)². كما تواجه البلاد واحد من أدنى معدلات مشاركة الإناث في العالم (ETF 2014b، 2014 Comolet) حيث أن 13.4% فقط من النساء يشاركن في القوى العاملة، مقابل 58.8% من الرجال في عام 2016 (DoS 2016). وبالإضافة لمعدلات النشاط الاقتصادي المنخفضة جداً، فإن معدلات التشغيل أيضاً منخفضة (30.5% في 2016، 33.1% في 2017). وبقيت معدلات البطالة ترتفع في السنوات القليلة الماضية: 13% في عام 2015، 15.8% في عام 2016 (13.8% بين الذكور و25.2% بين الإناث) و18.2% في عام 2017 (13.9% بين الذكور و33% بين الإناث) (DoS 2016، 2017b) والبطالة مرتفعة خاصة بين الشابات ممن يحملن شهادة البكالوريوس (54% في عام 2017).

كما يتميز سوق العمل الأردني بوجود نسبة عالية جداً من العاملين في القطاع العام (في الربع الثاني من عام 2016، كان 39.3% من الموظفين موظفين حكوميين)، حيث يفضل العديد من الشباب الوظائف العامة للأمن الوظيفي وساعات عمل أقصر ومنافع غير الأجور (RandCorporation 2014). وتأثر الاقتصاد سلباً بوجود حجم كبير للقطاع غير الرسمي الذي يمثل 44% من إجمالي العمالة في الاقتصاد الأردني في عام 2015 (DoS 2015b). وعدم الموائمة الجغرافية يمثل مشكلة حيث الوظائف أساساً توجد في العاصمة والمدن الرئيسية في حين أن غالبية العاطلين عن العمل يوجدون خارج هذه المناطق. كما أن نقص وسائل النقل العام وضعفها يسهمان في انخفاض قدرة القوى العاملة على التحرك.

ونظام التعليم في الأردن أفضل نسبياً مقارنة بالدول المجاورة، فمعدل تعليم الكبار هو الأعلى في المنطقة، وبلغ 93% في عام 2013. وفيه معدلات إجمالية عالية للالتحاق بالتعليم بلغ 95% في عام 2015 في التعليم الأساسي (6 إلى 15 سنة) و(84.3%) في التعليم الثانوي (16-18 سنة) و(35%) في التعليم العالي (DoS 2015b)³. لكن هناك مشاكل في نوعية وأهمية التعليم تتضح من نتائج امتحان (PISA، 2015).

وقد أثرت موجات الهجرة كثيراً على تاريخ الأردن ولعبت دوراً أساسياً في تطوير هيكله السياسي والاقتصادي والاجتماعي. وشهدت كافة المناحي تبعات كونه بلداً للهجرة والعبور في ذات الوقت. حيث ساهمت ثلاث موجات هجرة بتشكيل البلاد. الأولى هي الهجرة الاقتصادية للاردنيين وخاصة نحو دول مجلس التعاون الخليجي المجاورة منذ الستينيات. والثانية الهجرة الاقتصادية للعمال الأجانب إلى الأردن وخاصة من مصر ودول جنوب آسيا منذ السبعينيات. والثالثة هي التدفقات المتتالية من السكان الذين يفرون من الصراعات السياسية المختلفة في المنطقة، بما في ذلك الفلسطينيين (1948 و 1967)، والعراقيين (2003) والسوريين (2011) وغيرهم.

1 انظر www.worldbank.org/en/country/jordan/publication/economic-outlook-fall-2016

2 أجريت دراسة التشغيل والبطالة لعام 2017 على أساس المنهجية الجديدة المحسنة حسب توصية منظمة العمل الدولية بما فيها زيادة حجم العينة إلى 16 ألف أسرة بناءً على الإطار الجديد الذي وفره إحصاء السكان عام 2015، أضيفت مزيد من الأسئلة إلى الاستبيان مع توضيح مفهوم الشخص المستخدم باستثناء العاملين بدون أجر من تعريف "الشخص المستخدم".

3 كافة أرقام التعليم والتشغيل تعكس فقط وضع الاردنيين لأن معظم الدراسات والسجلات لا تشمل السوريين أو مجتمعات الأجانب الآخرين في الاردن.

وكثيرا ما تكون البيانات الرسمية المتعلقة بالهجرة محدودة وجزئية، كما يتضح من الأقسام الفرعية التالية، فهي لا تسمح برسم صورة ديمغرافية واجتماعية واقتصادية دقيقة للمهاجرين الاردنيين أو الأجانب واللاجئين. لذلك يجب تجميع البيانات الرسمية مع التقديرات غير الرسمية ومن مصادر وطنية ودولية وتقارير وسائل الإعلام وكذلك بيانات وكالات الأمم المتحدة العاملة مع المهاجرين في الأردن. ويحاول الجدول 1.1 أدناه جمع كل هذه البيانات المتاحة من كل المصادر الرسمية وغير الرسمية.

الجدول 1.1 أعداد المهاجرين (للخارج والداخل) والبلدان المرسلّة والمستقبلة

الهجرة للداخل		الهجرة للخارج
اللاجئون / وطالبي اللجوء (1)	العمال الأجانب المهاجرون	المهاجرون الأردنيون
أعداد اللاجئين المسجلين لدى الأونروا والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (2015-2017) • اللاجئين الفلسطينيين المسجلين لدى الأونروا: 2,117,361 (2015 UNRWA) • لاجئون آخرون مسجلين لدى المفوضية: (2017a UNHCR) 728,955	أعداد العمال المهاجرين القانونيين (مسجلين في وزارة العمل (MoL) 2015) 403,051 (75% منهم ذكور و 25% إناث) (2017 ILO Amman office)	المجموع: 785,000 (2013-2015) (12% من مجموع السكان) 2016 De Bel-Air (2016 World Bank)
بلدان المنشأ الرئيسية	بلدان المنشأ الرئيسية	البلدان المستقبلة الرئيسية
اللاجئون الفلسطينيون المسجلين لدى الأونروا (2): • 160,000 من إجمالي اللاجئين المسجلين لدى الأونروا هم من سكان غزة سابقا ممن غادروا القطاع في حرب عام 1967 اللاجئون الآخرون المسجلون لدى مفوضية الأمم المتحدة للاجئين (3): • السوريون: 656,913 (2017b UNHCR) 91% من مجموع اللاجئين المسجلين) • العراقيون: 62,173 (2017c UNHCR) • اليمينيون: 6,360 • السودانيون: 3,322 • الصوماليون: 770 • آخرون: 1,866	مصر: 222,108 – 55% من مجموع تصاريح العمل في آذار/مارس 2017 (منظمة العمل الدولية) السوريون: 40,318 – 10% من التصاريح في آذار/مارس 2017 (منظمة العمل الدولية) آخرون: 140,625 – 35% من مجموع تصاريح العمل في آذار/مارس 2017 (منظمة العمل الدولية) – من بينها: • بنغلاديش: 49,331 • سريلانكا: 14,881 • الفلبين: 16,915 • الهند: 11,494 • باكستان: 3,541 • اليمن: 2,943 • اندونيسيا: 1,276 • العراق: 883 إضافة الى حوالي 400,000 غير مسجلين، أكثر من 300,000 منهم مصريين (تقديرات غير رسمية من وزارة العمل في مقابلة في حزيران/ يونيو 2016)	الدول العربية • السعودية: 250,000 • الإمارات العربية المتحدة: 200,000 • الكويت: 55,081 • قطر: 40,000 • عمان: 7,403 • البحرين: 7,000 • فلسطين: 55,709 • ليبيا: 20,408 • العراق: 10,336 أمريكا الشمالية: 75,018 (الولايات المتحدة وكندا معا) أوروبا: 31,541 آخرون: ~20,000

المصادر: De Bel-Air (2016) على أساس مصادر مختلفة: 2016 World Bank، 2015 MoL، 2015 UNRWA & 2016 UNHCR، 2017 ILO Amman office.

ملاحظات: (1) يرجى ملاحظة أن الأرقام الواردة تحت هذا العنوان تشمل فقط تلك المسجلة لدى وكالتين من وكالات الأمم المتحدة: وهما الأونروا للاجئين الفلسطينيين من الضفة الغربية وقطاع غزة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين للاجئين من بلدان أخرى. (2) معظم اللاجئين المسجلين في الأردن هم لاجئين فلسطينيين من عام 1948 منحوا الجنسية، وكذلك "سكان غزة السابقين" الذين نقلوا من قطاع غزة إلى الأردن في أعقاب الحرب العربية الاسرائيلية عام 1967 ولم يمنحوا الجنسية الأردنية. (3) أعداد السوريين المسجلين وغيرهم من اللاجئين مع المفوضية تتغير كل يوم، ويتم نشر الأرقام المحدثة بانتظام في الموقع التالي، <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.php>

وكل مجموعة من المجموعات الثلاث الخاضعة للتدقيق (المهاجرون/ العائدون الأردنيون، والعمال المهاجرون الأجانب في الأردن، و طالبي اللجوء/ اللاجئين) تختلف عن بعضها البعض من حيث الأرقام والخصائص الاجتماعية والديموغرافية. كما تختلف سياسات الهجرة والمؤسسات المعنية بإدارة الهجرة وفقا لكل مجموعة من المهاجرين، بما فيها الجهات الفاعلة المختلفة الحكومية وغير الحكومية على الصعيد المحلي والوطني والدولي. وهي تتأثر كثيرا بالتطور السياسي للسياق الإقليمي. ويعطي التقسيم التالي لمحة عامة عن حقائق وأرقام الهجرة بناء على توفر البيانات،

وتصور الملامح والاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية، ويعطي نظرة عامة على سياسات الهجرة والجهات الفاعلة والتشريعات لكل مجموعة من المهاجرين.

1-1 المهاجرون الأردنيون للخارج (والعائدين)

حقائق وأرقام

لا توجد قاعدة بيانات يمكن الوصول من خلالها للعدد الرسمي للمهاجرين الاردنيين، وخصائصهم الاجتماعية والاقتصادية، ومدة الهجرة ونوع الوظائف في الخارج. وتراوحت أعداد المغتربين في السنوات الأخيرة بين 765,000 و785,000 وفقاً لمصادر وزارة الخارجية وشؤون المغتربين و(De Bel-Air 2016). ويقال إن أقل من نصفهم (حوالي 300,000) يعملون في الخارج (جوردان تايمز، 3-4-2016) يشكل هذا 19% من إجمالي القوى العاملة الأردنية. والباقي 465,000 هم عائلات العاملين المهاجرين. وتشير الأرقام إلى اتجاه متزايد في عدد المغتربين منذ عام 2008، حيث قدر العدد الإجمالي للوافدين آنذاك بنحو 600,000-670,000 (De Bel-Air 2010).

وترجع أسباب هجرة العمالة في المقام الأول إلى عدم الموازنة بين التطلعات المهنية العالية للعمال الأردنيين المهرة (ذوي المهارات العالية) ونقص فرص العمل الكافية والمجزية في سوق العمل الأردني. فهناك اختلال واضح بين العدد المرتفع نسبياً من العمالة العالية المهارة والعدد المنخفض جداً من الوظائف ذات المهارات العالية في الأردن، حيث معظم فرص العمل المستحدثة تلائم ذوي المهارات المنخفضة والأجور المنخفضة، ويبقى الميل للهجرة مرتفع في الأردن: حيث أعرب 37% من الشباب الأردني الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29 عن رغبتهم بالهجرة عام 2010 (De Bel-Air 2016). وأسهمت العولمة وتوابعها من سهولة الوصول للمعلومات من خلال الإنترنت أو وسائل النقل الأرخص بتسريع موجات الهجرة.

وتقليدياً يعتبر الاردنيون دول مجلس التعاون الخليجي كامتداد افتراضي لسوق العمل المحلية للمهنيين ذوي الخبرة والمهارة بمن فيهم رجال الأعمال والمهندسين والمحامين والمحللين الماليين والمصرفيين والمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والمدرسين وأساتذة الجامعات والأطباء والمرضى والفنيين (De Bel-Air 2010). والهجرة الدائرية بقيت نمطاً في العلاقة بين هذه التدفقات، بالجمع بين الاغتراب طويل وقصير المدى. وقد كشفت دراسة أجريت على المهاجرين العاملين والعائدين في عام 2014 أن معظم الاغتراب كان لأسباب اقتصادية (63%)، أما "للضرورة" بسبب عدم وجود فرص عمل لائقة (32%) أو "لعدم وجود خيار" حيث ظروف العمل أفضل في الخارج. ومعظم المهاجرين هم ذكور (86.2%) ممن أكملوا التعليم الثانوي (85%) و63% أكملوا التعليم الجامعي ويعمل 17% منهم في مبيعات الجملة والتجزئة، و3% في التعليم و12% في الانشاءات و10% في التصنيع و9% في الادارة. وأخيراً تلقى 88% منهم عقوداً من البلد المضيف قبل الهجرة منهم 85% أكملوا شروط العقد عند وصولهم (Jordan Vista 2016).

ويبدو أن تدفقات الهجرة من الاردن هي انتقائية، حيث أن المهاجرين متعلمين بمقدار الضعف عن غير المهاجرين. وخاصة سياسات الهجرة الانتقائية لأمريكا الشمالية (كندا والولايات المتحدة الأمريكية) ومسار الهجرة للمملكة المتحدة هي لذوي التعليم العالي وطلاب الدراسات العليا وصغار المهنيين ذوي المهارات العالية لهذه الدول (De Bel-Air 2016). ومنذ عام 2003، أقام مزيد من الأردنيين في الولايات المتحدة الأمريكية التي تستضيف أكبر مجتمع مغتربين أردنيين خارج منطقة الخليج. وزادت التصاريح الممنوحة من 2,927 عام 2003 إلى أعلى مستوى 5,187 عام 2014 وزاد العدد الإجمالي بنسبة 72% خلال هذه الفترة. وهناك علاقة طردية بين أعداد التصاريح ومعدلات التجنيس "التي تشير لتحويل الجنسية (تأمين الجنسية الغربية لضمان التنقل في سياق تأمين الهجرة)" (De Bel-Air 2016: 9).

تحدد تدفقات العودة بعوامل مثل مدة عقد العمل والرضا عن المعيشة في البلد المضيف والرغبة في العودة إلى الأردن. وفي هذا الصدد عقد حوالي 46% من المهاجرين المذكورين بالمرحى أعلاه عزمهم على البقاء في البلد المضيف، بينما 31% عزموا على العودة للأردن (Jordan Vista 2016). كما أثرت سياسات الهجرة في البلدان المضيف على قرار العودة. في 1990-1991 طردت الكويت ودول خليجية أخرى حوالي 300,000 أردني بسبب وقوف الاردن الى جانب العراق في حرب الخليج الاولى، فأصبحت الدول الغربية نتيجة لذلك وجهة جديدة للأردنيين (Chatelard 2010). وبعد هجمات 11/9 في نيويورك عام 2001 أدت سياسات القيود على الهجرة في الولايات المتحدة وأوروبا لعودة دول مجلس التعاون الخليجي كوجهة رئيسية للأردنيين (De Bel-Air 2010: 3).

وأدت المشاكل الاقتصادية التي تواجه دول الخليج الى الحد من تدفق المهاجرين. ففي عام 2008 مثلاً أدى سقوط اقتصاد دبي للعودة المؤقتة لحوالي 3,200 من العمال المهرة (Olwan 2010). ومنذ عام 2014، دفع انخفاض أسعار النفط هذه البلدان على اعتماد تدابير تقييد الهجرة من خلال فرض رسوم على الشركات التي توظف المغتربين وتأمين القوة العاملة. وقد يشير طرد حوالي 77,000 عامل (معظمهم من جنوب آسيا) من قبل شركة بن لادن السعودية للبناء إلى مزيد من تسريح العمال الذي قد يؤثر على عودة الأردنيين في المستقبل (Bani Issa 2016).

4 مسوحات الهجرة الدولية للاس في بلدان المتوسط، مشروع لم يتم نشر النتائج الكاملة عن الاردن بعد.

5 أشار المسح الكلي لسوق العمل الاردني اجري في 2010 من قبل دائرة الاحصاءات العامة ومنتهى البحث الاقتصادي بأن 81.6% من المهاجرين لديهم تعليم ثانوي أو أعلى منه، بينما 54,9% لديهم تعليم جامعي أو أعلى منه (استراتيجية التشغيل الوطنية 2011-2020 ص 15).

جوردان تايمز 14-12-2015). وهناك أدلة غير مؤكدة على عودة بعض الأردنيين بعد تسريح العمال أو عدم تجديد عقودهم، ولكن هذه العودة لم تصل لأعداد كبيرة. ويبقى ميزان الهجرة لدول الخليج إيجابياً رغم الأرقام التي تشير لوجود اتجاه تنازلي في السنوات القليلة الماضية.

السياسات والمؤسسات

في وقت مبكر من منتصف الستينات أصبحت هجرة الأردنيين مبدأ أساسياً في السياسة الاقتصادية للأردن (Succombe 1987). وشجع برنامج مجلس التنمية في الأردن للسبع سنوات (1964-1970) هجرة العمالة كحل لمحدودية فرص العمل المتاحة بينما دعت خطة التنمية للثلاث سنوات (1973-1975) إلى زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب المهني للاستفادة من زيادة تحويلات العمال. وأيضاً الأجندة الوطنية 2006-2015، وهي الوثيقة التي تمهد الطريق لإصلاحات البلاد في جميع المجالات شجعت الهجرة الاقتصادية من خلال دعوتها لموائمة العمالة الأردنية مع الطلب الإقليمي والدولي وتقديم المساعدة للأردنيين العاملين في الخارج (MoPIC 2005). وأدرجت عدة مؤسسات وطنية الطابع الإقليمي لسوق العمل الأردني في رؤيتها. والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، التي أنشئت عام 2007، بقيادة من قبل الجيش الأردني ومؤسسة التدريب المهني، أدرجت في رسالتها "الاستجابة للاحتياجات الكمية والنوعية في السوق الأردنية والأسواق العربية... (NET 2016).

وتتعدد أسباب الاتجاهات الإيجابية للهجرة. أولاً، تخفف الهجرة من الآثار الاقتصادية والاجتماعية السلبية للبطالة (ونقص العمالة)، وتسهم في تحقيق استقرار معدلاتها في حوالي 13% إلى غاية 2015 (وتصل إلى 22% بين خريجي الجامعات) (DoS 2015b، 2016، 2017b). ثانياً، تحسن مستوى المعيشة من خلال تحويلات المغتربين إلى ذويهم في الأردن (رفع الاستهلاك ومستويات الاستثمار والفرص التعليمية). وأسهمت التحويلات بالدخل القومي للبلاد، من مستويات منخفضة من 10-12% من الناتج المحلي الإجمالي (في منتصف السبعينات ومنذ عام 2009) إلى مستويات قياسية بحوالي 20% (بين عامي 1985 و 2007) (El-Sakka 2006، وجوردان تايمز 22-7-2015). وأخيراً، أصبحت العمالة الماهرة لدول الخليج جزءاً من مبادلة أكبر توفرها الأردن في مقابل تلقي دعمهم الاقتصادي والمالي.

ويستند تنظيم الهجرة عموماً على الدستور الأردني الذي يمنح المواطنين حرية التنقل والإقامة في الخارج (المادة 9، فقرة 2) وقد وقعت وزارة الخارجية وشؤون المغتربين اتفاقات عمل مع مجموعة من البلدان منذ أواخر التسعينات (الجدول 2.1). وهدفت الاتفاقيات مع دول الخليج كقطر والكويت والإمارات العربية المتحدة إلى تسهيل عملية الهجرة ومراقبة ظروف عمل المغتربين الأردنيين. وقدمت الدولة أيضاً الوصول إلى نظام الاشتراك في الضمان الاجتماعي للوغتربين.

الجدول 2.1 الإطار القانوني لهجرة الأردنيين

القوانين والأنظمة	الاتفاقيات الثنائية بشأن هجرة العمالة	الاتفاقيات المتعددة الأطراف	الحقوق والتسويات
الهجرة: دستور 1952، المادة 9 الاغتراب: قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 (المعدل في 2010 و 2014) قانون الجنسية الذي سمح بازواج الجنسية	اتفاقية العمل مع قطر (1997) اتفاقية العمل مع الكويت (2001) اتفاقية العمل مع دولة الإمارات العربية المتحدة (2006) اتفاقية العمل مع بلدان عربية تستقبل أعداد قليلة من العمال	اعلان الشراكة بالتنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن (الموقع في 2014-10-9)	الحرية الدستورية للسفر والإقامة في الخارج الاشتراك في الضمان الاجتماعي للمغتربين (القانون رقم 30 لسنة 1978) تنظيم شركات التوظيف الخاصة التحقق من صحة شهادات المهاجرين وخبرتهم في العمل لا مشاركة في الانتخابات بدون الإقامة في الأردن

لم يقم الأردن أبداً بإنشاء مؤسسة متخصصة للهجرة للمغتربين وتبعثرت إدارة الهجرة بين مختلف الجهات الفاعلة (الجدول 3.1). تقليدياً يميل المهاجرون الأردنيون للاعتماد على الاتصالات الخاصة غير الرسمية وشبكات المغتربين أكثر من أي مؤسسة عامة أو خاصة أخرى للعثور على وظيفة في الخارج⁶. وإضافة لهذه الشبكات الفردية يتم تحديد اثنين من العناصر الفاعلة من مؤيدي وميسري الهجرة: أولاً، وكالات التوظيف الخاصة والجمعيات التي تمثلها تلعب دور الوسيط النشط بين المهاجرين المحتملين وأصحاب العمل الخليجين والدوليين. وثانياً، وضعت وزارة العمل بعض تدابير الدعم المحدودة للباحثين عن عمل مثل نشر الوظائف الشاغرة المتاحة (بما في ذلك الوظائف في الخارج) وتصديق شهادات الدبلوماسيات. كما تم تكليف وزارة العمل بترخيص وكالات التوظيف الخاصة والإشراف على أنشطتها. وهذا الدعم المقدم من كل من مكاتب التوظيف ووزارة العمل تمت مناقشته بالتفصيل في الفصل 2.

⁶ وما زال نفس الأسلوب مستخدماً في عام 2015 ويستخدم 27.2% منهم مؤسسات الدولة أو مكاتب التوظيف الخاصة (20.7%) مقابل 55.2% منهم الذين يعتمدون على أقاربهم وأصدقائهم ومعارفهم والتحدث مشافهة (DoS 2015b).

الجدول 3.1 الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في هجرة الأردنيين للخارج

العلاقات مع المغتربين	عمليات الهجرة
<p>الديوان الملكي وزارة الخارجية: دائرة شؤون المغتربين وزارة العمل: مؤسسة الضمان الاجتماعي الجمعيات المهنية جمعيات المغتربين المغتربين الإلكترونيّة بوابة إلكترونية من الشتات، http://connect.jo/</p>	<p>شركات الأسرة / الأعمال الخاصة شركات التوظيف الخاصة والجمعيات التي تمثلها وزارة العمل: قسم مكاتب التوظيف والعاملين في الخارج تحت إشراف مديرية التوظيف، مديرية تفتيش العمل وزارة الخارجية وشؤون المغتربين: دائرة شؤون المغتربين وزارة التربية والتعليم وزارة التعليم العالي الجامعات</p>

وتعزيز الروابط مع المغتربين فيما يتجاوز التحويلات المالية أصبح أمراً هاماً في سياسة الهجرة الأردنية منذ أواخر السبعينيات. وتم تنفيذ عدة تدابير في هذا السياق تحت رعاية الديوان الملكي والحكومة والنقابات المهنية، منها السماح للمغتربين بالاشتراك في الضمان الاجتماعي (قانون الضمان الاجتماعي 1978، المعدل في 2010 و 2014 لوضع نظام الاشتراك الاختياري) وتشجيع وتنظيم نوادي المغتربين الاجتماعية وجمعياتهم المهنية⁷ وتنظيم مؤتمرات لهم كل سنتين في الأردن منذ منتصف الثمانينات (2010 De Bel-Air، 2010 Bartolomeo et al.).

لكن تشكيل مثل هذا "الاغتراب الاقتصادي" بقي نواة: فبقي عدد الاشتراكات الاختيارية بين المغتربين منخفض نسبياً (5,000، <http://connect.jo/>) ومعظم رجال الأعمال المغتربين في الخليج وأوروبا ظلوا بعيدين عن الاستثمار في بيئة غير ملائمة للأعمال التجارية في الأردن. إضافة إلى أن هذه الإجراءات لم تسعى للاستفادة بشكل مباشر من خبرة المغتربين من خلال مشاريع التوجيه على سبيل المثال⁸. وتعزز شعور المغتربين بالقطيعة عن بلادهم باستبعاد القانون لهم من الانتخابات العامة والمحلية (جوردان تايمز، 2015-7-29) وبقيت الجهود المبذولة لإخراطهم في التنمية الاقتصادية في الأردن على رأس أولويات الأردن (2014 Jordan Business).

وظهرت وجهات نظر بديلة في السنوات القليلة الماضية تؤكد أثر هجرة الأدمغة من هجرة اليد العاملة، وتنتقد تحويل الإعانات العامة المستثمرة في التعليم العالي والتدريب الجيد إلى البلدان المستقبلية مع نقص العمالة من المهرة والخبراء في قطاعي تكنولوجيا المعلومات والطب وبصورة أعم تأثير ذلك على التنمية طويلة الأمد (MoPIC، 2010، 2015a) لكن هذه الآراء لم تترجم لتدابير ملموسة "للاحتفاظ بالمهاجرين". واستمرار ارتفاع معدلات البطالة والفقر، وكذلك العجز في الميزانية، تدفع الحكومات الأردنية لجعل الهجرة من الأصول الاقتصادية الحيوية. وبقي موقف الأردن المؤيد للهجرة ضمنياً في تناقض مع الآراء البديلة من وقت لآخر حول عواقب "هجرة الأدمغة" السلبية، وبقي ذلك أيضاً مستمراً في الممارسة العملية.

2-1 العمالة الوافدة في الأردن

الوقائع والأرقام

بدأ استقدام العمالة الأجنبية إلى الأردن في أوائل السبعينيات من القرن العشرين، لكن المعلومات الكمية عن وضعهم في سوق العمل المحلية نادرة نظراً لاستبعادهم من المسح ربع السنوي للعمالة والبطالة⁹. وعموماً لا يرغب الأردنيون في الانخراط في العمل اليومي المتدنّي، جزئياً بسبب الدعم من دخل منتظم من التحويلات. لذا أصبح توظيف المهاجرين الوافدين ركيزة في سوق العمل كوسيلة للاستعاضة عن الأردنيين الذين لا يرغبون في الانخراط في القطاعات التي تكون فيها ظروف العمل صعبة (الزراعة والخدمات المنزلية والإنشاءات). وأكثر من نصف الوظائف التي تتواجد في القطاع الخاص، تكون غالباً تتطلب مهارات منخفضة وأجور منخفضة فتذهب للعمال الوافدين (NES 2011-2020، 2015 Stave&Hillesund)¹⁰.

وحيث أن وزارة العمل هي المسؤولة عموماً عن تسجيل جميع العمال الأجانب وإعطاءهم "تصاريح عمل" مقابل رسم ثابت لكل قطاع (حوالي 400 دينار أردني)، فإن المعلومات تقتصر على السجلات الإدارية (مثل عدد تصاريح العمل المقدمة سنوياً). وفي عام 2015 كان عدد العمال

⁷ أحد الشبكات التي تدعمها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية هي البوابة الإلكترونية (<http://connect.jo/>) حيث يتمكن المختصين المقيمين في الأردن بالتعاون مع زملائهم في الخارج للتشارك بإيجاد فرص أسواق جديدة وتشمل القطاعات الرئيسية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا النظيفة وعلوم الرعاية الصحية والحياتية.

⁸ مثلاً عودة الأردنيين المغتربين بعد الإزمات الاقتصادية والسياسية في الخليج لم يتم توثيقها أبداً بدقة، وخاصة استخدام خبرة العائدين لتدريب وتعليم العمالة المحلية في مجالاتهم لم يتم اكتشافها أبداً (Al-Katout، 2009: مقابلة مع المجلس الاقتصادي الاجتماعي، حزيران 2016).

⁹ هذا مسح دائرة الإحصاءات العامة للقوى العاملة، وتشمل عينة المسح العمال الأردنيين فقط ولا تشمل أي عمال وافدين/أجانب في الأردن منذ 1997.

¹⁰ تردد الأردنيون بشغور وظائف العمل اليومي أثر على اختيارات التعليم، فأقل من 3% من الشباب الأردنيين لديهم تدريب مهني رسمي و فقط 12% من خريجي درجة البكالوريوس يتابعون حالياً مسارات التعليم والتدريب التقني (UNDP، 2014).

الوافدين المسجلين لدى الوزارة (315,045 شخصا) (حوالي 22% من مجموع القوى العاملة في البلد). وكان ثلاثة أرباعهم من الذكور وحوالي نصفهم يعيشون في عمان. وهذا يمثل زيادة مقارنة مع السنوات السابقة. وفي آذار/ مارس 2017 زاد هذا العدد إلى (403,051) عامل وافد، وذلك نتيجة لجهود الحكومة في اضعاف الصفة الرسمية على عمل المصريين والسوريين (2017 ILO Amman office). 55% من المسجلين هم من المصريين و10% من السوريين و35% آخرين.

في عام 2015 كان معظم العمال الأجانب من مصر (62%)، ثم بنجلاديش (16%) والفلبين (5%) وسريلانكا (5%) (الجدول 4.1). هذه الجنسيات الأربع تمثل أكثر الوافدين الأجانب العاملين بشكل قانوني في الأردن. ومعظمهم عازبون ولديهم مستوى تعليمي منخفض (96% منهم يحملون شهادات ثانوية أو أقل) ويكسبون أقل من الحد الأدنى للأجور (2014 Al-Manar project، 2015 MoL) ويستخدمون أساسا في الزراعة والصناعة التحويلية والبناء والسياحة والتجارة بالجملة والخدمات الشخصية (بما في ذلك العمل المنزلي) وفي الوظائف ذات المهارات المتدنية والأجور المنخفضة. وسيطرت المهاجرات من سري لانكا والفلبين وبنجلاديش على العمل المنزلي، رغم أن بعض النساء من سريلانكا وبنجلاديش يعملن أيضا في تصنيع (الملابس) في المناطق الصناعية المؤهلة¹¹ (2016 De Bel-Air).

الجدول 4.1 الأنشطة الاقتصادية للوافدين المسجلين من العمال الأجانب، حسب بلد المنشأ والقطاع الاقتصادي (2015)

القطاعات	مصر	اليمن	(أ) سوريا (ب) العراق	بنجلاديش	سيريلانكا	الفلبين	الهند	باكستان	أندونيسيا
الزراعة، مصائد الأسماك	93,873	297	468 (أ) 15 (ب)	462	6	1	105	2,116	2
التصنيع	22,523	1,396	1,450 (أ) 65 (ب)	24,720	10,995	138	9,708	1,107	11
اعمال بناء	19,398	57	532 (أ) 5 (ب)	67	6	144	962	76	-
تجارة الجملة، إصلاح المركبات / البضائع	18,163	319	1,177 (أ) 93 (ب)	81	23	190	323	128	4
السياحة (الفنادق والمطاعم)	11,885	635	1,287 (أ) 21 (ب)	48	13	462	104	30	7
النقل والتخزين والاتصالات	3,622	30	115 (أ) 8 (ب)	8	5	6	33	13	3
الإدارة، خدمات الدعم	4,300	131	23 (أ) 3 (ب)	44	7	19	58	1	1
الخدمات الاجتماعية / الشخصية (عاملات المنازل)	13,702	21	11 (أ) 6 (ب)	23,814	3,799	15,670	40	32	1,239
آخر	6,692	393	244 (أ) 667 (ب)	87	27	285	161	38	9
مجموع	194,158	3,279	5,307 (أ) 883 (ب)	49,331	14,881	16,915	11,494	3,541	1,276

المصدر: MoL (2015).

لا تعكس هذه الأرقام صورة دقيقة لجميع العمال الأجانب الوافدين لأن العمل غير الرسمي شائع بين العمال المهاجرين (2016 Errighi&Griesse). وهذا هو حال العمال المصريين خاصة، فمعظمهم عازب أو يعيشون في الأردن بدون أسرهم. وبالنظر لـ 636,270 مصري يعيشون في الأردن حسب تعداد السكان لعام 2015 (2015a DoS) تبلغ نسبة العمال المصريين المسجلين لدى وزارة العمل حوالي 30% من المجموع. وهذا يؤكد تقديرات مسؤولي وزارة العمل بأن أكثر من 300,000 عامل مصري غير رسمي (مقابلة مع موظفي وزارة العمل في حزيران/يونيو 2016) إضافة إلى أن العدد الفعلي لعمال المنازل الآسيويين أكثر من 45,000 عامل مسجل حاليا: يقال أن 30,000 منهم يعملون بشكل غير رسمي (جوردان تايمز 2015-12-22).

¹¹ المناطق الصناعية المؤهلة خصصتها السلطات الأردنية والإسرائيلية ووافقت عليها الحكومة الأمريكية كمناطق يمكن تصدير منتجاتها إلى أمريكا بدون رسوم جمركية باستغلال اتفاقية التجارة الحرة الإسرائيلية مع الولايات المتحدة، إضافة إلى عدم تقييد الأردن بأي كوتا في صادراته، وبذلك تدخل المنتجات من هذه المناطق بدون تحديد كوتا أو رسوم جمركية لها. انظر دليلك للمناطق الصناعية المؤهلة:

ومن الصعب تحديد عدد العمال السوريين والعراقيين في الأردن. وبينما عدد المسجلين من السوريين بلغ 40,318 في آذار/ مارس 2017، قدر المسؤولون الأردنيون بأن ما يصل إلى 500,000-700,000 سوري يعملون كعمال موسمييين في الأردن قبل اندلاع الحرب الأهلية في سوريا (2014 Reach Initiative). تاريخياً عبر السوريين الحدود بحرية بموجب اتفاقية عمل ثنائية بين الأردن وسوريا وقعت في عام 2001 (ILO 2015a، 2015b) وأدت الحرب في سوريا بالآلاف من اللاجئين السوريين للإقامة في الأردن 1,265,514 حسب تعداد عام 2015، وبالمثل لا يعكس عدد العمال العراقيين المسجلين في الأردن (883 في عام 2015) العدد الإجمالي للعراقيين المقيمين في البلاد، أي 130,911 حسب تعداد عام 2015، حيث أن اللاجئين العراقيين يعملون في سوق العمل غير الرسمي.

أحد الجوانب التي تعقد أيضا التسجيل في وزارة العمل هي "تصاريح العمل" ورسوم التسجيل المتفاوتة حسب القطاعات الاقتصادية. فمثلا تقل رسوم التسجيل في القطاع الزراعي وتزيد في قطاع البناء. وغالبا ما يحصل العمال الوافدون على تصاريح عمل في القطاعات الاقتصادية ذات الرسوم الأقل (بالنسبة للوظائف الزراعية بدلا من وظائف البناء)، رغم أنهم يعملون في قطاع البناء حيث تكون الأجور أعلى. وبالتالي فإن أرقام وزارة العمل في القطاع الاقتصادي قد لا تشير بدقة الى مكان عمل الوافدين حسب قطاع النشاط. وحتى بين العمال الأجانب الذين يحملون تصاريح عملهم فبعضهم قيل بأنهم يدفعون لأشخاص أردنيين ليكفلوهم لغرض الحصول على التصريح بدون أن يعملوا حقيقة معهم وذلك في ظل نظام الكفالة في السوق السوداء (ILO 2017a). ويشترى العمال هذه التصاريح في السوق السوداء للحفاظ على وضعهم الرسمي كمهاجرين، وكثيرا ما يدفعون 1,000 دينار سنويا، معظمها تذهب للكفيل وليس للدولة.

السياسات والمؤسسات

تحدد التشريعات الأردنية شروط الإقامة والعمل لغير الأردنيين بالتفصيل. وينص قانون الإقامة وشؤون الأجانب لعام (1973) أن الأجنبي يدخل البلاد بطريقة قانونية ومعه تأشيرة¹² وأن تعيين العاملين الفنيين رهن بحصول الأجنبي على تصريح إقامة (سنة واحدة قابلة للتجديد). وحدد قانون العمل لعام 1996 قيودا لتوظيف العمال الأجانب (الجدول 5.1). وتحظر المادة 12 تشغيل العمال غير الأردنيين "إلا بموافقة الوزير ... شريطة أن يتطلب العمل خبرة ومؤهلات غير متوفرة في الأردنيين، أو أن عدد العمال الأردنيين المؤهلين لا يلبي الاحتياجات منها". بالإضافة لمنح الأولوية بين الأجانب للمواطنين العرب. ورغم أن القانون لم ينص على استخدام نظام الكفالة حيث يجب أن يكون أي عامل أجنبي يرحاه مواطن فهو مستخدم على نطاق واسع في الممارسة العملية، إلا في المناطق الصناعية المؤهلة.

تأسس تقليد "الكفالة" ليحكم هجرة العمالة في جميع بلدان الشرق الأوسط، وهو نظام يقوده أصحاب العمل لينظم العلاقة بين صاحب العمل (المعروف باسم الكفيل) والعمال المهاجرين. حيث أن شروط وأحكام الإقامة والعمل يحددها عادة الكفيل، وهذه العلاقة غير المتكافئة غالبا ما تؤدي إلى معاناة العمال المهاجرين من نقص في الدفع وعدم الدفع والتأخير في دفع الأجور والتكاليف الإضافية بدون مبرر (2015 Tamkeen). ويجبر أحيانا العمال ذوي المهارات المتدنية للعمل لساعات أطول مما ينص عليه القانون، دون دفع ساعات العمل الإضافي أو حرمانهم من الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية أو إجازة زيارة وطنهم أو تعرضهم للإيذاء البدني والجنسي.

¹² فيما عدا الاستثناءات (شخصيات الاعمال وأعضاء الوفود الرسمية) يجب أن يحصل العمال من البلدان الرئيسية المرسلة في جنوب آسيا (سيريلانكا والفلبين وبنغلادش والهند والباكستان) على تأشيرة وموافقة أمنية من بلدهم قبل وصولهم الأردن. وفي حالة عمال المنازل هذه الاجراءات تقوم بها مكاتب استقدام العاملات الاردنية العاملة بالتنسيق مع مكاتب توظيف في البلدان المرسلة. وأنظمة التأشيرة (رقم 3 لسنة 1997) وأنظمة تحديد مكان الإقامة تنظم شروط الحصول على تأشيرة وأنماط الإقامة.

الجدول 5.1 الإطار القانوني للعمال الأجانب الوافدين في الأردن

القوانين والأنظمة	الاتفاقيات الثنائية بشأن هجرة العمالة	الاتفاقيات المتعددة الأطراف	الحقوق والتسويات
ظروف العمل قانون العمل لعام 1996 (المعدل عام 2008، و 2009 للعمال المنزليين والزراعيين) قائمة وزارة العمل للقطاعات المغلقة وزارة العمل حصص العمال الوافدين من القطاعات المفتوحة ورسوم تصاريح العمل قانون الضمان الاجتماعي لعام 2014 الإقامة القانون رقم 24 لعام 1973 حول الإقامة وشؤون الأجانب (المعدل 1998)	مذكرة تفاهم مع بنغلاديش (2012) اتفاقية مع الفلبين (1988)، 2006، 2012) اتفاقية مع اندونيسيا (2009)، علقتها إندونيسيا في عام (2015) اتفاقية مع باكستان (1978، 2007) مذكرة تفاهم مع سري لانكا، (2007) مذكرة تفاهم مع الهند (1986) اتفاقية العمل مع مصر (1985، 2007) اتفاقية العمل مع سوريا (2001) الكفالة "نظام رعاية صاحب العمل"	شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن (إعلان موقع في 9-10- 2014) اتفاقيات منظمة العمل الدولية السبع بشأن حقوق العمال المهاجرين منظمة العمل الدولية برنامج العمل الأفضل الأردن برنامج التوظيف العادل وبرنامج (ماجنت) لمنظمة العمل الدولية	تصاريح الإقامة والعمل الإلزامية (سنة قابلة للتجديد) العقوبات على الوافدين غير الشرعيين (الدخول والإقامة غير النظامية) التسجيل في الضمان الاجتماعي بدون تصريح عمل قانون مكافحة الاتجار بالبشر المعاملة التقديرية للمهاجرين غير الشرعيين عدم توقع التجنيس حتى بعد الإقامة لمدة طويلة

وتفرض وزارة العمل عند منح تصاريح العمل اثنان من القيود. أولاً، تحدد خمسة عشر "قطاعاً مغلقاً" مخصصة للمواطنين الأردنيين فقط¹³. ثانياً، تنشر حصصاً للوافدين (تتم مراجعتها وفقاً لتطور سوق العمل) في 22 قطاعاً مفتوحاً للأجانب تحدد نسباً ثابتة للعمال الأجانب في كل نوع من المهن. يتم إعطاء الأردنيين غالبية الوظائف (من 55% في المطاعم غير المصنفة إلى 95% في العلاجات) في 16 من 22 من هذه القطاعات المهنية (جدول رقم 6.1). ويعطى العمال الأردنيين والأجانب فرص عمل على قدم المساواة في الانشاءات. وفي خمسة قطاعات تعطى الأولوية للأجانب: غسيل السيارات والبلاستيك والمناطق الصناعية المؤهلة وفي المؤسسات المملوكة للمستثمرين السوريين (60%-70%).

وبقي عدد العمال المهاجرين من مصر وجنوب آسيا بازياد مستمر في "قطاعات الكوتا". مثلاً تذبذبت نسبة المهاجرين العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة بين 78.7% و 75.5%، وهي أعلى بكثير من حصة الكوتا 70% التي حددتها وزارة العمل (2015) والصورة أكثر غموضاً في القطاعات التي عليها مراقبة أقل. فمثلاً تشير البيانات المتاحة أن عدد الأردنيين العاملين في قطاع الانشاءات بلغ 80،550 في عام 2013 مقابل 20،442 عامل مهاجر (2015 MoL، 2014 AI Manar project). لكن نسبة العمال غير النظاميين في هذا القطاع بلغت 78% (الحصة هي 50%) معظمهم مصريين (2010 UNDP، 2013 ILO). وينطبق نفس الشيء على قطاع الضيافة: تشير البيانات الرسمية إلى أن عدد الأردنيين العاملين يبلغ ضعف عدد العمال المهاجرين (أي ما يعادل 31،794 و 15،611) على التوالي (2014 AI Manar project). لكن أعداداً أكثر بكثير من المهاجرين يقدر أنها تعمل هناك.

¹³ تتضمن القائمة الحالية للمهن المغلقة: المهن الطبية والهندسية والادارية والمحاسبية والكتابية ما فيها السكرتارية ولوحات البدالات والهواتف والشبكات والمستودعات والمبيعات وقص الشعر (الكوافير) واعمال الديكور والتدريس بما فيه المتخصص عدا التخصصات النادرة مما لا يوجد فيها اردنيون وبيع المحروقات في المدن الرئيسية ومهن الكهرباء وميكانيكا السيارات واصلاحها والحرس والسائقون والخدم وخدم العمارات.

جدول 6.1 حصص العمال المهاجرين الأجانب في القطاعات الاقتصادية المفتوحة (%)

القطاعات الاقتصادية	% نسبة العمال الأردنيين	% نسبة العمال الأجانب
الوقود	60	40
خدمات الدعم	70	30
مطاعم غير مصنفة	55	45
غسيل سيارات	30	70
اعمال بناء	50	50
صناعية		
الكيمويات	80	20
التعدين	85	15
معالجة الغذاء	80	20
العلاجية	95	5
الهندسة	85	15
الطباعة والتغليف	80	20
إنتاج الخشب	65	35
اعمال بناء	50	50
إنتاج البلاستيك	40	60
صناعة الملابس باستثناء (المناطق المؤهلة)	60	40
الملابس	60	40
الملابس مع (المناطق المؤهلة)	30	70
الفنادق والبوابات السياحية		
5 نجوم	88	12
4،3 نجوم	85	15
2،1 نجمة	75	25
مستثمرون سوريون		
خارج المناطق الصناعية	40	60
داخل المناطق الصناعية	30	70

المصدر: MoL 2015.

الجدول رقم 7.1 الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في هجرة العمالة الاجنبية في الاردن

عمليات الهجرة	حماية حقوق العمال
وزارة العمل: مديرية العمال الأجانب وزارة الداخلية ووزارة العدل شركات التوظيف الخاصة بعاملات المنازل والجمعيات التي تمثلهم المنظمات غير الحكومية المحلية وبعض المنظمات الدولية ومنظمات الأمم المتحدة للتوظيف العادل الاتفاقيات الثنائية بين الأردن والدول المرسله كفالة المواطنين الأردنيين (أصحاب العمل)	وزارة العمل: مديرية التفتيش وزارة الداخلية ووزارة العدل: اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر النقابات المهنية الجمعيات المهنية المنظمات غير الحكومية المحلية، مثل منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية، الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية المنظمات الدولية ومنظمات الأمم المتحدة مثل منظمة العمل الدولية

تحاول وزارة العمل منذ عام 2007 تنظيم وصول العمال المهاجرين والحد من عدد غير الموثق منهم بقدر الامكان (جدول رقم 7.1). وعلى أصحاب العمل أن يتقدموا بطلب للوزارة ويدفعوا رسوم التصريح مع عقد عمل كامل لمدة سنة على الأقل للعامل الأجنبي. لكن العمل الشائع في الزراعة يحتاج لمدة أقصر أو لموسم واحد وكذلك في الانشاءات والكثير من العمال ينتقلون بين القطاعات بناء على توفر العمل فيها (ILO)

(2017a). وبعيدا عن إجراءات الشرطة بما فيها الضبطيات المنتظمة وعمليات الاعتقال والترحيل، سعى الأردن إلى إبرام اتفاقيات مع البلدان المرسل، بدءا من مصر المجاورة وهي المصدر الرئيسي للمهاجرين العاملين الذين يمكنهم الحصول بسهولة على تأشيرة عند نقاط الحدود. فقد وقع الأردن عام 2007 مذكرات تفاهم مع مصر لتنظيم دخول العمال من خلال تحديد القطاعات التي يمكنهم العمل فيها، والالتزام الإداري الذي ينبغي التقيده به (مثل نظافة السجل الجرمي، والفحوصات الطبية وتصاريح العمل) (الجدول 5.1). وأن تحتفظ مصر بقاعدة بيانات لجميع العمال الباحثين عن عمل في الأردن لتسهيل مراقبة العمال المصريين على الطرفين (2010 Khouri).

لم تؤت هذه الأدوات ثمارها حتى الآن. ووفقا لوزارة العمل هناك 100,000 عامل أجنبي في القطاع الزراعي، 40% منهم فقط لديهم تصاريح عمل. وبين الذين يحملون تصاريح للعمل في الزراعة (معظمهم مصريين)، انتقل 70% بطريقة غير شرعية للعمل في القطاعات الأخرى (جوردان تايمز 2016-7-11). وبالمثل رغم الاتفاق الثنائي الموقع بين الأردن وسوريا (2001) الذي نص على عقود عمل إلزامية بين العمال السوريين وأصحاب العمل الأردنيين، فإن معظمهم واصل العمل بشكل غير رسمي¹⁴. أبرمت اتفاقيات عمل ثنائية أخرى مع الفلبين (2006، 2010، 2012) وسريلانكا (2007) وإندونيسيا (2009) وبنغلاديش (2012) والنتائج لا تزال مرتقبة. وكما ذكر التقرير، فإن العمال الأجانب الذين يتم تجنيدهم بصورة غير مشروعة دون عقد ما زال بإمكانهم الحصول على تأشيرة عامل منزلي في المطار، لكن العقد الذي يحصل عليه لا يستوفي في كثير من الأحيان شروط الاتفاق المبرم مع البلد المرسل (2011 Tamkeen / Human Rights Watch).

وبموازاة ذلك، وضعت وزارة العمل مؤخرا استراتيجية وطنية للتشغيل (2011-2020) والاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن (2014-2020) ورؤية الأردن 2015-2025 حول سياسات سوق العمل. وبما أن هدفها هو زيادة العمالة من الأردنيين فقد أصبح أحد مبادئ استراتيجية التوظيف هو استبدال العمال المهاجرين بالأردنيين العاطلين عن العمل تدريجيا بنسبة 5% سنويا، وخاصة الأردنيين متدني التعليم (خريجي المدارس الثانوية فما دون). وقد لاحظت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل عام 2010 أن عدد العمال الأجانب المسجلين ممن تلقوا تعليما ثانويا أو أقل بلغ حوالي ثلاثة أضعاف عدد الأردنيين العاطلين عن العمل الذين لديهم مستويات مماثلة من التعليم (308,000 شخص مقابل 102,000 على التوالي). فمن الناحية النظرية فإن استيعاب جميع الأردنيين العاطلين عن العمل ممن هم في مستوى المدرسة الثانوية أو أقل سيترك أكثر من 200,000 فرصة عمل للعمال الأجانب (الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020).

وبالنظر إلى بيانات مسح التشغيل والبطالة بالنسبة للأردنيين حصرا (يبدي أن الأردنيين ما زالوا غير ممثلين تمثيلا كافيا في القطاع الزراعي (1.7%) وقطاع الضيافة (الفنادق/ المطاعم 4%) والعمل المنزلي (2.1%) (DoS 2015b)). ونظرا لأن الأردنيين يترددون في العمل في مثل هذه الوظائف اليدوية منخفضة الأجر، فكذلك يتردد أصحاب العمل بتوظيفهم. ورغم قول الكثير عن ثقافة العيب في العمل اليدوي، أظهر بحث حديث لمنظمة العمل الدولية (2017) بأن الأردنيين منفتحين على كافة القطاعات والوظائف تحت الظروف المناسبة، وأن ظروف العمل الخاصة هي التي تؤثر على رغبتهم في العمل في أي قطاع أو مهنة. وحيث أن القطاعات التي يعمل فيها العمال الأجانب تمارس فيها تقاليد العمل لساعات طويلة وغير متوقعة (13 ساعة في اليوم) والدفع المتأخر للأجور وعدم الدفع مقابل الساعات الإضافية وتتطلب مهام خطيرة على الجسم (ILO 2017a). فإن العمل من قبل الأردنيين في الوظائف متدنية المهارة والأجر يبقى منخفضا رغم حملات التوعية والإجراءات الملموسة لتحسين تصور المجتمع للعمل اليدوي (بما في ذلك زيادة الحد الأدنى للأجور).

3-1 اللاجئين وطالبي اللجوء في الأردن

الوقائع والأرقام

يستضيف الأردن عدة مجموعات ممن فروا من الحروب والاضطهاد. ويصنف هؤلاء أولا بحسب وضعهم الدولي، وثانيا بحسب جنسياتهم. وقامت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) بتسجيل الفلسطينيين الذين يحتاجون مساعدات إنسانية وذريتهم في عام 1948. وكما في عام 2016 هناك 2,117,361 لاجئ فلسطيني مسجل لدى الأونروا في الأردن. يتمتع معظمهم بالجنسية الكاملة ولا يمكن اعتبار سوى نسبة صغيرة منهم لاجئين. وتشمل هذه المجموعة الأخيرة نحو 160,000 "من الغزويين السابقين" الذين نقلوا من قطاع غزة في أعقاب حرب عام 1967، وأحفادهم (UNRWA 2015، 2016)¹⁵. وبخلاف لاجئي 1948 وأحفادهم الذين هاجروا من الضفة الشرقية والغربية لنهر الأردن، فإن اللاجئين من غزة لم يمنحوا الجنسية: ويعتبروا مقيمين أجنبيا يحملون جوازات سفر مؤقتة لمدة عامين.

يتم تسجيل فئات اللاجئين الأخرى مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين والتي ظلت تعمل في الأردن منذ 1998. ومنذ شباط/ فيراير 2017 تم تسجيل 728,955 لاجئ مع المفوضية العليا للاجئين، وأغلبهم من سوريا (655,732) والعراق (61,405) (UNHCR 2017a). وبالنظر إلى تعداد السكان لعام 2015 وعدد السوريين (1,265,514) فإن المفوضية وصلت لتسجيل نصف السوريين في الأردن. ويعيش 85% من اللاجئين السوريين خارج المخيمات، أكثرهم في اربد بالقرب من الحدود السورية وفي عمان ومعظمهم في الأحياء الفقيرة. ويعيش الباقون في مخيمات رئيسيين (الزعتري والأزرق) وفي ثلاثة مخيمات أصغر بكثير (المخيم الأردني الإماراتي ومنتزه الملك عبد الله وسبير

14 أكبر أصحاب العمل هم من ملاك الأراضي المتنفذين الذين نجحوا بتجنب تدقيق مفتشي وزارة العمل. ويقال أن السلطات الأردنية تتسامح مع تواجد السوريين بطريقة غير شرعية نظرا لأن العديد منهم ينتمي لنفس العشائر في شمال الأردن ويرتبطون معهم بالمصاهرة وروابط التجارة.

15 يقدر بأن حوالي 400,000 لاجئ (غير محتاج) لم يسجلوا مع المفوضية اما بسبب أنهم لم يحتاجوا مساعدة الأونروا أو أنهم لم يتمكنوا من اثبات شروط ومعايير التأهل للأونروا.

سيتي (UNHCR 2017b) وحوالي 51% منهم أعمارهم أقل من 18 سنة، و16% منهم دون سن 5 سنوات. وهناك عدد كبير نسبياً من الأسر – واحدة من كل ثلاثة – تتولى رعايتها المرأة السورية (Bertelsmann Stiftung 2016). وتصنف نسبة كبيرة منهم في فئة الفقر المدقع ويشتركون في الشقق التي تضم ما لا يقل عن 3 إلى 4 أسر (World Bank و UNHCR 2016).

وقد أدت أرقام اللاجئين دائماً لمناقشات مثيرة للجدل في الأردن. فالسوريون غير المسجلين في المفوضية يشملون بعض اللاجئين غير المحتاجين (رجال أعمال مثلاً) من القادرين على مواصلة أنشطتهم في الأردن وقد وصلوا في وقت سابق و/أو تزوجوا مع مواطنين أردنيين واستفادوا من دعم أقاربهم. ويشمل عدد اللاجئين ممن دخلوا بشكل غير قانوني إلى الأردن ولم ينضموا أوضاعهم خوفاً من الترحيل. وحقيقة أن العديد من السوريين وصلوا للأردن قبل الحرب (منذ عام 2001) وغالبيتهم العظمى عملت في القطاع غير الرسمي تجعل من الصعب وضع خريطة جغرافية اقتصادية.

ومن الصعب أيضاً رسم خريطة للاجئين العراقيين. فهناك تفاوت كبير بين الأرقام التي قدمتها السلطات الأردنية منذ أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، والتي تراوحت بين (500,000 و 750,000) وبين المصادر الأخرى (أقل من 200,000) (2010 Chatelard)، (2010 Seeley). واليوم المسجلين مع المفوضية هم 62,173 فقط من أصل 131,911 عراقياً مسجلين في تعداد عام 2015، بما في ذلك 30,000 من القادمين الجدد من الأراضي العراقية التي قام تنظيم الدولة الإسلامية باحتلالها في شمال العراق في عام 2014 (UNHCR 2017c). إن تقييم ورصد عدد اللاجئين العراقيين وظروفهم المعيشية أمر صعب بسبب كونهم أكثر تكيفاً وتنقلاً. ولم يتم إنشاء أي مخيم لهم، ويعتقد أن العديد من أرباب الأسر يعملون في السوق غير الرسمية أو ينتقل بين الأردن (حيث تقيم أسرهم) والعراق (حيث يعملون) (FAFO 2007). ويوضح هذا الوضع وإعادة توطين جزء منهم في بلدان ثالثة (65,000 في الولايات المتحدة الأمريكية منذ عام 2007 IRIN) (2013) يفسر الانخفاض الهائل في أعداد اللاجئين العراقيين المسجلين لدى المفوضية من حوالي 100,000 في أواخر عام 2008 إلى 29,000 في عام 2013.

السياسات والمؤسسات

أوضاع اللاجئين في الأردن غامضة حيث أنه ليس من الدول الموقعة على اتفاقية جنيف لعام 1951 الخاصة باللاجئين ولا على النظام الأساسي للمفوضية لعام 1950. ويحدد وضع اللاجئين بشكل أساسي من خلال الدستور وقوانين الإقامة (انظر الجدول 8.1). وتمنع القوانين تسليم اللاجئين السياسيين وتضع إجراءات لطلب اللجوء ولكنها لا تحدد الشروط التي يحق للاجئ الحصول فيها على اللجوء، ولا تمنح حقوق الإقامة أو العمل أو التعليم العام أو الرعاية الصحية تلقائياً (2013 Sadek). ومن الناحية العملية يعتمد الأردن معاملة اللاجئين على أساس كل حالة على حدة وفقاً لمصالحه السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وبالتعاون مع المنظمين الإنسانيين للأمم المتحدة وقام الأردن على أساس تعاقدية باستضافة: الأونروا للاجئين الفلسطينيين منذ عام 1951 ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين للاجئين الآخرين منذ عام 1998.

الجدول رقم 8.1 الإطار القانوني الخاص باللاجئين وطالبي اللجوء في الأردن

القوانين واللوائح	الاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة	الاتفاقات المتعددة الأطراف	الحقوق والتسوية
دستور 1952 القانون رقم 24 لعام 1973 بشأن الإقامة وشؤون الأجانب (المعدل 1998) سجل الأونروا للاجئين الفلسطينيين سجل المفوضية للاجئين الآخرين بطاقات الهوية التي تقدمها وزارة الداخلية لخدمات اللاجئين السوريين بطاقات الهوية التي تقدمها وزارة الداخلية لخدمات اللاجئين الآخرين غير السوريين تصريح الإقامة 2 و5 سنوات لسكان غزة السابقين وسكان الضفة الغربية على التوالي من عام 1967 قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي	الاتفاق بين الأردن والأونروا (1951) الاتفاق (1997) ومذكرة التفاهم (1998) بين الأردن ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، جددت في عام 2003 للعراقيين	الشراكة للتنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن، إعلان (موقع في 9-10-2014) خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية 2015، 2016، 2017-2019 برنامج برنامج استجابة الأردن للأزمة السورية اتفاق الأردن بشأن اللاجئين السوريين (لندن، 7-2-2016)	الحظر الدستوري لتسليم "اللاجئين السياسيين" لا توجد عقوبات ضد طالبي اللجوء غير الشرعيين المعاملة التقديرية للمهاجرين غير الشرعيين الحصول على الخدمات العامة ليس بصورة تلقائية، بل يتم منحها على أساس مخصص لا يوجد تجنس متوقع، باستثناء الفلسطينيين من حرب 1948

وهذا ما يفسر الأوضاع القانونية المتفاوتة لمختلف مجموعات اللاجئين في الأردن. فبينما منح اللاجئون الفلسطينيون عام 1948 المواطنة للمساهمة الكاملة في التنمية الشاملة للبلاد، فإن "لاجئي غزة السابقين" من حرب عام 1967 (إضافة إلى سكان الضفة الغربية منذ فك ارتباط الأردن عن الضفة الغربية في عام 1988) لم يعاملوا على قدم المساواة مع اللاجئين الفلسطينيين عام 1948. وتم منح حاملي الوثائق المؤقتة التي لا تمنح الجنسية إمكانية الوصول إلى المدارس العامة (الابتدائية) والخدمات الصحية، ولكنهم يواجهون العديد من القيود مثل عدم القدرة على الحصول على رخص القيادة اللازمة للعمل في مجال النقل (أي سيارات الأجرة)، ولا العمل في القطاع العام (باستثناء مهن الشغالة مثل عمال النظافة في الشوارع). وكان عملهم في القطاع الخاص مشروطاً بإذن السماح الأمني، ومنذ كانون الثاني / يناير 2016، عليهم أن يطلبوا تصاريح عمل مثل أي مهاجر آخر. ومع ذلك، فهم مثل اللاجئين السوريين منذ عام 2016، ليس عليهم دفع رسوم مقابل تصريح العمل. كما يدفع "سكان غزة السابقون" رسوماً أعلى للتأمين الصحي العام والتعليم العالي (ARDD 2015) ويخضع تسجيلهم في مراكز التعليم والتدريب التقني والمهني الأردني إلى إذن مسبق من السلطات المحلية. وقد زادت هذه القيود من اعتمادهم أكثر على الأونروا (وعلى مصادر الدعم المحلية مثل المنظمات غير الحكومية والديوان الملكي). وتعتيهم الأونروا الأولية للتسجيل في مراكز التعليم والتدريب التقني والمهني التابعة لها (مقابلة مع موظفي الأونروا، حزيران/يونيو 2016).

وتعترف المفوضية السامية للأمم المتحدة باللاجئين وطالبي اللجوء من عدة مجموعات من العراقيين والسوريين والسودانيين والصوماليين. وتعطي مذكرة التفاهم الموقعة بين المفوضية والأردن عام 1998 الحق للمفوضية في تحديد وضع اللاجئين وطالبي اللجوء في الأردن. وبعد تجديد مذكرة التفاهم عام 2003، جعلت من واجب المفوضية تحديد وضع طالبي اللجوء السوريين وتوفير الحماية لهم. ومع ذلك، يقتصر دورها في الحماية على الذين سجلوا لديها كلاجئين، وهؤلاء أعدادهم محدودة نسبياً حتى الآن بالمقارنة مع العدد الإجمالي لملتهمسي اللجوء لأسباب مختلفة. وأيضاً لا يمنح اللاجئون السوريون المسجلون لدى المفوضية الإقامة، مما يحد بشكل كبير من قدرتهم على البحث عن عمل قانوني.

بالمقابل تعتبرهم السلطات الأردنية "ضيوف" (الجدول 9.1). ويطلب من الضيوف أن يكونوا مسجلين لدى وزارة الداخلية¹⁶. ويتاح للسوريين الوصول للمدارس الأساسية العامة وخدمات الرعاية الصحية مجاناً بغض النظر عن وضعهم. ولكن التشريعات التي تنظم اندماجهم المهني سواء من خلال الجامعة أو التدريب المهني/التقني أو الوصول إلى سوق العمل الرسمي كان مقيداً حتى وقت قريب. من ناحية أخرى فهو يسمح للفرد من "الضيوف"¹⁷ بطلب تصريح عمل رسمي شريطة أن يكون له كفيل أردني يثبت عدم وجود أردني يمكنه القيام بهذه المهمة وبكلفة (300 دينار) والتي تعتبر باهظة بالنسبة لمعظمهم. والطرق الأخرى لدخول سوق العمل رسمياً مشروطة بأن يكون متزوج/متزوجة من أردني أو لديه تصريح إقامة ساري، وهذا يتطلب إيداع مبلغ 25,000 دولار أمريكي (IRIN 2013).

الجدول 9.1 الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في مجال اللاجئين/ طالبي اللجوء في الأردن

الدعم من الجهات الفاعلة الأردنية	الدعم من المجتمع الدولي
وزارة الداخلية (دائرة مساعدة اللاجئين السوريين) وزارة التخطيط والتعاون الدولي (وحدة تنسيق الإغاثة الإنسانية) الوزارات الأخرى ومؤسسات الدولة في مجالات محددة (وزارة العمل ووزارة التربية ووزارة التعليم العالي ووزارة الصحة والبلديات، الخ) برنامج الاستجابة الأردنية للأزمة السورية كليات المجتمع (+ كلية القدس الخاصة) والجامعات منظمات المجتمع المدني (أي الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية، منظمة يسوع لخدمة اللاجئين)	الاتحاد الأوروبي توفير الأموال لكثير من الجهات الفاعلة الدولية/ الوطنية ومنظمات الاتحاد الأوروبي (الوكالة الألمانية للإنماء والمجلس الدنمركي للاجئين، الخ) الأونروا للاجئين الفلسطينيين مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين للاجئين الآخرين فريق العمل المشترك بين الوكالات منظمات الأمم المتحدة الأخرى العاملة في الاستجابة للاجئين السوريين: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف واليونيسكو ومنظمة العمل الدولية، المنظمة الدولية للهجرة (التوطين)، برنامج صندوق الأمم المتحدة للإسكان البنوك الدولية (البنك الدولي، البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، مؤسسة التمويل الدولية) المانحين الدوليين والمنظمات غير الحكومية (المجلس النرويجي للاجئين، والمجلس الدنمركي للاجئين وكاريتاس ومنظمة كير الدولية، الخ)

ولغاية شباط/فبراير 2016 عندما غير الأردن "سياسته إزاء اللاجئين السوريين" (انظر القسم التالي)، فإنه لا يتم تشجيع إدماج اللاجئين السوريين في سوق العمل، ولم تتم الموافقة على برامج المساعدة الدولية التي تشمل التدريب المهني والتقني أو أنشطة البحث/ والشمول في العمل (Caritas 2015) ويعتقد أيضاً أن اللاجئين يترددون في دخول سوق العمل الرسمي – خشية أن يؤدي ذلك إلى إلغاء وضعهم كلاجئين في المفوضية وإنهاء المساعدات الإنسانية التي يتلقونها (قسائم الأغذية وفرص إعادة التوطين). ونتيجة لذلك تم دفع العديد من العراقيين والسوريين إلى سوق العمل غير

¹⁶ كافة السوريين ممن لا يحملون وثائق أو وثائق ثبوتية ناقصة تمت دعوتهم للحصول على بطاقات هوية للخدمة من قبل وزارة الداخلية (دائرة مساعدة اللاجئين السوريين) منذ أوائل عام 2015

¹⁷ مثلاً فقط من 2-3 آلاف تصريح عمل يتم تسليمها للاجئين من مخيم الزعتري (حوالي 80 ألف مقيم). انظر بوابة المفوضية الإلكترونية:

<http://data.unhcr.org/syrianrefugees/settlement.php?id=176&country=107®ion=77>

الرسمي. ووفقا لتقديرات مختلفة تتراوح أعداد العمال السوريين في الأردن من 143,000 إلى 161,000 عامل منذ 2013 (ESC 2016) SNAP (2013).

ولم يطرأ أي تأثير يذكر للعمالة العراقية على الاقتصاد الأردني. ليس فقط لأن أعدادهم قليلة وأنهم لا يعملون في قطاعات يتنافسون فيها مباشرة مع الأردنيين الفقراء، ويتركزون في وظائف ذات مهارات عالية مثل الأطباء المبتدئين أو المعلمين/الأساتذة في القطاع الخاص (شواغر يتركها المهاجرون الأردنيون)¹⁸. بخلاف تأثير العمال السوريين الأكثر إثارة للجدل. والغالبية العظمى منهم لم يكملوا التعليم الثانوي (85% من السوريين مقارنة بـ 58% من الأردنيين) (2015 Stave&Hillesund) وبنفس الوقت يعتقد بأنهم من العمال المهرة في الوظائف المنخفضة والمهارات المتوسطة مما يجعلهم في منافسة مباشرة مع العمال الأردنيين والمصريين ذوي المهارات المنخفضة (ILO 2015a) في قطاعات البناء والبيع بالجملة والتجزئة (خاصة في محافظات إربد والمفرق وعمان)¹⁹. وسبب آخر يعطي ميزة نسبية للاجئين السوريين هو أنهم يقبلون بأجور أقل وظروف عمل أكثر فقرا من غيرها (2016 Errighi&Griesse).

ورغم سياسات الشمول للاجئين السوريين منذ شباط/فبراير 2016، فإن الكثيرون يخشون من أن يحرمهم الوضع الرسمي للعمل من الحصول على المساعدات الإنسانية الحيوية من المفوضية²⁰. كما أن وضع التعليم للأطفال يثير القلق: لا يزال 40% منهم خارج المدارس (وزارة التربية والتعليم، 2015). وكما أكدت العديد من وثائق السياسات الوطنية والدولية، فإن من المهم أن يحصل جميع الأطفال السوريين على التعليم (2016 MERIP، 2015 UNICEF). إن وجود جيل مفقود من الأطفال السوريين لن يؤدي فقط إلى توترات اجتماعية في البلدان المضيفة، بل سيؤدي أيضا إلى منع هؤلاء الأطفال من لعب دور كامل في سوريا بعد انتهاء الصراع. وبحسب مؤتمر بوكسل فان ما مجموعه 196 مدرسة تبنت نظام الفترتين لتستوعب الأعداد الكبيرة من الطلبة السوريين ممن هم في سن الدراسة (فترة صباحية للطلاب الأردنيين، وفترة بعد الظهر للطلاب السوريين)²¹ ويقدر بأن هناك 125 ألف طالب سوري منخرطون في نظام التعليم الرسمي في عام 2016 وأن هناك 3,200 معلما تم توظيفهم في مدارس الفترتين وحوالي 2,500 معلما في مدارس الفترة الواحدة.

ونظرا للتاريخ الطويل للأردن مع اللاجئين، من المهم أيضا التأكيد على القبول الاجتماعي والاقتصادي العالي نسبيا للاجئين في المجتمع الأردني. فالمثقفون في البلاد مثل يوسف منصور يطلقون على اللاجئين "هدية بشرية" بسبب الفوائد الاجتماعية والاقتصادية التي جلبوها إلى المجتمع الأردني (RLS 2015). ويقول منصور إن الأردن استفاد دائما من اللاجئين منذ بداية الدولة الأردنية التي أطلق عليها اسم "البناء الإبداعي". ومع وصول الفلسطينيين بعد عام 1948، ارتفع الاقتصاد الأردني بنسبة 40%. لم يجلب الفلسطينيون فقط بعض ممتلكاتهم ولكن أيضا مهاراتهم ومواهبهم وخاصة في التجارة. فقد أصبحوا مواطنين ومؤسسين للدولة، وكان لهم دور أساسي في توسيع القطاع الخاص الأردني (RLS 2015: 23).

ثم كان وصول اللاجئين العراقيين الذين كانوا من المهنيين من الطبقة الوسطى الذين حققوا وفورات كبيرة. وقد وجدوا مكانة في التعليم العالي الخاص والمنظمات غير الحكومية الدولية، وتبعوا لبيان منصور فإن الجامعات الأردنية الخاصة وجدت فقط بعد توفر العديد من الأساتذة العراقيين. وربما يكون الفرق الرئيسي بين اللاجئين السوريين والعراقيين هو الفقر النسبي والتعليم المتدني لمعظم السوريين الذين وصلوا إلى الأردن. لكن لا يزال القطاع الخاص ينظر إلى السوريين خاصة "كعمالة ماهرة" للأعمال ذات المهارات المنخفضة والمتوسطة التي يتجه نحوها الزبائن (اجتماعات مؤسسة التدريب الأوروبية مع أصحاب المصلحة، حزيران/يونيو 2016) ويوضح هذا كيف أن سياسات شمول ومشاركة مجتمعات اللاجئين لها نتائج إيجابية لكلا الجانبين وتخلق التعايش السلمي والمثمر²².

1-4 الدور الخاص للمجتمع الدولي بشأن اللاجئين في الأردن

بالإضافة إلى التواجد الطويل لوكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين (UNHRC) كمؤسسات رئيسية في الأردن، فإن المجتمع الدولي يلعب دورا هاما في تمويل وتنفيذ العديد من البرامج المتنوعة للاجئين - سواء في مخيمات اللاجئين أو خارجها. وتشمل هذه المنظمات التابعة للأمم المتحدة مثل منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف واليونسكو والمنظمة الدولية للهجرة وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة للمأوى ومؤسسات الاتحاد الأوروبي ومنظمات الدول

18 قسم كبير من العراقيين (أكثر من 40%) لديهم شهادات الدبلوم والبيكالوريوس أو مستوى أعلى مقارنة بـ 10% من السكان الأردنيين في عام 2007 (FAFO 2007).

19 بين مسح العمالة والبطالة بأن نسبة الاردنيين العاملين في البناء انخفضت بعد تدفق اللاجئين السوريين (من 10% الى 6% بين عامي 2013 و 2015 مسح العمالة والبطالة 2013-2015) مما يشير الى توجه الاردنيين نحو أنواع اخرى من القطاعات الاقتصادية (DoS 2015a).

20 حسب المفوضية فإن 75% من اللاجئين المسجلين يعانون بشدة من نقص المأوى وأن 80% يستخدمون أساليب التأقلم مع الطوارئ و90% ممن يعيشون خارج المخيمات يعيشون بفقراً.

21 مؤتمر بروكسل لدعم مستقبل سوريا والمنطقة، الملحق الخاص بالأردن حول دعم صمود الدول المستضيفة واللاجئين في سياق الأزمة السورية (5 نيسان/أبريل 2017) ومتاح على: www.consilium.europa.eu/en/meetings/international-summit/2017/04/05/

22 وهذا عبرت عنه أيضا سمو الأميرة بسمة في محاضرة في جامعة أكسفورد في 5-11-2014. لمزيد من المعلومات انظر <https://podcasts.ox.ac.uk/forced-migration-hashemite-kingdom-jordan-burden-or-boon>

الأعضاء فيه (وكالة الإنماء الألمانية ووكالة التنمية الدنماركية والمجلس الدنماركي للاجئين والمجلس البريطاني، الخ) والمنظمات الدولية الأخرى والبنوك (أي البنك الدولي والبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير ومؤسسة التمويل الدولية) والجهات المانحة (المجلس النرويجي للاجئين والوكالة السويسرية للتعاون الإنمائي ومركز التنمية والتعاون، إلخ). وبالنظر إلى خلفية وضع اللاجئين الذي أوضحناه في القسم السابق، أصبحت هذه الجهات الفاعلة الدولية ذات أهمية متزايدة في دعم الحكومة الأردنية تجاه مساعدة اللاجئين السوريين.

وفي عام 2014، جمعت الحكومة الأردنية جميع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين الرئيسيين لوضع خطة استجابة شاملة للأزمة السورية. وقد تم إنشاء برنامج الاستجابة للأزمة السورية بقيادة من وزارة التخطيط والتعاون الدولي – وحدة تنسيق الإغاثة الإنسانية، ويتألف من الوزارات التنفيذية والمانحين ووكالات الأمم المتحدة. وبعد العديد من المشاورات تم تطوير أول خطة استجابة أردنية للأزمة السورية (2015) بدعم من أمانة المجلس الأوروبي لشؤون اللاجئين (2015b MoPIC). تألفت الخطة من استراتيجيات أحد عشر قطاعاً، وتألفت كل منها من إجراءات لمساعدة اللاجئين والمجتمعات المضيفة الضعيفة والموارد المالية اللازمة. وشملت الاستراتيجيات الإحدى عشرة قطاعات التعليم والطاقة والبيئة والصحة والعدالة وسبل المعيشة والأمن الغذائي والحكم المحلي والخدمات البلدية وقطاع المأوى والحماية الاجتماعية، والنقل والمياه والصرف الصحي والنظافة الصحية.

وأنشأت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين فرقة عمل مشتركة بين الوكالات، بمن فيهم وكالات الأمم المتحدة الإنسانية والمنظمات غير الحكومية (2017d UNHCR). ويرأس كل قطاع وكالة واحدة لضمان التنسيق. فمثلاً تشترك مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والمجلس الدنماركي للاجئين في رئاسة "قطاع سبل كسب العيش" بينما تتشارك "اليونيسيف" ومعهد الشرق الأوسط للأطفال في رئاسة "قطاع التعليم". وهناك أيضاً منتدى المنظمات الدولية غير الحكومية في الأردن، وهو شبكة تضم 54 منظمة دولية غير حكومية نشطة في الأردن (UNHCR 2017d). وتبع ذلك خطة الاستجابة الأردنية 2016-2018، لتعزيز جميع الجهود الوطنية والدولية الرئيسية لمعالجة الأزمة السورية في إطار استجابة واسعة منسقة وسد الفجوة بين الاستجابة قصيرة المدى لاحتياجات اللاجئين والاستجابة طويلة المدى للتنمية. في كانون الثاني/يناير 2017 وافقت الحكومة والمجتمع الدولي على الخطة الجديدة ومدتها ثلاث سنوات 2017-2019 لسد احتياجات اللاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة الأردنية وتبلغ ميزانيتها الإجمالية 7.6 مليار دولار أمريكي (جوردان تايمز، 2017-1-12) 24.

ولدعم أجندة هذه السياسة تم التوصل إلى (اتفاق الأردن) بين الأردن ومجتمع المانحين الدوليين خلال "مؤتمر دعم سوريا" الذي عقد في لندن في شباط/فبراير 2016 25. وقراراتاً بأن أزمة اللاجئين السوريين قد تجاوزت الموارد المحدودة للأردن وفرضت ضغوطاً شديدة على اقتصاده، وعلى المجتمعات المحلية المضيفة والمركز المالي والخدمات العامة، دعا الاتفاق إلى نموذج جديد للمساعدة. ويفضل فكرة تحويل أزمة اللاجئين السوريين إلى فرصة للتنمية دعا الاتفاق إلى تجديد الجهود الدولية والمحلية لتعزيز التنمية الاقتصادية وفرص العمل الرسمية لكل من السوريين والأردنيين 26. وفي المقابل يسمح الأردن للاجئين السوريين بالعمل القانوني في سوق العمل بإزالة القيود الخاصة بجوازات السفر وتأشيرة الدخول وشروط الحصول على تصاريح عمل رسمية (القليل جداً من يمكنه الامتثال لها)، وخفض تكاليف تصاريح العمل من حوالي 430 ديناراً إلى رسوم رمزية 10 دنانير 27. وهكذا وضع قرار الأردن للاجئين السوريين على قدم المساواة مع العمال المهاجرين المسموح لهم بالعمل في "قطاعات العمل المفتوحة" مثل البناء والزراعة والخدمات وتجهيز الأغذية وقطاعات تجارة الجملة والمصانع.

وينص اتفاق الأردن على أنه مع الاستثمار الصحيح والوصول إلى أسواق الاتحاد الأوروبي يمكن لمناطق التنمية المخصصة أن توفر مئات الآلاف من فرص العمل للأردنيين واللاجئين السوريين على مدى السنوات القادمة. أما خارج المناطق المخصصة فإن القطاعات التي توجد فيها مشاركة أردنية منخفضة ونسبة عالية من العمال الأجانب (مثل البناء والزراعة وصناعة الخدمات والتنظيف) وحيث توجد درجة عالية من مؤامنة المهارات (مثل الحرف اليدوية والمنسوجات) يمكن أن توفر حوالي 50,000 فرصة عمل للاجئين السوريين بالفعل بحلول نهاية عام 2016. وبشكل عام يتوقع أن يندمج حوالي 200 ألف سوري في السنوات القليلة المقبلة في الاقتصاد الأردني الرسمي دون التنافس مع الأردنيين على وظائف في خمس مناطق إقليمية: إربد والكرك والموفق ومعان والمفرق (The Jordan Compact 2016-2-7).

وتشير أرقام مكتب منظمة العمل الدولية في عمان (2017) إلى أن العدد الإجمالي لتصاريح العمل السارية المفعول للسوريين حتى آذار/مارس 2017 بلغت 40,318 تصريح (10%) من إجمالي تصاريح العمل الصادرة) منها 38,405 تصريح للرجال السوريين (95%) وهي تتماشى مع التزامات الأردن تجاه المانحين الدوليين. ويتنافس السوريون الذين هم غالباً من ذوي المهارات المتدنية مع معظم الجنسيات الأجنبية الأخرى

23 لمزيد من المعلومات انظر: www.irpsc.org/

24 خطة الاستجابة الأردنية 2017 مسودة (تم تحديثها في 2017-2-23) يمكن الوصول لها على: www.irpsc.org/

25 تم استضافة المؤتمر بالتشارك بين المملكة المتحدة وألمانيا والكويت والنرويج والأمم المتحدة لجمع أموال جديدة مهمة لتلبية الاحتياجات الملحة والطويلة الأمد لكافة المتأثرين في 4 شباط/فبراير. والاسم الكامل هو "اتفاق الأردن". منهجية شمولية جديدة بين الأردن والمجتمع الدولي للتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين، تم توقيعه في 2016-2-7. لمزيد من المعلومات انظر اتفاق الأردن، 2016 أو www.supportingsyria2016.com/

26 ولهذا الغاية يقترح زيادة الاستثمارات الأجنبية وفرص التصدير للصناعات الأردنية في المناطق المؤهلة والتي تنطوي على فتح أسواق الاتحاد الأوروبي بقواعد مبسطة للمنشأ. ويدعو الاتفاق إلى تعزيز المساعدة الدولية إلى المجتمعات المضيفة المتأثرة بتدفق اللاجئين السوريين – كما لخصتها خطة الاستجابة الأردنية 2016-2018 للمدى القصير والمتوسط.

27 منذ شباط/فبراير 2016 تم تمديد فترة السماح ثلاثة أشهر بانتظام آخرها حتى نيسان/أبريل 2017 لإصلاح وضعهم كخطوة لتشريع عملهم في الأردن.

وخاصة المصريين والاسبويين على وظائف منخفضة الأجور في الزراعة والصناعة والتجارة والضيافة. ويجب أيضا أن يؤخذ في الاعتبار تأثير اللاجئين السوريين على سوق العمل الاستثمارات السورية في المناطق الصناعية المؤهلة لحوالي 135 مستثمر سوري في عدة قطاعات خاصة الصناعة والمبيعات. وقد توزعت هذه الاستثمارات على 385 منشأة صناعية وتجارية بلغت نحو 50 مليون دينار منذ اندلاع الأزمة السورية. ويقال إنها ساهمت بشكل كبير في توفير فرص العمل للأردنيين وزيادة قيمة الصادرات الوطنية (2015 Stave&Kattaa).

ان نتائج التنفيذ الكامل لاتفاق الأردن ينتظر ظهورها في السنوات المقبلة. لكنه يجلب بعض التحديات الخطيرة لجميع أصحاب المصلحة المشاركين في الاتفاق، مثل:

- يجب على البلدان المانحة أن تفي بوعودها بالمساعدة المالية والتقنية التي تبلغ نحو 6 مليار دولار في السنوات القليلة المقبلة، والتي تم التعهد بتقديم 1.7 مليار دولار منها خلال مؤتمر لندن.
- يجب على الأردن التعامل مع مجموعات العمال المصريين وغيرهم من مجموعات العمال المهاجرين التي قد تكون ازدحمت بسبب تدفق العمال السوريين الرسميين، ومع حكوماتهم.
- يجب تحفيز الأردنيين الذين يوظفون العمال السوريين بشكل غير رسمي (وغالبا لفترات قصيرة الأمد) لإضفاء الطابع الرسمي على وضعهم "وهذا ينطوي على تكاليف أكثر يتكبونها بدفع أجور أعلى وأقساط الضمان الاجتماعي، وكذلك عن عقود العمل التي فرض قانون العمل ألا تقل عن سنة واحدة.
- ويجب اقناع أصحاب العمل في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة باستبدال العمال المهاجرين من جنوب آسيا ذوي الخبرة بعمال سوريين بدون خبرة.

ويمكن إبراز الدور الخاص للاتحاد الأوروبي بصفته الجهة المانحة الرئيسية في الاستجابة الدولية للأزمة السورية حيث تم تخصيص أكثر من 6.6 مليار يورو من الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء مجتمعة للمساعدات الإنسانية والتنمية والاقتصادية وتحقيق الاستقرار منذ عام 2011 (2016 European Commission) وأنشأ الاتحاد الأوروبي في كانون أول/ديسمبر 2014 الصندوق الائتماني الإقليمي للاتحاد الأوروبي للاستجابة للأزمة السورية (صندوق مداد)، والذي دمج مختلف الوسائل والمساهمات المالية للاتحاد الأوروبي من الدول الأعضاء والجهات المانحة الدولية الأخرى في آلية واحدة مرنة وسريعة (2017 European Commission). وهي تتناول بشكل أساسي احتياجات اللاجئين السوريين على المدى الطويل في البلدان المجاورة مثل الأردن ولبنان وتركيا والعراق، فضلا عن احتياجات المجتمعات المضيفة²⁸.

وعموما خصصت المفوضية الأوروبية أكثر من 754 مليون يورو لمساعدة اللاجئين والمجتمعات الضعيفة في الأردن. ويأتي هذا الدعم على رأس أكثر من 500 مليون يورو في إطار التعاون الثنائي المبرمج العادي للأردن في إطار سياسة الجوار الأوروبية، والتي ترفع المبلغ الإجمالي المخصص للأردن إلى أكثر من 1.25 مليار يورو منذ عام 2011 (2016 European Commission) وتتفق معظم هذه الأموال من خلال منظمات الأمم المتحدة والجهات الفاعلة الدولية الأخرى التي تنفذ برامج ومشاريع مختلفة. كما تفاوضت منظمات دولية أخرى مثل البنك الدولي مع الحكومة الأردنية للحصول على قرض بقيمة 300 مليون دولار أمريكي (بدون فوائد) لدعم الموازنة كجزء من إطار اتفاق الأردن. ويجري صرف دعم الموازنة هذا في عام 2017 بناء على مجموعة شروط ومؤشرات، مثل إصلاحات في القطاع الخاص والتجارة والقدرة التنافسية لخلق مزيد من فرص العمل للأردنيين واللاجئين السوريين.

واتفق الأردن والاتحاد الأوروبي في 19 تموز/يوليو 2016 على تبسيط "قواعد المنشأ" (المصدرين الأردنيين في تجارتهم مع الاتحاد الأوروبي (الاجتماع العاشر للجنة الشراكة بين الاتحاد الأوروبي والأردن)²⁹. ويطبق النظام الجديد على 52 مجموعة من المنتجات المصنعة في 18 منطقة اقتصادية خاصة ولمدة عشر سنوات ومن شأنه جذب استثمارات من أوروبا والمغربيين السوريين لتعزيز الخبراء تجاه الاتحاد الأوروبي (2016 Council of the European Union) وهو يغطي مجموعة واسعة من المنتجات المصنعة ومتاح للمنتجين في 18 منطقة اقتصادية خاصة تستخدم نسبة ضئيلة من اللاجئين السوريين (15% في البداية وتزيد إلى 25% في السنة الثالثة). وتشمل عمليات تبسيط قواعد المنشأ المتفق عليها كلا من السلع التي يصدرها الأردن حاليا بكميات صغيرة إلى الاتحاد الأوروبي والسلع الأخرى التي لا يوجد حاليا أي تجارة بها. والقواعد البديلة المتفق عليها للصادرات الأردنية هي تلك التي يطبقها الاتحاد الأوروبي على الواردات من البلدان الأقل تطورا بموجب مبادرة الاتحاد الأوروبي المسماة كل شيء -جاسنتناء الأسلحة. وستقوم الأطراف برصد ومراجعة الاتفاق خلال وبعد فترة السنوات العشر من أجل أية تعديلات.

²⁸ لمزيد من التفاصيل انظر https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/neighbourhood/countries/syria/madad_en

²⁹ قواعد المنشأ هي المعايير الفنية التي تحدد اذا كانت السلعة مؤهلة للاعفاء من الجمارك أو المعاملة التفضيلية بموجب اتفاق تجاري معين. وفي عام 2015 كان الاتحاد الأوروبي هو الشريك التجاري الأهم للأردن بحجم سلع بلغ 4.4 مليار يورو. وصدرت الأردن للسوق الأوروبية في تلك السنة ما مجموعه 350 مليون دولار تمثل 0.02% من مجموع مستوردات الاتحاد الأوروبي.

ومبادرة اخرى في هذا الشأن تخص إعلان الشراكة بين الاتحاد الأوروبي والأردن بشأن التنقل وتم التوقيع عليه في 9-10-2014 وتقوم الشراكة على أربعة أركان في مجالات التعاون بين الاتحاد الأوروبي والأردن هي: إدارة الهجرة القانونية وهجرة اليد العاملة بطريقة فعالة أكثر وتعزيز التعاون بشأن الهجرة من أجل تنمية الأردن ومكافحة الهجرة غير النظامية وتعزيز سياسة فعالة للعودة وإعادة القبول وتطوير الحماية الدولية لطالبي اللجوء. ووقعت هذه الاتفاقية إضافة إلى الاتحاد الأوروبي 12 دولة عضوا في الاتحاد الأوروبي هي (قبرص والدنمارك وفرنسا وألمانيا واليونان وإيطاليا والمجر وبولندا والبرتغال ورومانيا وإسبانيا والسويد). وهناك عدد من المبادرات/ الأنشطة التي اتخذت في هذا الإطار، وهي مدرجة في الملحق المسمى (لوحة النتائج). ومن هذه المبادرات الرئيسية "برنامج دعم شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن" وهو ما سيتم شرحه في الفصل التالي. توفر اتفاقية شراكة التنقل إطار سياسة عريضة للتعاون الحالي والمستقبلي في كافة مجالات الهجرة، مع دعم دولي لمساعدة الحكومة الأردنية بالتعامل مع أزمة اللاجئين السوريين وللتخفيف من الضغط على الحكومة وعلى المجتمعات المستضيفة الضعيفة.

وأخيرا فإن الاتحاد الأوروبي وألمانيا والكويت والنرويج وقطر والمملكة المتحدة والأمم المتحدة ما يسمى بمؤتمر بروكسل حول دعم مستقبل سوريا والمنطقة والذي انعقد في 5 نيسان، 2017. واعترف المؤتمر باستمرار كرم البلدان المضيفة المجاورة ومجتمعاتها المحلية في توفير الملاذ لملايين المشردين، وأبرز الصلات الوثيقة بين الحماية والتعليم وفرص كسب المعيشة. وأثناء تنفيذ اتفاق الأردن، أصدر الأردن نحو 45 ألف تصريح عمل للاجئين السوريين في قطاعات مفتوحة للعاملين غير الأردنيين، وازداد استخدام القدرات الوطنية لتنفيذ مشاريع المساعدة والمساعدة النقدية وشراء السلع والخدمات الوطنية مما يضيف قيمة للاقتصاد الوطني. واتفق جميع المشاركين على زيادة فرص التدريب المهني للاجئين والمجتمعات المحلية المضيفة، بما يتماشى بشكل وثيق مع احتياجات القطاع الخاص من العمل، مصحوبة ببرامج مطابقة المهارات (مؤتمر بروكسل).

وبموجب برنامج قواعد المنشأ حصلت ستة مصانع على ترخيص تصدير حتى الآن، ويجري دعم المزيد من خلال مشروع ريادي للفوز السريع الذي حدد 21 مصنعا ستتلقى المساعدة التقنية لتتوافق مع المشترين في الاتحاد الأوروبي والموزعين لتمكينها من التصدير إلى الاتحاد الأوروبي. وتم انشاء أربعة مراكز للتوظيف في عمان وإربد والزرقاء والمفرق لمطابقة العمال الأردنيين والسوريين مع فرص العمل في المصانع التي تغطيها قواعد المنشأ. وتعهد المانحون في نهاية مؤتمر بروكسل بتعزيز برامج النمو الاقتصادي والمساعدة التقنية، بما في ذلك برامج محددة لخلق فرص العمل وسبل المعيشة للنساء والشباب، وكذلك مواصلة المهارات والتعليم والتدريب التقني والمهني للمجتمعات المضيفة واللاجئين السوريين لتمكينهم أيضا من المساهمة بإعادة بناء بلدانهم عند عودتهم. وسيتم تقديم دعم إضافي لتنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الأردن (2017 Brussels Conference).

2. المسح الوطني لتدابير الدعم

2-1 تعريف تدابير الدعم

يهدف هذا الفصل لتخطيط كافة تدابير دعم المهاجرين من منظور التشغيل والمهارات المنفذة في جميع مراحل حلقة الهجرة، المستهدفة لثلاث مجموعات محددة من المهاجرين هي المهاجرين الأردنيين والعائدين، والوافدين من العمال الأجانب، واللاجئون/ طالبي اللجوء في الأردن. ولكي تتأهل المبادرة لتكون من تدابير الدعم (ميسمس) فإن تدبير السياسة يجب أن يحشد موارد محددة في الميزانية (بصرف النظر عن الجهة التي تمول أو تنفذ التدبير) لتحقيق إدماج المهاجرين في سوق العمل، و/أو تعزيز كفاءة استخدام مهارات المهاجرين عادة من خلال فترة ملموسة (بين عامي 2000 و2016). ولذلك فإن نوع تدابير ميسمس المشمولة في هذا المسح تتكون من:

■ **جميع التدابير الرامية لتطوير وتعزيز والاستفادة المثلى من مهارات المهاجرين:** وهذه يمكن ربطها بتطوير وتوجيه مهارات المهاجرين من خلال التعليم الأكاديمي (التعليم العالي) والتعليم المهني/التقني و/أو التدريب على المهارات الحياتية لإعدادهم لسوق العمل. ويمكن ربطها أيضا بـ "الاعتراف والتحقق من الشهادات والتصديق على مهارات/مؤهلات المهاجرين. وأخيرا حاولت التدابير الخاصة استخدام مهارات المهاجرين لتعزيز التنمية المحلية من خلال إشراك المهاجرين المهرة (بما في ذلك المغتربين الأردنيين والمهاجرين واللجئين المهرة في الأردن) مشمولين أيضا تحت هذا النوع، حيث يتم استخدام هؤلاء المهاجرين المهرة لتدريب وإرشاد العمال الاردنيين أو العمال المهاجرين الآخرين غير المهرة.

■ **جميع التدابير الرامية لتسهيل مهمة موائمة الوظائف وتوظيف المهاجرين و/أو تحسين أوضاعهم في سوق العمل:** يمكن ربطها بتوفير أي معلومات وتوجيه وخدمات ذات صلة بالمهاجرين للمساعدة في إدماجهم أو إعادة إدماجهم في سوق العمل. وهي تشمل التوجيه والإرشاد المهني، والبحث عن الوظائف وأنشطة التوظيف وبرامج سوق العمل النشطة وفرص التعلم القائمة على دخول الوظائف. وأخيرا، يمكن أيضا إدراج أنشطة تحسين حقوق العمال وظروف عمل جميع المهاجرين في إطار هذه الفئة.

ان قائمة تدابير الدعم المقدمة هنا ليست شاملة. وجمع المعلومات الضرورية عن كل المشاريع الموجودة ثبت بأنه مهمة صعبة. وأيضا فان السياسات والتدابير تتغير وتتطور كل يوم بسبب السياق الديناميكي للبلاد وكنتيجة لضغوط أزمة اللاجئين السوريين. وشملت التدابير المتضمنة في المسح تلك التدابير التي تتوفر عنها معلومات كافية نتيجة للبحث الذي قام به الخبراء. تم جمع المعلومات بواسطة بحث مكتبي أولي شمل مراجعة لأكثر من 100 وثيقة وتقارير وموقع إلكتروني. وأجرى الخبراء بعد ذلك مقابلات ثنائية مع أكثر من 30 مؤسسة و70 شخصا شملت أصحاب المصلحة الوطنيين والمانحين الدوليين والمنظمات غير الحكومية والباحثين في 2016 (انظر القائمة في الملحق).

وبالإضافة إلى تدابير ميسمس هذه تم اتخاذ العديد من المبادرات ذات الصلة من قبل السلطات الأردنية والمنظمات غير الحكومية والشركاء الدوليين قد تسهم بشكل غير مباشر في الإدماج الاجتماعي للمهاجرين (بما فيها التوظيف وتطوير المهارات) ورغم أن هذه المبادرات غير مدرجة في قائمة مسح ميسمس هذه، فإن من المهم أخذها في الاعتبار عند تحليل النتائج والتأثيرات الأطول أمدا لتدابير ميسمس. وتشمل هذه ما يلي:

■ البرامج الاجتماعية للعمال المهاجرين واللجئين التي لا تهدف مباشرة لبناء/تحسين المهارات وإيجاد فرص عمل، مثل مخططات التماسك الاجتماعي.

■ الحماية القانونية للمهاجرين الأجانب العاملين بهدف منع الإساءة لهم وتحسين ظروف عملهم ومعيشتهم.

■ برامج مهارات الحياة للأطفال دون سن 18 عام، والهادفة أساسا لتحسين الرفاه النفسي والاجتماعي للمستفيدين، وليس بالضرورة لتعزيز قابليتهم للعمل من خلال المهارات المهنية وقدرتهم على العمل.

■ البرامج المالية الهادفة لتشجيع استثمارات المغتربين في الأردن دون شمول أية خدمات تدريب أو خدمات توظيف للوافدين أو العائدين أو المقيمين في الأردن.

■ اتفاقات العمل الثنائية الموقعة بين بلدان المنشأ والمقصد وترتيبات الحماية الاجتماعية.

وتقدم الجداول الثلاثة التالية قائمة بـ 35 من تدابير الدعم التي تم تنفيذها في الأردن (اكملت أو لا تزال جارية) لكل مجموعة من المجموعات الثلاث للمهاجرين الخاضعين للتدقيق في السنوات العشر الماضية. وكما يتضح من جدول 1.2، تم تحديد خمسة تدابير ميسمس للمهاجرين الأردنيين في الخارج، ثلاثة منها تستهدف المهاجرين المحتملين، واثنان منها تستهدف المغتربين. وهي تظهر أن هجرة الأردنيين تدعمها الدولة إلى حد كبير رغم أنها غير منظمة تماما.

الجدول 2.1 قائمة تدابير ميسمس للمهاجرين الأردنيين إلى الخارج (والعائدين)

رقم وعنوان المبادرة	نوع التدابير	جهة التنفيذ
(1) دعم/تنظيم هجرة الأردنيين للخارج	التوظيف الدولي للمهاجرين الأردنيين المحتملين	مديرية التوظيف في وزارة العمل، و 8 قنصليات عمل في دول مجلس التعاون الخليجي
(2) التحقق/ضمان الدبلومات والخبرة العملية	شهادات مؤهلات العمال الأردنيين	مديرية التفتيش في وزارة العمل
(3) دعم البحث عن وظيفة والتوظيف في الخارج	التوظيف الدولي للمهاجرين الأردنيين المحتملين	جمعية وكالات التوظيف الخاصة
(4) مشروع المتوسط لتوليد فرص عمل للمغتربين الأردنيين	توعية وتحشيد المغتربين للاستثمار في الأردن بصفتهم رواد أعمال	شبكة أنيما للاستثمار
(5) مشروع (دعم شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن)	التواصل مع المغتربين وتعزيز علاقاتهم مع الأردن	المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة - هو واحد من مكونين اثنين للمشروع

أما بالنسبة لتدابير ميسمس المستهدفة للعمال المهاجرين الأجانب القادمين للعمل في الأردن فهناك سبعة تدابير محددة (الجدول 2.2). بالإضافة لرصد وتحسين ظروف عملهم في الأردن تهدف هذه التدابير أيضا إلى حماية حقوق الإنسان وحقوق العمال ومنع "الإغراق الاجتماعي". وهي ليست فقط لحماية العمال المهاجرين ولكنها تعتبر أيضا كوسيلة لجذب الباحثين عن العمل من الأردنيين من خلال رفع المعايير في هذه المنافذ المهمة.

الجدول 2.2 قائمة من تدابير ميسمس للعمال الأجانب المهاجرين في الأردن

رقم وعنوان ميسمس	نوع التدابير	جهة التنفيذ
(6) رصد ظروف عمل العمال الأجانب المهاجرين	حماية حقوق العمال المهاجرين ومنع الاساءة اليهم	مديرية التوظيف والتفتيش وزارة العمل، وزارة الداخلية
(7) برنامج "العمل الأفضل للأردن" لتحسين ظروف عمل العمال المهاجرين	التدابير المعيارية والعملية لتحسين ظروف عمل/معيشة العمال الأجانب في المناطق الصناعية المؤهلة	منظمة العمل الدولية، مؤسسة التمويل الدولية/ الشركاء الوطنيين
(8) تعزيز قدرات مركز العمال لتلبية احتياجات العمال المهاجرين	تحسين الظروف المعيشية للعمال المهاجرين (بما في ذلك من خلال التدريب)	منظمة العمل الدولية والشركاء المحليين
(9) البرنامج المتكامل للتوظيف العادل	إعداد العمال المهاجرين الأجانب قبل وصولهم إلى الأردن	منظمة العمل الدولية، وزارة العمل (الإدارة العامة للعمال المهاجرين)
(10) برنامج "المهاجرين حماية العمال"	حماية حقوق العمال ومنع الاعتداء على المهاجرين	تمكين (منظمة غير حكومية محلية)
(11) شبكة الهجرة والحوكمة برنامج (ماجنت)	حماية حقوق المهاجرين في العمل المنزلي	منظمة العمل الدولية والشركاء المحليين
(12) شبكة التضامن مع عمال المنازل	الحماية الذاتية لخدم المنازل	مركز التضامن (USA)/ عدالة

يشير تخطيط جميع تدابير الدعم في الأردن بوضوح إلى أن اللاجئين وطالبي اللجوء هم مجموعة المهاجرين الأكثر استهدافا بمعظم تدابير الدعم. وهناك عدد أكبر بكثير من التدابير للتعامل مع اللاجئين تبلغ 23 في مجموعها، رغم أن كل هذه الإجراءات كانت دائما تشمل عددا قليل من الضعفاء من أفراد المجتمعات المحلية المضيفة إضافة إلى اللاجئين العراقيين أو السوريين كمستفيدين رئيسيين (يجب أن يكون الحد الأدنى من المستفيدين من المجتمعات المحلية المضيفة 30%). وكان هذا جزءا من سياسة الحكومة الأردنية لتسهيل قبول اللاجئين في المجتمعات المحلية، ودرجت منذ البداية في خطة الاستجابة الأردنية. يبين الجدول 3.2 أنه من أصل 23 تدبير، ترتبط 12 منها بأنشطة التدريب المهني، بينما ترتبط 11 منها بأنشطة ذات صلة بالتشغيل.

الجدول 3.2 قائمة من تدابير ميسمس للاجئين وطالبي اللجوء في الأردن

رقم وعنوان ميسمس	نوع التدابير	جهة التنفيذ
تدابير التدريب التقني والمهني، بما فيها مهارات الحياة		
(13) برامج الأونروا للتدريب والتعليم المهني والتقني	تعليم وتدريب المهارات المهنية والتقنية للاجئين الفلسطينيين	الأونروا
(14) كلية العلوم التربوية والآداب في الأونروا	التدريب على مهارات المعلم للفلسطينيين	الأونروا
(15) خدمات الأونروا الاجتماعية للاجئين الفلسطينيين	التدريب على المهارات الحياتية للمرأة والشباب والمعاقين، الخ	المراكز الاجتماعية (تحت مظلة الأونروا)
(16) برنامج تنمية ودعم المجتمع للاجئين العراقيين والسوريين	الإحالة إلى مؤسسة التدريب المهني والوكالات المتخصصة للمهارات الحياتية / التدريب المهني	منظمة كير الدولية، مؤسسة التدريب المهني
(17) دعم المجتمعات المضيفة الأردنية في الاستجابة لأزمة اللاجئين السوريين من خلال "سباكة ترشيد المياه"	دورات تدريبية لشبه المهرة في السباكة المقدمة للأردنيين الضعفاء واللاجئين السوريين	وكالة الإنماء الألمانية، مؤسسة التدريب المهني، وزارة المياه والري
(18) مراكز تدريب المهارات في مخيمات اللاجئين السوريين في الزعتري والمخيم الإماراتي ومخيم الأزرق في إطار "برنامج الشباب"	المهارات الحياتية / التدريب المهني للاجئين السوريين الشباب في المخيمات	المجلس النرويجي للاجئين
(19) المحافظة على جودة التعليم وتعزيز تنمية المهارات للاجئين السوريين في الأردن + الشباب الأردني الضعفاء	تنمية المهارات المعتمدة، وإرشاد الشباب والتدريب على الاستعداد الوظيفي، وتقديم المشورة المهنية والمهارات الحياتية	اليونسكو (مدير المشروع)، كلية القدس (مزود التدريب)
(20) "برنامج التعليم غير الرسمي" لليافعين والشباب السوريين والأردنيين (12-24 سنة)	التدريب على مهارات التعامل مع الآخرين وفرص العمل ومحو الأمية المالية والسوق والادخار الاختياري	منظمة انقاذ الاطفال
(21) "مكاني" منهجية المكان الخاص بي - تدريب شامل على مهارات التواصل والمهارات الحياتية للأطفال والشباب من أعمار 10-24 سنة	تعليم غير رسمي للأطفال وتدريب على المهارات الناعمة والحياتية للشباب من اللاجئين السوريين والأردنيين	يونيسيف، الصندوق الهاشمي للتنمية و20 شريك محلي ودولي آخر
(22) تقديم برنامج اللغة الإنجليزية والمهارات الأكاديمية والتعليم عن بعد	خدمات تعليمية (تعليم الإنجليزية والتعليم العالي) للاجئين الكبار	المجلس الثقافي البريطاني
(23) تقديم برامج التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي الأردنية	التعليم العالي والتعليم الفني للشباب السوريين والأردنيين	ثلاث جامعات أردنية وكلية القدس
(24) الخدمات التعليمية للاجئين الكبار	الخدمات اللغوية والتعليم العالي للاجئين الكبار	الهيئة اليسوعية لخدمة اللاجئين
التدابير المتعلقة بالتوظيف، يسبقها أحيانا التدريب على المهارات		
(25) التطوع المبني على الحوافز مخطط في مخيم الأزرق للاجئين	التوظيف (المتطوعين)	منظمة كير الدولية
(26) "يدا بيد" برنامج في "واحة" الأماكن الآمنة للنساء والفتيات للنساء والفتيات	برنامج التدريب على المهارات الحياتية والنقد مقابل العمل للاجنات في مخيم الزعتري	الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي
(27) مشروع المفوضية التجريبي لتصاريح العمل لدعم توظيف اللاجئين السوريين في صناعة الملابس في الأردن	توظيف اللاجئين السوريين في مصانع الملابس	المفوضية، مصدري الملابس والاكسسوارات والمنسوجات الاردنية، منظمة العمل الدولية
(28) برنامج الاستثمار المكثف في التوظيف	فرص عمل قصيرة الأمد في الأشغال العامة الريفية	منظمة العمل الدولية
(29) برنامج تبادل المهارات بين السوريين والأردنيين	نقل المهارات والتوظيف للسوريين والأردنيين	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

كاريتاس	تدريب على المهارات الحياتية وفق أسس تجارية	(30) مساعدة النازحين السوريين والأردنيين الضعفاء
كاريتاس	التدريب والتوظيف الذاتي	(31) تحسين استراتيجيات المواجهة للمهجرين العراقيين والأردنيين الضعفاء
منظمة كير الدولية	مجموعات الادخار الصغير والمشاريع المدرة للدخل للمرأة العراقية والأردنية	(32) جمعيات الادخار والقروض القروية
مؤسسة الشرق الأدنى	تطوير المشاريع الصغرى للاجئين والأردنيين الضعفاء	(33) تعزيز المرونة الاقتصادية للمهجرين العراقيين والأردنيين الفقراء
منظمة العمل الدولية، مع وزارة العمل، الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل، المركز الأردني للاعتماد وضمان الجودة، جمعية مقاولي البناء، والتعاونيات الزراعية	مجموعة متكاملة من بناء المهارات، والاعتراف بالتعليم السابق وإضفاء الطابع الرسمي على حالة العمالة في قطاعات البناء والزراعة	(34) دعم الأهداف الاستراتيجية لمؤتمر لندن بشأن سوريا 2016: العديد من الإجراءات لصالح اللاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء العاملين في القطاع غير الرسمي
بلدية بالاما الجديدة، مع أكتد والقطاع الخاص ووزارة العمل	إنشاء مصنع خياطة للنساء لتصنيع الزي المدرسي وتوفير ما لا يقل عن 120 فرصة عمل للاجئين والمجتمعات المضيفة	(35) مشروع القيادات النسائية في بلدية بلعما الجديدة للاجئات السوريات والمرأة الأردنية الضعيفة

وتشمل تدخلات مبادرات الدعم مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة مثل منظمات الدولة الاردنية والمجتمع المدني الأردني وكذلك المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية. وتبين الجداول أن هذه المنظمات الدولية قد أقرت الجزء الأكبر من الجهود الدولية إما في التمويل والتخطيط أو في قدرات التنفيذ. ولعبت منظمات المجتمع المدني الأردني أو المنظمات غير الحكومية في بعض الأحيان دوراً مهماً في مجال "حقوق العمال المهاجرين والاندماج الاجتماعي للاجئين من خلال التدريب على المهارات الحياتية. ورحبت السلطات الأردنية بهذه الجهود وسعت عموماً للسيطرة عليها وتوجيهها بما يتماشى مع احتياجات البلاد.

تصف الأجزاء التالية التدخلات المدرجة لكل من مجموعات المهاجرين الثلاث، وتسلط الضوء على الأساس المنطقي والأهداف والمخرجات بناء على الوثائق المتاحة والمعلومات المقدمة من أصحاب المصلحة خلال اجراء المقابلات وجها لوجه أو هاتفياً. تتكون معظم تدخلات ميسم من مشاريع أو برامج ممولة دولياً مع أطر زمنية محددة بدقة. وعدد التدخلات الممولة محلياً قليل وتتألف من أنشطة محددة تنجز بشكل منتظم من قبل مؤسسات خاصة أو مؤسسات الدولة ضمن اختصاصها. وهي عادة ما تكون تدابير لدعم المغتربين الأردنيين الداهيين للخارج وليست للمهاجرين أو اللاجئين.

2-2 تدابير للمهاجرين الأردنيين إلى الخارج (مبادرة 5-1)

مبادرة 1: دعم/ تنظيم هجرة الأردنيين للخارج من قبل وزارة العمل

ورغم محدودية دورها تقوم وزارة العمل بتشجيع وتسهيل الهجرة الأردنية للخارج. أولاً، تدير مديرية التوظيف مكاتب العمل التابعة للوزارة، وهي خدمات التوظيف الإلكترونية الوطنية. وتحتوي البوابة خدمات للبحث عن الوظائف الشاغرة ونشر المتاح منها في أسواق العمل الوطنية والدولية. ويمكن لجميع الباحثين عن عمل (بمن فيهم المهاجرون المحتملون للعمل) الحصول على معلومات مجانية عن الوظائف الشاغرة المتاحة، بما في ذلك في البلدان العربية المجاورة. ثم يمكن للمرشحين الأردنيين نشر سيرتهم الذاتية على موقع الشبكة الوطنية لخدمات التوظيف (نيس) ويتم التحقق من معلومات السيرة الذاتية من قبل مديرية التفتيش بوزارة العمل (انظر أدناه). ويمكن لأصحاب العمل الوطنيين أو الدوليين اختيار المرشحين النهائيين وإجراء مقابلات معهم لاختيار موظفيهم. هذه خدمة مجانية من وزارة العمل وتعمل كأداة للتواصل.

وتؤكد وزارة العمل أن الجامعات الأردنية تدرّب عدداً كبيراً جداً من الخريجين المهرة، ولكن لا توجد فرص عمل موازية في القطاعين الخاص والعام. ولذلك فإن دور وزارة العمل هو تعزيز هجرة اليد العاملة إزاء ارتفاع البطالة منذ أوائل عام 2016 (من معدل 13% في المتوسط عام 2015 إلى 15.8% في عام 2016 إلى 18.2% في عام 2017) (DoS 2015b، 2016، 2017b). وقررت الوزارة أن تأخذ دوراً أكثر تأكيداً في هجرة العمالة من خلال تتبع الوظائف الشاغرة في دول الخليج (جوردان تايمز 3-4-2016). ولهذه الغاية عينت ملحقيات عمل في السفارات الأردنية بهذه البلدان (علوان 2010). ويوجد حالياً 8 ملحقيات للعمل في الخليج (الملحقية في ليبيا مغلقة الآن) وهي تبحث بنشاط عن الوظائف الشاغرة وتقدم تقارير عنها (مقابلة مع وزارة العمل). ويأتي هذا استكمالاً لاتفاقيات العمل المبرمة منذ أواخر التسعينات مع العديد من الدول العربية لتسهيل عملية الهجرة ورصد ظروف عمل المهاجرين الأردنيين.

وثانياً يقوم "قسم مكاتب التوظيف والعاملين في الخارج" (التابعة لمديرية العمالة في الوزارة) بتنظيم أنشطة وكالات التوظيف الخاصة ويشرف عليها. ووفقاً لقانون العمل (المواد 10-11) يجب أن تكون هذه الوكالات تحت ترخيص وإشراف وزارة العمل وأن يتم نشر قائمة بها وتفصيل

الاتصال (على موقع وزارة العمل. ويجب أن تفي بالعديد من الشروط: ضمان مصرفي، ولا تفرض أية رسوم تزيد عن 10% من المرتب السنوي للعامل المهاجر مقابل خدماتها، وتكفل حماية حقوق العمال. واقتصر هذا الإشراف على دفع ضريبة التسجيل من قبل الشركات (100,000 دينار أردني) إضافة إلى الكشف عن شركات وممارسات التوظيف غير القانونية ومكافحتها.

مبادرة 2: التحقق/ضمان الشهادات والخبرات العملية من قبل وزارة العمل

تقوم مديرية التفتيش في وزارة العمل بدور هام في التحقق من شهادات العمال الأردنيين وخبراتهم العملية، لكل من أصحاب العمل المحليين والدوليين. ويقدم هذا النشاط بوصفه نظاماً منفصلاً عن أنشطة ميسم حيث أنه النشاط الوحيد الذي يركز على الشهادات والمؤهلات للحصول على ثقة أرباب العمل الأجانب. وهو ليس نشاطاً إلزامياً ولا يتم إلا بناء على طلب العمال الأردنيين (والمهاجرين المحتملين). وليس هناك حاجة للحصول على موافقة وزارة العمل (الختم) للعمل في الخارج إذا وجد المهاجر وظيفته من خلال الأقارب أو المعارف في البلد المضيف. والعدد السنوي لهذه الموافقات لم ينشر وقد لا يكون ذلك مناسباً حيث الذين يحصلون على الموافقات لا يهاجرون بالضرورة (قد يستخدمونها للسوق المحلية) أو لأنه لا يطلب من جميع المهاجرين الحصول على المصادقة على مؤهلاتهم.

وتوافق الوزارة بشكل أساسي على الشهادات الواردة من التعليم والتدريب التقني والمهني، والشهادات الجامعية من المؤسسات العامة والخاصة، والرسائل الرسمية من أرباب العمل الأردنيين الخاصة بخبرة العمل السابقة في القطاع، وإتقان اللغة المطلوبة عند اللزوم (الإنكليزية مثلاً). وتفحص إدارة التفتيش وتؤكد أن جميع المعلومات والبيانات التي يقدمها الباحث عن العمل صحيحة. تقوم الوزارة بعمل ذلك بشكل صارم للحفاظ على السمعة الطيبة للقوى العاملة الأردنية في الخارج. لذلك تعمل الوزارة كضامن للمهاجرين الأردنيين من حيث تعليمهم ومهاراتهم وخبراتهم العملية من خلال التصديق على صحة المعلومات التي يقدمها العمال. وبنفس الوقت لا ترى وزارة العمل ضرورة لتقديم خدمات التوجيه والتدريب قبل مغادرة المهاجرين المحتملين حيث أن ثقافة ولغة المقصد الرئيسي هي نفسها كما في الأردن (مقابلة مع وزارة العمل في حزيران/يونيو 2016).

مبادرة 3: دعم البحث عن عمل والتوظيف في الخارج من قبل القطاع الخاص

يوجد حالياً 73 وكالة توظيف خاصة قانونية مرخصة من وزارة العمل. وهي متخصصة بالهجرة وهي آلية الدعم الرئيسية المتاحة للمهاجرين المحتملين. ونظراً لتزايد التوجه للهجرة، ارتفع عدد الوكالات من 31 عام 2006 إلى أكثر من 73 في عام 2016، وهذا دون احتساب 300-400 وكالة غير مسجلة تفادياً للضرائب وغالباً ما تقترح وظائف غير موجودة أو وظائف مختلفة عن تلك المقترحة (2016 ORCA). وأنشأت هذه الوكالات القانونية جمعية لأصحاب شركات التوظيف للدفاع عن مصالح أعضائها تجاه شركات الظل. وتقدم هذه الوكالات للباحثين عن عمل أرباب عمل محتملين والمؤهلات المطلوبة والتطلعات المهنية وتشارك بترتيبات التعاقد (بما في ذلك الأجور وظروف العمل)، ومتابعة حالة المغتربين خلال السنة الأولى في الخارج. وبالمقابل يدفع لها الموظفون المعينون حديثاً دفعة لمرّة واحدة (7% من مرتبهم السنوي).

وطبقاً للجمعية (مقابلة في حزيران/يونيو 2016) فإن معظم زبائنهم هم أردنيون (أكثر من 90%) ممن يعملون في دول الخليج. وقامت الوكالات بإنشاء شبكات عن طريق تصديق أسمائها من مكاتب أجنبية وتستخدم الإعلانات في الصحف وعلى شبكة الإنترنت في الخليج. ويستطيع أصحاب العمل في الخليج الوصول لعناوينها والتواصل معها عند الحاجة لموظفين. ثم تقوم الوكالات باختيار المرشحين المهتمين للعمل على أساس متطلبات المهارات المهنية. وتناقش الأجور وظروف العمل بين الطرفين وتدعو صاحب العمل إلى المكتب (أو إلى فندق) لإجراء مقابلات مع مرشحين مختارين تقترحهم الوكالة. يتم اتخاذ قرار التوظيف النهائي من قبل أرباب العمل الأجانب. وبشكل عام يتمتع الأردنيون بسمعة طيبة في سوق الخليج باعتبارهم عمال مؤهلين وموثوق بهم مقارنة مع الجنسيات الأخرى.

وفي عام 2013 تمكنت جمعية وكالات التوظيف من الحصول على حوالي 14,000 وظيفة رسمية في الخليج، ثم انخفضت إلى 9,500 وظيفة عام 2014. وهذا الاتجاه يتزايد مرة أخرى منذ ذلك الوقت، ومعظم المهاجرين من ذوي المهارات العالية (وخاصة الأطباء والتمريض والمهندسين وخبراء تكنولوجيا المعلومات، الخ)، مع عدد متزايد من ذوي المهارات المتوسطة، مثل الفنيين المتخصصين في تكييف الهواء وتجهيز الأغذية والميكانيكا وموظفي المبيعات. هناك العديد من الأطباء العاملين في الخليج كممارسين أو في الجامعات بسبب الأجور وظروف العمل الأفضل بكثير من الموجودة في الأردن. وحتى سلطنة عمان دعت مؤخرًا العديد من الأطباء الأردنيين للإقامة هناك مع ظروف جيدة جداً.

مبادرة 4: مشروع المتوسط لتوليد الوظائف للمغتربين الأردنيين

وهو أول مبادرة من مبادرات لتعزيز ربط المغتربين بوطنهم، وتمول المبادرات من الاتحاد الأوروبي وتعزز ربط الأردن بالمغتربين. وبعكس مبادرات الدولة السابقة الهادفة لجذب الاستثمارات المالية من المغتربين، شملت هذه البرامج أيضاً بعض أنشطة التدريب والتوجيه.

الجهة الممولة	الجهة المنفذة	مبادرة رقم 4	
الاتحاد الأوروبي	شبكة أنيما الاستثمارية ومختلف الشركاء الأردنيين من القطاع الخاص بما في ذلك هيئة الاستثمار الأردنية	مشروع ميد-لتوليد الوظائف	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدون	الميزانية	المدة الزمنية
التواصل مع المغتربين الأردنيين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وربطهم مع مؤسسات القطاع الخاص الأردني لتعزيز استثمارات المغتربين ومبادرات التوجيه.	53 مغترب، و 3 أردنيين من القطاع الخاص: إيبارك والجمعية العلمية الملكية وجمعية رواد الأعمال الشباب	19.2 مليون يورو (ثلاثة دول: الأردن ولبنان وفلسطين)	-2013 2016 (أغلق)

كان تنفيذ مشروع "المتوسط لتوليد الوظائف، ميد" من قبل شبكة أنيما للاستثمار برنامجا للتعاون المتعدد البلدان لتحقيق التنمية الاقتصادية في منطقة البحر المتوسط، بالشراكة مع هيئة الاستثمار الأردنية من 2013 إلى 2016 (2016a ANIMA)³⁰ وسعى المشروع لتخطيط وحشد المغتربين "موهب" الأردنيين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بمن فيهم المدراء التنفيذيين ورجال الأعمال والعلماء والمستثمرين لتحقيق التنمية الاقتصادية والبشرية في بلدانهم³¹. ومثل هذه المبادرات تتوافق مع العديد من الانماط المحتملة للالتزام بمصالح التنمية الاقتصادية في الأردن: التدريب والتوجيه والاستثمار ونقل التصدير، الخ. وخلال فترة ثلاث سنوات من المشروع هدفت شبكة أنيما للاستثمار وهيئة تشجيع الاستثمار الأردنية وثلاثة مؤسسات شريكة³² إلى:

- فهم العوامل المحددة المؤدية إلى اشراك المغتربين من خلال تشخيص جاذبية الاقتصاد الأردني والاستفادة من مواهب المغتربين الاقتصادية.
- تحديد "موهب" المغتربين، وحشدهم ومرافقتهم، واقتراح فرص تجارية حقيقية في الأردن.
- تعزيز قدرة القطاع الخاص بمساعدة المغتربين من خلال تشجيع إنشاء روابط تجارية انتقالية بينهم.
- تحسين تشديد المغتربين، وخاصة من خلال دعم إضفاء الطابع الرسمي على الاستراتيجيات الوطنية لجذب المغتربين.

وتم خلال هذا المشروع تحديد 53 من المواهب الأردنية رفيعة المستوى في أوروبا، وتم إجراء 13 مقابلة جماعية في باريس وليل وبرلين وبوخارست ونظمت عدة ورش عمل في عمان لتعزيز الروابط بين المغتربين وزملائهم المواطنين في الأردن (2016a ANIMA). لكن البعد الخاص بـ "التوجيه" لمشروع المتوسط لتوليد الوظائف، حيث "موهب" المغتربين المعروفين بخبرتهم والشبكات الدولية من شأنه تدريب الأردنيين المحليين، لم يمكن تنفيذه بسبب خضوع هيئة الاستثمار الأردنية لإعادة الهيكلة أثناء فترة المشروع. ولم يتم إيجاد بديل.

عند اختتام المشروع وضعت شبكة أنيما ورقة بيضاء تقترح ستة تدابير محددة لإزالة العقبات أمام مساهمة المغتربين وتسهيل مشاركتهم في مختلف القنوات القائمة. وتشكل هذه التدابير المترابطة أساسا لإطار شامل لقضايا التنقل والجاذبية الاقتصادية والتعاون ليتم اعتمادها من قبل صانعي سياسات التنمية الاقتصادية والجهات الفاعلة في أقاليم البحر المتوسط (2016b ANIMA). التدبير 6 "تشجيع مشاريع التنمية الخاصة التي تشمل المغتربين" وتقترح تشجيع ودعم المشاريع المخصصة التي تشمل دعما حكوميا للمغتربين الموهوبين على مستوى عال ممن يسعون لتوفير معرفتهم وشبكاتهم في القطاعات التالية: البحوث وخاصة في قطاع الصحة، والبنية التحتية والأكاديمية وتطوير النظم الإيكولوجية لدعم ريادة الأعمال والأعمال التجارية.

مثل هذه المشاريع المخصصة يجب أن تكون وفقا "لاستراتيجيات المغتربين" وضعت في بلد المنشأ ونفذتها هيكل التنسيق وتبقى متوافقة مع الأحكام القانونية الجديدة التي تشجع تبادل مهارات المغتربين. وبنفس الوقت اقترحت شبكة أنيما وشركاؤها الأردنيون على وزارة الخارجية وشؤون المغتربين تحسين قاعدة بيانات المغتربين وتطوير نهج إدارة علاقات العملاء لاستهداف الأردنيين في الخارج والأجانب من أصل أردني، وأيضا جميع "أصدقاء الأردن" الراغبين بالاشتراك بطريقة ممنهجة. وينبغي استخدام المنصة المجتمعية الناتجة لنقل الرسائل والحفاظ على ارتباط

³⁰ تعمل شبكة أنيما من مرسيلا (فرنسا) وتنفذ في الأردن ولبنان وفلسطين. وهدفها الاسهام بالتحسن المستمر في مناخ الاعمال في منطقة المتوسط. لمزيد من المعلومات انظر www.animaweb.org/

³¹ يعرف المغتربين الاردنيين المقيمين في منطقة منظمة التعاون والتنمية بأنهم من ذوي المؤهلات العالية من حيث التعليم (منهم 41% عام 2010 يحملون درجة تعليم عالي) ومن حيث وظائف الاختصاص (69% منهم عام 2010 يحتلون وظائف ذات مؤهلات عالية) ويقومون بشكل خاص في المملكة المتحدة وفرنسا وألمانيا وبشكل أقل في بلجيكا ولوكسمبورغ وفنلندا والنمسا ورومانيا وهنغاريا.

³² الشركاء الثلاثة هم: ايباك والجمعية العلمية الملكية وجمعية الرياديين الشباب.

قوي وتحديد الأشخاص المستعدين للانخراط والتأثير بالأردنيين في الخارج وتشجيعهم. وقد تكون شبكات الدبلوماسيين الأردنيين مفيدة أيضا في حشد الأردنيين وأصدقاء الاردن المقيمين في الخارج (2016a ANIMA).

مبادرة 5: المشروع الرائد لشراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن

بعد توقيع الشراكة في التنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن عام 2014، تمت الموافقة على (دعم شراكة التنقل بين الاتحاد والاردن (JEMPAS) كمشروع رائد في دعم تنفيذ هذه الشراكة، ويمول هذا المشروع لمدة 3 سنوات من الاتحاد الأوروبي وله مكونين: أحدهما للمغتربين والأخر لمنع الاتجار بالبشر. وتتم مراجعة مكون المغتربين هنا كمنشأ متصل بتدابير ميسم. وقد بدأ المشروع للتو في عام 2016، ويجري تنفيذه من قبل المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة.

مبادرة رقم 5		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
دعم شراكة التنقل بين الاتحاد الأوروبي والاردن (JEMPAS) مكون المغتربين		الشراكة مع وزارة الخارجية وشؤون المغتربين ووزارة العمل والسفارات الأردنية	الاتحاد الأوروبي
المدة الزمنية	ميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
تموز/يوليو 2016- تموز/يوليو 2019 (بدأ للتو)	2.5 مليون يورو (سيتم تقاسمها مع الأردنيين "مكافحة الاتجار".	وزارة الخارجية والمغتربين الأردنيين	تطوير منصة إلكترونية للمغتربين، وخطة اتصال وأدوات لإشراك المغتربين، وتحسين الخدمات المقدمة للمغتربين من خلال تقديم المشورة ووضع استراتيجية جديدة للمشاركة.

ويعكس المشروع رغبة السلطات الأردنية بتسريع آليات التعاون الاقتصادي مع المغتربين خارج نطاق تنظيم المؤتمرات التي تعقد كل سنتين. وكان الهدف له مستوى من وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، وهو تحديد أفضل تشكيلات المغتربين وتعزيز صلاتهم مع الأردن من خلال وسائل مختلفة، بما في ذلك منصة تكنولوجيا المعلومات وتحسين خدمات الأردن للمغتربين (الخدمات القنصلية، على سبيل المثال). وعلى هذا الأساس سيسعى المشروع لتشجيع إشراك المغتربين في التنمية في الأردن، خاصة من خلال برامج التوجيه (2016 ICMPPD).

3-2 تدابير للمهاجرين الأجانب العاملين في الأردن (مبادرة 6-12)

مبادرة 6: رصد ظروف عمل العمال المهاجرين الأجانب

كما ورد بالتفصيل في الفصل 1 (القسم 1-2 ب) تقوم المديرية العامة للعمال المهاجرين في وزارة العمل بإدارة تصاريح عمل العمال الاجانب في الاردن. وباستثناء القطاعات المهنية المغلقة المخصصة للأردنيين فقط، تطبق الوزارة نظام الحصص (الكوتا) في المهن المفتوحة للأجانب (انظر الجدول 6.1) وتطلب دفع رسوم تسجيل لكل تصريح عمل (تختلف بحسب القطاعات الاقتصادية، والحد الأدنى هو حوالي 400 دينار أردني في الزراعة). إضافة لقيام إدارة التفتيش التابعة لوزارة العمل برصد شروط عمل هؤلاء العمال.

وفي أيار/مايو 2006، أدت الانتقادات الناتجة عن كشف تقرير منظمة غير حكومية أمريكية (لجنة العمل الوطنية) عن ظروف العمل المروعة التي يعاني منها العمال المهاجرون الأجانب في مصانع الملابس الجاهزة وما يترتب عنها من مخاطر الحظر على صادرات هذه الصناعة إلى الولايات المتحدة (17% من إجمالي صادرات الأردن) إلى دفع الأردن لتحسين معايير العمل في تلك المصانع. بالإضافة إلى أن الامتثال لمعايير العمل الدولية سيسهم أيضا في جذب الباحثين الأردنيين عن عمل إلى هذا القطاع، مما يخفف معدل البطالة. ولذلك كان هذا الالتزام "أساسيا للتنمية المستقبلية للبلد" (MoL 2008) ومع هذا لم تكن التحديات مرتبطة بالتشريع المعياري رغم مصادقة الأردن على سبع من اتفاقيات العمل الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية بشأن حقوق العمال المهاجرين³³، ولكن باعتراف الجميع كان التنفيذ سيئا.

وتمثلت الخطوات الأولى التي اتخذتها السلطات الأردنية باتخاذ تدابير قانونية ومؤسسية. وقام البرلمان بتعديل قانون العمل عام 2008، الذي نص على حماية الفئات الضعيفة غير المغطاة لأن مثل المساعدين المنزليين والعمال الزراعيين. وفي عام 2009، أقر البرلمان أيضا تشريعا يمنع الاتجار بالبشر من خلال تعزيز رصد أنماط الهجرة إلى الأردن وعقود العمل وظروف عمال العمال المهاجرين. كما تم تشكيل وحدة وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر من قطاعات متعددة وبرئاسة وزارة العدل وتتألف من مسؤولين من الوزارات والدوائر الحكومية التي تلعب دورا في مكافحة الاتجار بالبشر. وعلى الصعيد التنفيذي تم انشاء وحدة مكافحة الاتجار بالبشر في مديرية الأمن العام التابعة لوزارة الداخلية ومأوى لإيواء ضحايا الاتجار بإدارة من وزارة التنمية الاجتماعية.

³³ اتفاقيات منظمة العمل الدولية هذه تتعلق بالعمل القسري و عمالة الأطفال والتعويضات العادلة، لمزيد من المعلومات انظر:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103201

مبادرة 7: برنامج العمل الأفضل للأردن

وبعد اتخاذ الخطوات القانونية والمؤسسية للامتثال لمعايير العمل الدولية للعمال المهاجرين، طلب الأردن من منظمة العمل الدولية في عام 2008 الاستفادة من برنامج "العمل الأفضل"³⁴. ويتم تشغيل هذا البرنامج بشكل مشترك من منظمة العمل الدولية (التي توفر الخبرة في معايير العمل) ومؤسسة التمويل الدولية (المتخصصة بتطوير القطاع الخاص)، بالتعاون مع أصحاب المصلحة المحليين: النقابات الممثلة لمصانع الملابس في المناطق الصناعية المؤهلة³⁵ ووزارات العمل والصناعة والنقابة العامة للعمال في صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة (انظر B.W.J. (undated) (a)).

مبادرة رقم 7		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
برنامج "العمل الأفضل للأردن"		منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية والشركاء المحليين: (وزارة العمل ونقابات العمال وصناعة الملابس، الخ)	الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي وبرنامج العمل الكندي لتطوير المصادر البشرية والمهارات، وزارة العمل الأمريكية ووزارة العمل الأردنية
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
2008-2017	5,3 مليون دولار (2008-2013)	العمال من 65 مصنع ملابس في المناطق المؤهلة مفتشو وزارة العمل	تقييم ظروف مكان العمل. وخدمات الاستشارات والتدريب لأرباب العمل، ومفتشي وزارة العمل والعمال.

والهدف من مشروع العمل الأفضل هو تحسين معايير العمل والقدرة التنافسية لشركات الملابس الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة، حيث يوجد ثلاثة أرباع العمال (45,000 عامل) من جنوب وجنوب شرق آسيا من خلال تقديم التقييم والتدريب والمشورة لهم للامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني في الميادين التالية: عمل الأطفال (الأجور) التمييز المبني على العرق واللون والأصل (بما في ذلك التحرش الجنسي ومنع العنف الجسدي) وحرية تكوين الجمعيات والتعاقد مع المصادر البشرية (إجراءات التوظيف) والسلامة والصحة المهنية ووقت العمل³⁶.

كما يقدم المشروع التدريب لمفتشي وزارة العمل وأصحاب العمل والموظفين بشأن التحسينات العملية والتوسط مع أصحاب المصلحة الآخرين بما فيهم الحكومة والمشتريين الدوليين والنقابة. ويتمثل هدف البرنامج في النهاية بتوسيع فرص العمل اللائق في سلسلة التوريد العالمية. وأصبحت المشاركة الطوعية لمصانع الملابس الجاهزة في برنامج العمل الأفضل إلزامية في عام 2011 لزيادة صادرات صناعة الملابس وجذب المزيد من الاستثمارات³⁷. واليوم يغطي البرنامج 73 مصنع (من أصل 80 مصنع في جميع أنحاء البلاد) و65,000 عامل (يمثلون 97% من قطاع الملابس و69% منهم نساء). ويشكل القطاع أكثر من 90% من صادرات الأردن من الملابس و17% من صادراته بشكل عام (B.W.J. (undated) (b)).

كما أنشأ المشروع في عام 2014 مركز خدمة متعدد الأغراض في مدينة الحسن الصناعية للملابس وهي أكبر منطقة صناعية مؤهلة كوسيلة لتحسين حياة الآلاف من العاملين فيها، وغالبيتهم (حوالي 80% من عمالها الـ 15,000) مهاجرون آسيويون. وتم تجهيز المركز بمقصف ومختبر للكمبيوتر ويوفر فرصاً ترفيهية وثقافية وتدريب على المهارات والمشورة القانونية ويقدم المشورة في الصحة النفسية والدعم في حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي. وستقام مراكز مماثلة في 14 منطقة صناعية مؤهلة أخرى. وفي الأشهر الستة الأولى من عمله، نمت خدمات المركز لتخدم أكثر من 1,000 عامل أسبوعياً (ILO 2015c).

34 أطلقت منظمة العمل الدولية برنامج العمل الأفضل في عام 2007 بعد نجاحها في مشروع المصنع الأفضل في كمبوديا وينفذ الآن في عدة دول في العالم تشمل كمبوديا وهايتي ولوسوتو وأندونيسيا وفينام ونيكاراغوا وبنغلادش الى جانب الأردن. لمزيد من المعلومات انظر:

<http://betterwork.org/where-we-work/jordan/>

35 نقابة مصدري الملابس ونقابة الأكسوارات والمنسوجات الأردنية ونقابة المستثمرين الأجانب وغرفة الصناعة.

36 للمشروع ثلاثة مكونات: (1) تقييم المصانع المشاركة وفقاً للمعايير الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني لتحديد الامتثال للمتطلبات والتوصيات حول تحسين الأنظمة لدعم الإدارة المبادرة بالامتثال. (2) النصح والتدريب للمصانع المشاركة حول تحسين الامتثال بزيادة التعاون في مكان العمل. (3) إشراك أصحاب المصلحة على مستوى القطاع لضمان الاستدامة طويلة الأمد بتحسين المصانع.

37 تعد صناعة الملابس في الأردن اليوم 17% من صادرات البلد بقيمة تفوق 1.5 مليار عام 2015. يتكون هذا القطاع من 73 مصنع منها 35 مصنع تصدير مباشرة و26 مقاول فرعي و12 وحدة أقماع صناعية - فروع لشركات أكبر موزعة في أنحاء البلاد في المناطق الريفية لتعزيز التشغيل المحلي. معظم مصانع الملابس تقع في 13 منطقة مؤهلة. حوالي 75% من القوى العاملة مكونة من العمال المهاجرين معظمهم من جنوب وجنوب شرق آسيا. انظر:

<http://betterwork.org/where-we-work/jordan/bwj-programme/>

مبادرة 8: تعزيز قدرة مركز العمال لخدمة العمال المهاجرين

وكمنتج ثانوي للمشروع قامت منظمة العمل الدولية بتحسين خدمات مركز مدينة الحسن المتعدد الأغراض في عام 2015 بتمويل إضافي من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون ووزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة. وتحويل الى مركز عمال متكامل مع تحسين الموارد البشرية، والنظام الإداري والمالي وتدريب موظفيه على التفاوض وحل النزاعات والمساواة بين الجنسين. ويتم تطوير خدمات الصحة العقلية والنفسية والاجتماعية وفقا لاحتياجات العمال، بما في ذلك التعليم النفسي الاساسي والخدمات النفسية غير المتخصصة والخدمات النفسية الاجتماعية (بما في ذلك خدمات الاحالة) وتقديم المشورة وإدارة القضايا.

مبادرة رقم 8		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
تعزيز قدرة مركز العمال للاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات العمال المهاجرين		منظمة العمل الدولية، ونقابة صانعي الملابس والمنظمات غير الحكومية	الوكالة السويسرية للتنمية ووزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
أب/أغسطس 2015 الثاني/يناير 2018	710,413 دولار أمريكي	العمال في قطاع الملابس في مدينة الحسن الصناعية (أربد)	تعزيز النظم الإدارية والمالية والبشرية، والخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية وتعليم المساعدة المتبادلة، واللغة، والتدريب على مهارات الحاسوب، وأنشطة ترفيهية.

وكان الهدف من ذلك تمكين عمال الملابس من تحسين فرص حصولهم على الخدمات القانونية والنفسية والاجتماعية والتعليمية في موضوعات تشمل محو الأمية والمهارات اللغوية ومهارات الحاسوب والتنظيم الأساسي والحقوق القانونية، وتوسيع المرافق الترفيهية بما فيها المقصف وصالة الألعاب الرياضية وملعب كرة القدم ومساحة للتنشئة الاجتماعية. وتعتبر تجربة مركز مدينة الحسن نموذجا مستداما يسترشد به لخطط المراكز اللاحقة. وسيتم إنشاء مركز ثان للعمال في منتزه الظليل الصناعي بحلول عام 2018 (ILO 2015c). وباعتبارها "مظلة" لجميع أنشطة الحماية التي تجري في المناطق الصناعية المؤهلة، فقد نسق مشروع العمل الأفضل مع مبادرات أخرى تهدف لتمكين العمال المهاجرين في صناعة الملابس.

مبادرة 9: البرنامج المتكامل للتوظيف العادل

مبادرة رقم 9		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
البرنامج المتكامل للتوظيف العادل		منظمة العمل الدولية، وزارة العمل	الوكالة السويسرية للتنمية
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
أب/أغسطس 2015- تموز/ يوليو 2018	3.8 مليون دولار للبرنامج المتكامل	العمال المهاجرون في الأردن وتونس ونيبال والفلبين	تزويد العمال المهاجرين بالمعلومات الموثوقة والخدمات ونشر المعلومات العالمية والوطنية حول التوظيف والانخراط بوسائل الاعلام (استهداف تجريبي للعمال المهاجرين من نيبال)

ان برنامج (FAIR) هو برنامج دولي يعزز ممارسات التوظيف العادلة على الصعيد العالمي وعبر ممرات محددة للهجرة في شمال أفريقيا والشرق الأوسط وجنوب آسيا. وهدفه أن يثبت بحلول عام 2018 أن التوظيف العادل يقلل من تعرض العمال المهاجرين للمخاطر والعودة بالفائدة على أرباب العمل والعمال. وضمت البلدان المستهدفة بمشاريع رائدة الأردن وتونس ونيبال والفلبين. وبذلك تريد منظمة العمل الدولية أن تقلل الممارسات الخادعة والقسرية أثناء عملية التوظيف وانتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكذلك حقوق الإنسان وحقوق العمل الأخرى، من خلال: إنشاء ممرات توظيف عادلة لمنع استغلال العمال المهاجرين وتزويد العمال بإمكانية الحصول على معلومات وخدمات موثوقة، ونشر المعرفة العالمية والوطنية بشأن التوظيف والمشاركة مع وسائل الإعلام.

وكمبادرة تجريبية تنفذ حاليا منظمة العمل الدولية برنامج التوظيف العادل للعمال النيباليين في قطاع الملابس الجاهزة في الأردن من خلال إجراءات توظيف خالية من ممارسات التعيين الخادعة والقسرية. تم تنظيم ورشة عمل ليوم واحد جمعت مديري المصانع وأعضاء جي-غيت والمشتريين في نيسان/أبريل 2016 في عمان لتقديم هذا البرنامج التجريبي (ILO 2015d)³⁸.

³⁸ لمزيد من المعلومات، انظر: www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_405819/lang--en/index.htm

مبادرة 10: برنامج حماية العمال المهاجرين

ورغم أن هذا البرنامج ليس محددًا بالمجال المتصل بالمهارات، إلا أنه يتضمن مثالا جيدا لتحسين ظروف العمل وحقوق العمال المهاجرين من خلال وسائل مختلفة. فقد تم تنفيذه بواسطة منظمة غير حكومية محلية متخصصة في حماية المهاجرين (تمكين) وشمل خمسة أنواع من التدخلات: توثيق أوضاع العمال المهاجرين وحقوقهم، وتمكين قادة المجموعات المهاجرة من المشاركة في جهود التواصل والتوعية، وإدماج هموم المهاجرين في جداول أعمال التغيير الاجتماعي، ورفع الوعي وبناء القدرات بين أرباب العمل ووكالات التوظيف والجمهور العام وتقديم المساعدة والمشورة والتمثيل للضحايا.

مبادرة رقم 10		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
برنامج حماية العمال المهاجرين		تمكين (منظمة غير حكومية محلية عن المهاجرين)	مؤسسة أوبن سوسيتي، ومؤسسة المستقبل
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
جار العمل منذ عام 2009	40,000 دولار أمريكي سنويا	العمال المهاجرين	رصد وتعزيز حقوق العمال المهاجرين، وحملات التوعية التشاركية، وجمع الشكاوى والتفاضي مع أصحاب العمل المسيئين.

وتتلقى تمكين في إطار هذا البرنامج شكاوى العمال المهاجرين بشأن انتهاكات الحقوق وتحلها إما من خلال التفاضي أو جهود المصالحة بين الأطراف المعنية. وفي عام 2015 وجهت تمكين "86 حالة فردية وجماعية مشتبه فيها" "اتجار بالبشر" إلى وحدة مكافحة الاتجار بالبشر. ومثلت هذه الحالات حوالي 146 من العمال والعمالات المهاجرات من تسع جنسيات. وكان الضحايا المزعومين يعملون أساسا في قطاع العمل المنزلي (76 من العاملات) وفي قطاع النسيج (54 من العمال الذكور) وقطاع الزراعة (14 من الذكور). وفي أكثر من نصف الحالات (45 حالة) تم التوصل إلى تسوية (2016 Tamkeen). وأدت الأنشطة القانونية ل "تمكين" بالنيابة عن العمال المهاجرين إلى تحميل الحكومة مسؤولية انتهاك ضد العمال المهاجرين (2015 Kalash). وتختلف نتائج هذه التدابير المتواصلة بحسب ظروف عمل المهاجرين في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة، ويقال إنها قد تحسنت بشكل عام ولكن حالات سوء المعاملة والمهاجع المكتظة والمتسخة واحتجاز جوازات السفر بانتظام تظهر في وسائل الاعلام (2015 Tamkeen).

مبادرة 11: برنامج شبكة الهجرة والحوكمة (ماغنت)

وهذا مشروع إقليمي نفذته منظمة العمل الدولية في الفترة 2012-2015 في الأردن ولبنان واليمن ودول الخليج من أجل تحسين حماية العمال المهاجرين ومكافحة الاتجار بالبشر. وبسبب عدم المساواة الناجمة عن نظام الكفالة التي تسلط صاحب العمل على العمال المهاجرين، فقد ركز البرنامج على العمال المهاجرين في مختلف القطاعات ونفذ أنشطة تتعلق بإدارة البيانات الإقليمية وإجراء البحوث وإصلاح السياسات وتقديم الخدمات للعمال المهاجرين وبرامج تدريب القدرات لأصحاب المصلحة الرئيسيين³⁹.

مبادرة رقم 11		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
برنامج شبكة الهجرة والحوكمة (الأردن ولبنان واليمن ودول الخليج)		منظمة العمل الدولية	الوكالة السويسرية للتنمية (المانح الرئيسي)
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
1 كانون الأول/ديسمبر 2012-31 أيار/مايو 2015 (أغلق)	3,1 مليون دولار لجميع البلدان	حكومات المقصد وبقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني والإعلاميين والعمال المهاجرين	توليد البيانات والمعلومات التي تيسر و/أو تعزز آليات سياسات الهجرة، وتوصيات بشأن تحسين ظروف عمل المهاجرين، وتدريب العاملين في الإعلام، والمفتشين ومنظمات المجتمع المدني.

ساعد البرنامج الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني من خلال حزمة تدريب لتحسين الوصول إلى العدالة للعمال المهاجرين: بتوفير التدريب للمفتشين (والجهات الفاعلة في المجتمع المدني) للكشف عن النواقص في العمل اللائق في العمل المنزلي. وتقديم توصيات بشأن حقوق عمال المنازل من حيث خطط التأمين والدخل وإنشاء بيوت آمنة لاستضافة ضحايا الإيذاء وتنظيم مؤتمرات إقليمية بشأن حماية المساعدين في المنازل (وخاصة إطلاع أصحاب المصلحة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 وتوصيتها 201 التي لم يوقعها الأردن). وأفيد بأنه تم تطوير قاعدة بيانات لرصد اتجاهات الهجرة ولكن لم يعثر على أدلة بشأن قاعدة البيانات.

³⁹ لمزيد من المعلومات، انظر: www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_222976/lang--en/index.htm

مبادرة 12: شبكة تضامن العمال المنزليين

وهي مبادرة صغيرة حاولت إحداث تغيير في مكان عمل العمال المهاجرين عن طريق تمكينهم من خلال استراتيجيات الدعم الذاتي. منذ عام 2014 سعى مركز تضامن وهو أكبر منظمة عالمية لحقوق العمال ومقرها في الولايات المتحدة إلى ضم عمال المنازل من مختلف الجنسيات في شبكات دعم ذاتي لمكافحة الاتجار بالبشر ومساعدة ضحايا الانتهاكات.

مبادرة رقم 12		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
شبكة تضامن عمال المنازل		مركز تضامن (منظمة غير حكومية في الولايات المتحدة الأمريكية)، مركز عدالة (منظمة غير حكومية محلية)	خدمات الإغاثة الكاثوليكية
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
تشرين أول/ أكتوبر 2014- آب/أغسطس 2016	غير متاحة	42 من قادة المجتمع المحلي لعمال المنازل	تدريب قادة عاملات المنازل من أكبر المجتمعات في الأردن يغطي حقوق العمال ومكافحة الاتجار بالبشر ومساعدة عمال المنازل في العثور على المساعدة القانونية وبناء شبكات العمال، عيادة قانونية لتساعد الشبكة.

بدأت المبادرة أولاً بتحديد قادة المجتمعات المحلية من عمال المنازل (من الفلبين وبنغلاديش وسريلانكا وإندونيسيا) وتدريبهم في مجالات حقوق العمال المهاجرين ومكافحة الاتجار بالبشر ومساعدة عمال المنازل في الحصول على المساعدة القانونية وبناء شبكات العمال. وشارك اثنان وأربعون من هؤلاء القادة في التدريب وشكلوا مجموعة أساسية تجتمع شهرياً لمناقشة جميع القضايا المتعلقة بوضعهم في الأردن مع عمال منازل آخرين. ومن تشرين أول/أكتوبر 2014 إلى آب/أغسطس 2016، استفادت هذه المبادرة من دعم عدالة التي أنشأت عيادة قانونية (تعمل بعد كل اجتماع) مصممة للتعامل مع القضايا القانونية لعمال المنازل. ومنذ الإغلاق الرسمي للمشروع استمرت عدالة بتقديم المساعدة القانونية لعمال المنازل المعنيين على أساس مخصص. وبحلول آب/أغسطس 2016، طلب نحو 200 عامل منزل المساعدة من العيادة القانونية. وفي موازاة ذلك، تم تشكيل شبكة حقوق للعمال المهاجرين لتشمل عمال من بنغلاديش وإندونيسيا والفلبين وسريلانكا، هي الأولى من نوعها في العالم العربي (2015 Connell).

2-4 تدابير للاجئين وطالبي اللجوء في الأردن (مبادرة 13-35)

هناك عدد كبير من التدابير والأنشطة لدعم مجموعات اللاجئين الفلسطينيين والعراقيين والسوريين المقيمين في الأردن. وركزت العديد منها على تحسين مهاراتهم وبالتالي تعزيز قابليتهم للشغل أو تيسير توظيفهم. وليس من نطاق هذا التقرير التعريف بجميع هذه التدابير: فمثلاً لا توجد اليوم ذاكرة مؤسسية لمعظم مشاريع التدريب على المهارات التي نفذت لصالح اللاجئين العراقيين منذ عام 2003. وبالمثل نفذت العديد من المشاريع في إطار مهارات التدريب، لكنها لم تكن مرتبطة مباشرة بقابلية توظيف اللاجئين حتى وقت قريب (أي قرار الحكومة بشأن وصول السوريين إلى سوق العمل الرسمي بعد شباط/فبراير 2016).

ويعرض هذا التقرير أهم التدابير التي لا تزال نشطة، والتي يقصد بها مباشرة تعزيز اندماجهم المهني في سوق العمل المحلية. وتحدد الأقسام الفرعية التالية وتعرض جميع مبادرات ميسم الهامة التي تم تنفيذها في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، وتوظيف جميع هذه المجموعات من اللاجئين، وكذلك بدرجة أقل الأفراد الفقراء في المجتمعات الأردنية المضيفة عموماً، (كما هي القاعدة في كافة المشاريع). عموماً تم تحديد 21 مبادرة ميسم تستهدف اللاجئين. وهي تصنف إلى نوعين:

- تدابير التدريب التقني والمهني، بما في ذلك المهارات الحياتية (مبادرة 13-24)
- تدابير التوظيف، يسبقها أحياناً التدريب على المهارات (مبادرة 25-35)

(أ) التدريب التقني والمهني الرسمي، بما في ذلك المهارات الحياتية (مبادرة 13-24)

من المهم تسليط الضوء على الوضع الخاص للاجئين الفلسطينيين (والغزيين السابقين) مقارنة بمجموعتين آخرين (العراقيين والسوريين). فمنذ عام 1950 كانت الأونروا مزود الخدمة الرئيسي كالتعليم الأساسي والتعليم الفني والمهني والتدريب وتدريب المعلمين للاجئين الفلسطينيين وكذلك للنازحين "سكان غزة سابقاً". من حيث التدريب على المهارات تمتلك الأونروا وتدير كليتين من كليات المجتمع التي تستضيف أيضاً مراكز التدريب المهني (مبادرة 13) وكلية للعلوم التربوية والأدب (مبادرة 14) والعديد من المراكز الاجتماعية التي تركز على الاحتياجات الخاصة للاجئين الفلسطينيين (مبادرة 15).

وقد تلقى اللاجئين العراقيين والسوريين أيضاً التدريب التقني/المهني واللغوي منذ عام 2003 و2012 على التوالي. ونظراً لعدم وصول اللاجئين إلى سوق العمل الرسمي (حتى شباط/فبراير 2016 للاجئين السوريين)، وبقيت مبادرات رئيسية من الجهات الدولية والمحلية محدودة ومخفية خلف تسمية "تدريب مهارات الحياة/المهارات الناعمة". ومع هذا فقد استفاد عدد قليل من اللاجئين العراقيين والسوريين من الدورات التي تقدمها

مؤسسة التدريب المهني، وغالبيتهم العظمى كانوا مدعومين من قبل المنظمات الدولية المختلفة (بما فيها اليونيسيف ومنظمة الهجرة الدولية والمفوضية السامية للاجئين ومؤسسة كويست سكوب والأمم المتحدة للمرأة) والقطاع الخاص.

وقد تم تسجيل حوالي 737 لاجئ عراقي في مؤسسة التدريب المهني من عام 2009 لغاية أيار/مايو 2016 و249 لاجئ سوري منذ عام 2013 وحتى أيار/مايو 2016، إما فقط كإحالات من تلك المؤسسات أو كجزء من برامج/مشاريع محددة (انظر برامج كير الدولية والوكالة الألمانية GIZ أدناه). ويلاحظ أيضا أن معظم اللاجئين السوريين (193 شخصا) تم تسجيلهم بعد قرار الأردن السماح للاجئين السوريين بدخول سوق العمل الرسمي. وفي الطرف الآخر من الطيف التعليمي كانت هناك مبادرات تعليمية أخرى لتحسين صورة توظيف الشباب مع مهارات لغوية مكثفة وفرص للتعليم العالي (مبادرة 22-23).

مبادرة 13: برامج الأثر للتعليم والتدريب التقني والمهني

تدير الأثر منذ عام 1961 كليتي مجتمع تستضيف فيها أيضا مراكز للتدريب المهني (عمان ناعور ووادي السير). ويستضيف المركزين حوالي 1,400-1,400 طالبا في السنة لكل مدرسة. وتمنح امتيازات للوصول ومزايا مادية (إقامة ووجبات يومية مجانية) للمتقدمين الأكثر فقرا وضعفا بشكل حصة كوتا 30%، أي أن اللاجئين الفقراء يستفيدون من برنامج شبكة الأمان الاجتماعي للأثر (الحالات الأفقر التي تمثل 2.8% من جميع اللاجئين) أو من برنامج صندوق المعونة الوطنية في الأردن والمتقدمين من "الغزيين السابقين" ومن المعوقين. بالمقابل حوالي 28% من الطلاب في المسار التقني قادمين من أسر ميسورة نسبيا تم شمولهم في برنامج التعليم الموازي الذي يتقاضى رسوم مخفضة للاعتماد لتغطية نفقات التشغيل (منذ العام الدراسي 2010/2009). وبالنسبة للبقية 72% (بما فيهم 30% اللاجئين الفقراء والضعفاء)، يقدم التدريب مجانا (مقابلة مع الأثر في حزيران/يونيو 2016).

مبادرة رقم 13				
الجهة الممولة	الجهة المنفذة			
الجهات المانحة الدولية (وخصوصا الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية)	الأثر	برامج الأثر للتعليم والتدريب الفني والمهني – 2 كليات المجتمع ومراكز التعليم والتدريب المهني (عمان ناعور ووادي السير)		
الأنشطة الرئيسية	المستفيدون	الميزانية	المدة الزمنية	
تدريب اللاجئين على المهارات المهنية والتقنية ليصبحوا مهرة/مهنيين شبه مهرة، ودعم فرص العمل للخريجين من خلال وحدة الإرشاد والتنسيق والتطوير الوظيفي للأثر.	اللاجئين الفلسطينيين، بما في ذلك غير الأردنيين 1967 من "سكان غزة السابقين"، سنويا 1,200-1,400 طالب لكل منها	7,5 مليون دولار أمريكي سنويا	منذ عام 1961 (في الأردن)	

في عام 2014 التحق 2,451 طالبا (42% منهم من الإناث) في برامج التدريب المهني والتقني في مركز تدريب عمان ناعور (1,052 طالبا) الموجه نحو المهن شبه الطبية وإدارة الأعمال وتزيين الشعر والتجميل، والتحق 1,372 طالبا في مركز تدريب وادي السير (الموجود أيضا في عمان) والمتخصص في مجال البناء والميكانيك ودورات الكهرباء. وهؤلاء الطلاب هم من بين أكثر من 3,000 مرشح تم اختيارهم على أساس دوافعهم والتحصيل المدرسي في نهاية مرحلة التعليم الأساسي (لدورات التدريب المهني) وفي مرحلة البكالوريا (للتدريب التقني) (انظر أدناه). والمناهج التدريبية المطبقة في كلا المركزين تتبع المنهج الوطني الأردني لكلا البرنامجين المهني والتقني (UNRWA، 2014، 2015).

■ البرنامج التقني/شبه المهني يطبق المناهج الدراسية لجامعة البلقاء التطبيقية التي تعمل كمؤسسة مظلة لكليات المجتمع الأردنية. ويقدم دورات لمدة سنتين على مستوى الكلية لخريجي التعليم الثانوي (18 سنة وما فوق). وتشمل الدورات الهندسة التقنية والإلكترونيات الصناعية والطاقة الشمسية والمسح الكمي وتكنولوجيا الحاسوب والهندسة المدنية والأعمال التجارية والإدارة، وغيرها من التخصصات التقنية لما بعد المرحلة الثانوية. وتكرس سدس الدورات للتعليم العام في موضوعات مثل اللغة الإنجليزية ومحو أمية الحاسوب والرياضيات التطبيقية والعلوم العامة بالإضافة للغة العربية والثقافة الوطنية والإسلامية. وبعد التخرج يمكن للخريج التيسر إلى الجامعة عن طريق اجتياز امتحان شامل، أو يبحث عن عمل.

■ برنامج التدريب المهني يطبق منهج المؤسسة العامة للتدريب المهني. ويقدم دورات لمدة سنتين لخريجي الثانوية الدنيا (مرحلة ما بعد الصف العاشر، 16-18 سنة) في مجال "البناء" (النجارة والبناء والديكور، الخ) تكيف الهواء والتدفئة المركزية (ميكانيكي الديزل والآلات الثقيلة والخفيفة مثل السيارات والميكانيكا العامة) الكهرباء (الكهرباء العامة وتكييف الهواء والتبريد، الخ) تصفيف الشعر والدورات الطبية والتجارية والتجميل وكذلك مهن النساء التقليدية. إضافة لتقديم دورات أقصر لمدة سنة (تصنيع الأنابيب وصيانة الحاسب الآلي ومعالجة البيانات) ودورات لمدة 4 أشهر (اصلاح التلفاز والهواتف النقالة والتمديدات الكهربائية) التي تستهدف المتسربين من الشباب (حتى سن 29 عاما) ممن لم ينجحوا بالصف العاشر. وقال الكثير من هؤلاء أنهم من "سكان غزة السابقين". وتشمل هذه الدورات القصيرة الموجهة إلى سوق العمل 25% من مجموع طلبة التعليم والتدريب المهني.

وتجمع وحدة الإرشاد والتنسيب والتطوير الوظيفي التي تعمل في إطار برنامج التدريب المهني والتقني كافة البيانات المتعلقة بالخريجين وتجلب لهم أبواب العمل المعنيين سواء في سوق العمل الاردني أو الإقليمي. لكن متابعة الوحدة للخريجين هي خلال السنة الأولى فقط، الأمر الذي يجعل من الصعب متابعة المسار المهني للخريجين السابقين (دول الخليج توظف فقط الأردنيين ممن لديهم سنة واحدة من الخبرة على الأقل).

مبادرة 14: كلية الأونروا للعلوم التربوية والآداب

مبادرة رقم 14		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
كلية الأونروا للعلوم التربوية والآداب		الأونروا	الجهات المانحة الدولية (وخصوصا الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية)
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
منذ عام 1971	غير متاح	اللاجئين الفلسطينيين، بما فيهم غير الأردنيين من 1967 "سكان غزة السابقين"	تعليم وتدريب المعلمين

أنشأت وكالة الغوث في عام 1971 كلية العلوم التربوية والآداب في الأردن بهدف إعداد معلمين مؤهلين للتدريس في المرحلة الأساسية (الابتدائية والإعدادية) من مدارسها. وبمرور الزمن بدأت الكلية بتدريب المعلمين ليس فقط لبرنامج التعليم في الأونروا بل وللمدارس الحكومية والخاصة في الأردن. وتستهدف الكلية أيضا المعلمين العاملين في الأونروا لتأهيلهم وهم في الخدمة ممن يحملون الدبلوم لمدة عامين من كلية المجتمع ليصبحوا حملة شهادة البكالوريوس. وفي كانون الثاني/يناير 2015 استوعبت الكلية 1,295 متدربا (2015 UNRWA).

مبادرة 15: الخدمات الاجتماعية للأونروا

أنشأت الأونروا منظمات مجتمعية في أوائل الخمسينات 1950 لخدمة المهتمين من الشباب والنساء والمعوقين الذين يقيمون في مخيمات اللاجئين من خلال الأنشطة الاجتماعية والترفيهية والثقافية. وفي أواخر الثمانينات 1980 اعيد انشاء مراكز البرامج النسائية من جديد في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين العشرة في الأردن كمنظمات غير حكومية شبه مستقلة (2015 UNRWA)⁴⁰.

مبادرة رقم 15		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
الخدمات الاجتماعية للأونروا		برنامج المراكز النسائية، ومراكز التأهيل المجتمعية، ومراكز أنشطة الشباب وكلها تحت مظلة الأونروا	الجهات المانحة الدولية (وخصوصا الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية)
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
منذ عام 1971	حوالي 50,000 دولار سنويا من الأونروا	اللاجئين الفلسطينيين، بما فيهم غير الأردنيين من 1967 "سكان غزة السابقين"	الخدمات الاجتماعية للاجئين في المخيمات أساسا، بما في ذلك التدريب على المهارات الحياتية

وقد وسعت مراكز برامج النساء نطاق خدماتها المقدمة (مقابل حد أدنى من الرسوم) لأنشطة بناء القدرات بما فيها محو الأمية القانونية وغيرها وتعلم تكنولوجيا المعلومات والمهارات الحياتية والمشاريع المدرة للدخل. ومن عدد من المتعلمين قليلا من اللاجئين/ النازحين بمن فيهم "سكان غزة-السابقين"، تعتبر هذه الأنشطة معززة لفرص الباحثين عن عمل. والمشاركون هم أساسا من سكان المخيمات ولكن يستطيع سكان خارج المخيمات (اللاجئين أو الأردنيين) أن يشاركوا فيها أيضا. واتبعت مراكز التأهيل المجتمعي للمعوقين اتجاها مماثلا. لكن أنشطتها أكثر توجها للنواحي الطبية. وأخيرا خضعت مراكز أنشطة الشباب لإشراف المجلس الأعلى للشباب في الأردن منذ عام 1987، وأصبحت أنشطتها في الغالب ثقافية.

مبادرة 16: برنامج تنمية ودعم المجتمع (كبير الدولية)

ضمن هذا البرنامج تقدم كبير الدولية التدريب التقني والمهني الى اللاجئين العراقيين (منذ عام 2003) واللاجئين السوريين (منذ عام 2011) كوسيلة لتحسين مهاراتهم وفرص كسب عيشهم في المستقبل ودخلهم⁴¹. لكنه لا يوفر التدريب في حد ذاته: بل يحول ويدعم اللاجئين العراقيين والسوريين المهتمين في الحصول على هذا النوع من التدريب للمنظمات غير الحكومية المتخصصة والوكالات الحكومية مثل مؤسسة التدريب المهني.

⁴⁰ هي في الاردن ليست مسجلة مع الحكومة المضيفة ولا مع الأونروا، لكن الوكالة لا زالت تعين أعضاء لجنة الإدارة المحلية لها، وتدعمهم ماليا وفنيا وتسيطر بصراحة على أنشطتها الإدارية ومشاريعها.

⁴¹ بدأت منظمة كبير الدولية العمل في الاردن ضمن الاستجابة لأزمة اللاجئين الفلسطينيين في عام 1948.

الجهة المنفذة		مبادرة رقم 16		
الجهة الممولة	الجهة المنفذة	برنامج تنمية ودعم المجتمع		
كندا والجهات المانحة الدولية الأخرى	منظمة كير الدولية، مؤسسة التدريب المهني			
الأنشطة الرئيسية		المستفيدون	الميزانية	المدة الزمنية
الإحالة إلى مؤسسة التدريب المهني والوكالات المتخصصة للتدريب المهني والتقني والمهارات الحياتية داخل وخارج مخيم الأزرق		اللاجئين العراقيين والسوريين وكذلك الأردنيين الضعفاء	غير متاح	العراقيون منذ عام 2003، والسوريون منذ عام 2013

من خلال هذا البرنامج استفاد 500 من الشباب الذكور والإناث من اللاجئين العراقيين في الفترة 2012-2013، من المهارات الحياتية المختلفة والتدريب المهني في قطاعات مثل تصفيف الشعر والماكياج للمرأة وصيانة المحمول ومهارات الحاسوب للرجال. انصب تركيز كير الدولية منذ عام 2013 على رعاية اللاجئين السوريين داخل المخيمات وخارجها. وأحالت 155 لاجيء سوري شاب منذ عام 2016 إلى مركز مؤسسة التدريب المهني في ماركا (مهن فنادق وسياحة) وفي عمان (مهن فنية أخرى). وفي المراكز الاجتماعية داخل وخارج مخيم الأزرق حيثما تعمل، حصل اللاجئون الشباب والنساء أيضا على التدريب على المهارات الحياتية.

مبادرة 17: دعم المجتمعات الأردنية في الاستجابة لأزمة اللاجئين السوريين من خلال "سباكة ترشيد المياه" الوكالة الألمانية للنماء (GIZ)

الجهة المنفذة		مبادرة رقم 17		
الجهة الممولة	الجهة المنفذة	الدعم للمجتمعات الأردنية في الاستجابة لأزمة اللاجئين السوريين من خلال سباكة ترشيد المياه		
الحكومة الألمانية، ولاية بافاريا	الوكالة الألمانية للإنماء ومؤسسة التدريب المهني ووزارة المياه والري			
الأنشطة الرئيسية		المستفيدون	الميزانية	المدة الزمنية
دورات تدريب السباكة شبه الماهرة للاجئين السوريين والأردنيين (المستضعفين أكثر من 300 من النساء والرجال)		اللاجئين السوريين والأردنيين المستضعفين في عمان واربد	1.55 مليون يورو	2014-2016 (قابلة للتمديد)

أطلق المشروع في أكتوبر 2014 في محافظات اربد وعمان التي تأثرت بشدة بتدفق اللاجئين السوريين، وتم تشغيل هذا المشروع من قبل الوكالة الألمانية (GIZ) بالشراكة مع وزارة المياه والري ومؤسسة التدريب المهني. وبينما يسهم في الحفاظ على المياه من خلال تدريب اللاجئين السوريين والنساء والرجال الأردنيين على أنشطة السباكة في مستوى شبه المهرة (إصلاح الأنابيب)، فإن قيمته الاجتماعية والاقتصادية المضافة هي أيضا واضحة: إذ يعزز المشروع تطوير المهارات التقنية للمتدربين ويعزز قدرتهم على العمل والاندماج في سوق العمل. هذا ينطبق بشكل خاص على اللاتجئات السوريات وعلى الإردنيات اللواتي يعززن بالتالي وضعهن الاجتماعي داخل مجتمعهن. ووصل عدد المتدربين في نيسان/أبريل 2016 إلى 227 شخص، بينهم 125 امرأة (50% منهن سوريات) و102 رجلا (38 منهم سوريين). وبلغ عدد المتدربين 300 بحلول نهاية 2016. وتوزعت الأعداد بين الأردنيين والسوريين (61% و39% على التوالي) مما يشير إلى أنه في الواقع مشروع يخص أكثر "المجتمع المضيف" أكثر منه "مشروع للاجئين" (GIZ 2016).

تم تصميم المشروع حسب ضيق الوقت المتوفر والسياق الاجتماعي للمرأة المعنية: فبدلا من 6 أشهر تلزم لبرنامج تدريب شبه المهرة، قدمت الوكالة الألمانية دورة مكثفة من شهرين تديرها مراكز التدريب المهني الستة تحت إشراف مباشر من رئيس التدريب الألماني. ويمول المشروع تكاليف تدريب جميع المشاركين وكذلك معدات التدريب والمواد الإضافية. ويحصل الخريجين في نهاية التدريب على شهادة مؤسسة التدريب المهني في السباكة. ويتلقون أيضا شهادة رمزية من الوكالة الألمانية قد يسهم إبرازها في تعزيز حضور الخريجين أمام أرباب العمل (مقابلة مع الوكالة الألمانية GIZ في حزيران/يونيو 2016).

بالإضافة إلى السباكة يتلقى المتدربين المهارات الإدارية لمساعدتهم على بدء أعمالهم الخاصة في الشركات الصغيرة. وقد شجعت الوكالة الألمانية أيضا المتدربات لإقامة التعاونيات الخاصة بهن لوضع أنفسهن بفعالية في سوق العمل الذي يهيمن عليه الرجال (GIZ 2016). وفي حزيران/يونيو 2016 تم انشاء تعاونية مراقبة من قبل الوكالة الألمانية في عمان، ومن المتوقع فتح تعاونية ثانية في اربد. بعض الخريجين أنشأوا تعاونية خاصة بهم أو فتحوا أعمالا دون أي دعم خارجي، ويقدموا خدمات السباكة مقابل المال أو مقابل مردود عيني. ووفقا لوكالة (GIZ) فإن قيام نصف المتدربين بالعمل في السباكة بعد التخرج هو علامة نجاح (انظر الفصل 3 للتقييم المرحلي للمشروع). على أية حال يبدو أن المشروع قد هز الرأي التقليدي السائد عن المرأة الأردنية بأنها لا ترغب عموما في العمل اليدوي والعمل خارج القطاع العام - وأثبتت ذلك.

مبادرة 18: مراكز تدريب المهارات في مخيمات الزعتري والإماراتي والأزرق (المجلس النرويجي للاجئين)

بالتركيز على مخيمات اللاجئين السوريين الثلاثة (الزعتري والإماراتي والأزرق) قدم المجلس النرويجي فرص التدريب المهني في مجالات الخياطة والأسلاك الكهربائية والسباكة والنجارة واللحام وتكنولوجيا المعلومات والتجميل وتصفيف الشعر وكذلك مهارات الأعمال والإدارة ودروس الدعم باللغة العربية والرياضيات والمهارات الحياتية. تم اعتماد دورتين من دورات المجلس النرويجي للاجئين هما الإدارة الأساسية والتدريب على السباكة/النجارة في مخيم الزعتري من قبل "مجموعة المدينة والنقابات"⁴². وتراوح عدد المتدربين من 1,000-2,000 في مخيمات الزعتري والأزرق إلى بضع مئات في المخيم الإماراتي الأصغر. وأصبحت مراكز التدريب على المهارات للمجلس النرويجي أيضا مراكز التخرج بحيث يمكنهم العمل في مشاريع المخيم، مثل الإصلاح في المدارس.

مبادرة رقم 18		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
"مراكز تدريب المهارات" في مخيمات اللاجئين السوريين في الزعتري والإماراتي والأزرق في إطار "برنامج الشباب"		المجلس النرويجي للاجئين	اليونيسيف (كمصدر من مختلف الجهات الدولية المانحة مثل وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة)
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
منذ 2013	غير متاح	اللاجئون السوريون في مخيمات الزعتري والإماراتي والأزرق	التدريب على المهارات الحياتية والتدريب المهني للشباب اللاجئين في المخيمات (16-24 سنة)

مبادرة 19: استدامة جودة التعليم وتعزيز تطوير المهارات للاجئين السوريين الشباب في الأردن

تم تمويل هذا البرنامج لمدة 4 سنوات (كانون الثاني/يناير 2013 كلنون الأول/ديسمبر 2016) من قبل الاتحاد الأوروبي (4.3 مليون يورو) وإدارته من قبل اليونسكو لتقديم فرص التعليم والتدريب الأساسية للأردنيين واللاجئين السوريين مع فرص محدودة للتعليم المدرسي (بشكل عام ل 1,300 من الشباب بالإجمال). تم تنفيذه من قبل سبعة شركاء مختلفين وشمل اثنين من المشاريع الفرعية التي ركزت على تطوير المهارات. كان المكون الفرعي الأول حول "التطوير المهني للمعلم" وكان المكون الفرعي الثاني حول "الوصول إلى التعليم غير النظامي والتعليم غير النظامي وإرشاد الشباب". والمكون الأخير تم أخذه هنا كتدبير ميسم لأنه استجاب لحاجة الشباب في الحصول على فرص التعلم بعد التعليم الأساسي، بما في ذلك المهارات الحياتية الأساسية (الثقة بالنفس، والتخطيط الوظيفي، والاستعداد مكان العمل، والعمل الجم) (تبادل معلومات مع مكتب اليونسكو في عمان، شباط / فبراير 2017).

في "البرنامج المعتمد لتطوير المهارات" يتلقى 400 شاب من الفئات المستضعفة من الأردنيين واللاجئين السوريين (من المجتمعات المضيفة ومخيم الزعتري للاجئين) تدريباً مدته سنة واحدة في كلية القدس من كانون أول/ديسمبر 2015 إلى كانون أول/ديسمبر 2016. ويعادل هذا البرنامج "مستوى أ" مقدماً شهادة دبلوم معتمدة دولياً (مؤهل متخصص) وتقدماً نحو العمل أو مواصلة التعليم. والشباب المختارين (70% منهم من اللاجئين السوريين) درسوا في واحد من خمسة حقول: الإنشاءات وبيئة البناء والضيافة والفن والتصميم والهندسة والتصميم الجرافيكي والإنتاج الإعلامي الإبداعي. إضافة إلى 90 ساعة معتمدة من التعلم والممارسة المتصلة في الميدان، ويمكن للمتدربين أن يتلقوا مهارات في اللغة الإنجليزية والحاسوب والمهارات الدراسية والحياتية⁴³. ويتلقى الطلبة عند التخرج شهادة دبلوم تعليم مجلس الأعمال والتكنولوجيا المستوى 3، والمعترف بها دولياً/معتمدة من قبل بيرسون⁴⁴. وبتنفيذ إضافي من الحكومة الكورية أكمل 250 شاب آخر نفس البرنامج في كلية القدس اعتباراً من تشرين الثاني/نوفمبر 2016.

⁴² شركة دولية مقرها في المملكة المتحدة متخصصة في تطوير المهارات الكلية، انظر: www.cityandguildsgroup.com/

⁴³ طبقاً لمندوب اليونسكو فإن معظم الطلبة يأتون من المجتمعات المضيفة ولكن 120 سوري يسافرون من مخيم الزعتري إلى عمان يومياً للمشاركة بهذه الأنشطة التدريبية الإضافية لشبه المختص.

⁴⁴ شركة بريطانية متعددة الجنسيات مقرها في لندن.

مبادرة رقم 19		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
برنامج الحفاظ على جودة التعليم وتعزيز تطوير المهارات (مشروعين فرعيين)		اليونسكو (مدير البرنامج) +7 شركاء: كلية مجتمع القدس كمزود تدريب في المشروع الثاني	الاتحاد الأوروبي (4.3 مليون) + تمويل إضافي من كوريا ومؤسسة عائلة والتون
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
كانون الثاني/يناير 2013- كانون أول/ديسمبر 2016	4.3 مليون يورو + أخرى	اللاجئون السوريين والشباب الأردني من المجتمعات المضيفة الضعيفة (1,300 شاب في المجموع)	مشروع تطوير المهارات المعتمد: برنامج الدبلوم لسنة واحدة معتمدة دولياً (مجلس تعليم الأعمال والتكنولوجيا مستوى 3) برنامج كلية القدس ل 400 شاب مستضعف (مختلط) مشروع إرشاد الشباب: ستة أشهر من التوجيه، والتدريب، وفرص الإحالة ل 400 شاب سوري من مخيم الزعتري للاجئين تدريبي لمدة أربعة أشهر في الاستعداد الوظيفي، وتقديم المشورة المهنية والمهارات الحياتية "ل 500 شاب أردني من المفرق والزرقاء وعمان

وفي "مشروع إرشاد الشباب في مخيم الزعتري للاجئين" تلقى 400 شاب سوري مستفيد من مخيم الزعتري للاجئين ستة أشهر من فرص التوجيه والتدريب والإحالة (من نيسان/أبريل إلى تشرين أول/أكتوبر 2016). وكان البرنامج تفاعلياً وشجع الشباب للعمل في فرق لتعزيز الروابط الاجتماعية الإيجابية وتعميق التفاهم بين الأقران. كما تضمن عنصر نفسي قوي مع دروس محددة تركز على إدارة الصراع وقبول الآخر وتعزيز العلاقات بين الأشخاص الشباب. وعنصر أساسي آخر هو تكامل العمل التطوعي وتشكيل المشاريع المجتمعية لتطبيق ما تعلمه الشباب في التدريب ولتعزيز السلوك الإيجابي والالتزام على مستوى المجتمع المحلي. وتعلم المشاركون خلال التدريب كيفية تطوير الأفكار وتخطيط وتنفيذ مشاريع خدمة المجتمع وخلق مشاريعهم المدرة للدخل (مقابلة مع اليونسكو، حزيران/يونيو 2016).

والمشروع التكميلي الثالث الذي تنفذه اليونسكو هو "تدريب أربعة أشهر في الاستعداد الوظيفي، وتقديم المشورة المهنية والمهارات الحياتية" ل 500 شاب أردني ممن تأثروا بالأزمة السورية في المفرق والزرقاء وعمان. وتم تمويله من قبل مؤسسة عائلة والتون. وتم جلب المتدربين لجميع المشاريع عن طريق الحملات الإعلامية في الفيسبوك ووسائل الإعلام المحلية. وكانت معايير الاختيار هي أداء المرشحين في معدل الذكاء واختبارات اللغة الإنجليزية واللغة العربية وخلفتهم الاجتماعية والاقتصادية: تعطى الأفضلية للاجئين الأكثر ضعفاً (مثلاً المعوقين وأو فقراء اللاجئين) ويراعى احترام المساواة بين الجنسين. ويتم دعم جميع المتدربين من قبل البرنامج.

ومن المهم التأكيد على الدور الناجح لكلية مجتمع القدس في هذا البرنامج. وهي كلية تقنية خاصة تملكها مجموعة لامينوس للتعليم⁴⁵. وقد أبدت الكلية مرونة في تكييف برامجها وفقاً لاحتياجات اللاجئين والفئات الضعيفة. مثلاً العديد من المتدربين لم يبلغوا مستوى البكالوريا ولم يمكنهم حضور برامج التعليم الاعتيادية لمدة سنتين بعد التوجيهي. لذلك قدمت الكلية لهذه المجموعة دورات تدريبية شبه فنية قصيرة تتراوح بين 3 أشهر إلى سنة. وقد دربت 600 من الأردنيين واللاجئين السوريين في كلياتها في أنحاء المملكة و400 لاجئ سوري في مخيم الزعتري. ووفقاً لموظفي الكلية فإنها قد تستوعب ما يصل إلى 2000 متدرباً سورياً وأردنياً من المتضررين. ويمكن تحقيق هذا الرقم بسبب قبول الأردن لشمول اللاجئين السوريين في سوق العمل الرسمي (مقابلة مع كلية القدس، حزيران/يونيو 2016).

مبادرة 20: "برنامج التعليم غير النظامي" لليافين/ الشباب من السوريين والأردنيين

وضعت منظمة "انقاذ الطفل" برنامج التعليم غير النظامي منذ عام 2012 بالتركيز على الأردنيين واللاجئين السوريين المراهقين والشباب المتسربين الذين لا يمكنهم إعادة الاندماج في التعليم الرسمي. هذا البرنامج يعمل في ست فضاءات صديقة للشباب اللاجئين الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و24 في المجتمعات المضيفة وثلاثة فضاءات مماثلة داخل مخيم الزعتري لتوفير التعليم غير الرسمي، بما في ذلك الدورات التدريبية المنظمة حول المهارات الشخصية الأساسية ومهارات التوظيف ومحو الأمية المالية والإدخار الطوعي والإقراض والتدريب على رأس العمل للطلاب المهرة.

⁴⁵ لامينوس للتعليم هي فرع من مجموعة لامينوس (شركة خاصة مساهمة مقرها في عمان) وتشمل كلية القدس ومركز أركاننا للتدريب وبيلا عمان ومعهد أس آيه اي ورؤيته هي تقديم خدمات تعليم دولي مصممة وفق احتياجات سوق العمل للشرق الأوسط، انظر:

مبادرة رقم 20		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
"برنامج التعليم غير النظامي" للمراهقين والشباب السوريين والأردنيين من عمر (12-24 سنة)		منظمة انقاذ الاطفال	غير متاحة
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
منذ عام 2012	غير متاحة	اللاجئون السوريون والأردنيون المحرومين من الشباب	دورات تدريبية منظمة على مهارات وفرص العمل الأساسية ومحو الأمية المالية والسوقية والادخار الطوعي والإقراض، والتدريب على رأس العمل للطلاب المهرة.

مبادرة 21: "مكاني-منهجية الفضاء الخاص بي" - تدريب شامل على المهارات الشخصية والحياتية

بدأت اليونيسيف بالاشتراك مع شريك محلي الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية منذ عام 2014 بمبادرة تدريب شمولية على المهارات الشخصية والحياتية للأطفال والشباب من عمر (10-24 سنة) من اللاجئين السوريين (80% من المشاركين) والمجتمع المضيق (20%). وتستند هذه المبادرة على منهجية "مكاني/ فضائي"، التي تم تطويرها باعتبارها دليل للمهارات الحياتية في عام 2003 للاجئين العراقيين⁴⁶. ومكاني هي منهجية شمولية تهدف لتمكين الأطفال والشباب في العديد من الجوانب لتعزيز اندماجهم. وهي تشمل مختلف الأنشطة السابقة غير المنسقة في مجالات الدعم التعليمي والنفسي والاجتماعي وكذلك المهارات الحياتية. ويتم تنفيذها في 220 مراكز تشغيل في جميع أنحاء البلاد، ومعظمها بواسطة الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية وحوالي عشرين من المؤسسات المحلية الأخرى⁴⁷.

مبادرة رقم 21		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
"مكاني" منهجية مكاني: تدريب شامل لمهارات الحياة للأطفال والشباب من عمر 10-24 سنة		اليونيسيف والصندوق الاردني الهاشمي (و20 من الشركاء المحليين والدوليين)	الاتحاد الاوروبي وكندا ومنظمة بوكيه أيد من المملكة المتحدة وألمانيا وهولندا وكوريا
المدة	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
منذ 2014	200,000 دولار (429 دولار لكل طفل في السنة)	اللاجئين السوريين والأطفال الاردنيين والشباب خارج المخيمات	تعليم غير رسمي للأطفال ومهارات الحياة للفاعلين من عمر (10-24 سنة) بما في ذلك الادارة الذاتية والمعرفية والعمل الاجتماعي والجماعي/ المهارات المدنية

ويشمل قطاع المهارات الحياتية في منهجية مكاني مهارات الادارة الذاتية (الوعي الذاتي والثقة بالنفس) والمهارات المعرفية (التفكير الإبداعي والنقدي، وحل المشكلات). (الاستماع والتواصل والتفاهم والتفاوض) ومهارات العمل الجماعي/المهارات المدنية (التخطيط وعمل الفريق والقيادة والحملات الانتخابية). كما يتم تقديم أنشطة التدريب المهني مثل الرسم على الزجاج والخشب، وصنع الصابون، والنسيج، وصنع الزهور للمشاركين الذين تزيد أعمارهم عن 18 عاماً. وفي فترة 2014-2015 تلقى ما يتراوح بين 14,000 و 15,000 شاب تدريباً غير رسمي على المهارات الحياتية. وكل هذه الخدمات هي "تدريب غير رسمي" تقدم من قبل السلطات الأردنية وبالتالي فهي غير معتمدة في الأردن. لكن اللاجئين السوريين الذين يتسرب أطفالهم من الدراسة يعتبرون هذه الأنشطة بديلاً للتعليم الرسمي وأنها تعزز قابلية ابنانهم للتوظيف في المستقبل.

مبادرة 22: تقديم المهارات اللغوية/ الأكاديمية والتعليم عن بعد (المجلس الثقافي البريطاني)

وفي إطار برنامج الاتحاد الأوروبي المعنون "توفير التعليم العالي للشباب السوريين المتأثرين بالأزمة في سوريا والأردن"، قام المجلس الثقافي البريطاني بمنح 4 ملايين يورو لتقديم التدريب على مهارات اللغة الإنجليزية والمهارات الأكاديمية والتعليم عن بعد. والفئة المستهدفة هي الطلاب

46 انظر الملاحظة الإرشادية حول منهجية مكاني "حماية شاملة للطفل" تمكين تعليم الشباب والدعم النفسي" على

[www.unicef.org/jordan/Makani_Guidelines_English\(1\).pdf](http://www.unicef.org/jordan/Makani_Guidelines_English(1).pdf)

47 تشمل المؤسسات الأردنية وزارة التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية والمجلس الأعلى للشباب وكذلك المنظمات غير الحكومية: الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية، مدرستي والجمعية الخيرية الإسلامية وجمعية شرق عمان الخيرية ونادي البرموك مخيم البقعة واناظا الطفل-الأردن ومبادرة الأطفال - الشرق الأوسط. والمنظمات غير الحكومية الدولية الأخرى المعنية هي منظمة الإغاثة الدولية، مؤسسة ميرسي كورب والمجلس النرويجي للاجئين والمؤسسة الدولية للشباب وأرض الإنسان والهيئة الطبية الدولية ومؤسسة إنقاذ الطفل الدولية وأجيال من أجل السلام.

السوريين الشباب والأردنيين الأقل حظاً في المجتمعات المضيفة ممن أعمارهم 18-30 سنة ممن تسربوا من التعليم الرسمي للعودة إلى التعليم العالي ومن المقرر منحهم منحة دراسية كاملة تؤدي إلى شهادة معترف بها (على مستوى الدبلوما والزمالة والبيكالوريوس) للمئات من الشباب.

مبادرة رقم 22		الجهة المنظمة	الجهة الممولة
تقديم برنامج اللغة الإنجليزية وبرنامج المهارات الأكاديمية والتعليم عن بعد للشباب للبالغين من عمر 18-30		المجلس الثقافي البريطاني	برنامج الاتحاد الأوروبي 037732/2014/ENI
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
أب/أغسطس 2015- تشرين الثاني/نوفمبر 2018	4 مليون يورو	اللاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء في المجتمعات المضيفة	التدريب على اللغة ودورات التعليم العالي المعتمدة وتقديم أجهزة الحاسوب للطلاب المعنيين، ودورات (غير معتمدة) على الإنترنت.

تلقي حوالي 100،3 شاب دورات مهارات أكاديمية ودروس لغوية لمدة 12 اسبوعاً منذ أيلول/سبتمبر 2015 وحتى حزيران/يونيه 2017، (وكذلك باللغتين الفرنسية والألمانية، كبدل)، ثم يجري اختبارهم في امتحانات آبتيس أو إيلتس (APTIS / IELTS). ومنذ كانون الثاني/يناير 2016 حتى آب/أغسطس 2018، ويتم اختيار أفضل 350 طالب لمتابعة دورات معتمدة في مناهج التعليم العالي في جامعة مفتوحة في المملكة المتحدة وفي جامعة طلال أبو غزالة الدولية. ويتم تزويد هؤلاء الطلاب (350) بأجهزة الكمبيوتر لمتابعة دوراتهم المعتمدة. وهناك 400 طالب آخر مؤهلون لحضور دورات تدريبية مكثفة مفتوحة عبر الإنترنت.

مبادرة 23: تقديم برامج التعليم العالي في المؤسسات الأردنية

وفي إطار برنامج الاتحاد الأوروبي نفسه تم منح 4 مليون يورو لتقديم التعليم العالي للشباب السوريين المتأثرين بالأزمة في سوريا والأردن، إلى الجامعة الألمانية الأردنية وكلية القدس وجامعة اليرموك وجامعة الزرقاء وذلك لتقديم التعليم الفني والأكاديمي للشباب السوري والأردني. وعموماً كان من المقرر أن يقدم المشروع التعليم العالي إلى 10 طلاب سوريين للمجستير في إدارة الأعمال و 200 طالب سوري للبيكالوريوس، و 80 طالبا سوري للحصول على شهادة دبلوما جامعية عليا-5 (HND 5)، و 100 طالب أردني للحصول على درجتي الماجستير والبيكالوريوس، إضافة لتقديم تكاليف السفر والمواد الدراسية والمعيشة.

مبادرة رقم 23		الجهة المنظمة	الجهة الممولة
تقديم برامج التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي الأردنية		الجامعة الأردنية – الألمانية وكلية القدس وجامعة اليرموك وجامعة الزرقاء	برنامج الاتحاد الأوروبي 037732/2014/ENI
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
تشرين الثاني/نوفمبر 2015- تشرين الثاني/نوفمبر 2019	4 مليون يورو	اللاجئين السوريين والشباب الأردنيين من المجتمعات المضيفة	الجامعات: قدمت الدراسات العليا لحاملي درجة البكالوريوس من السوريين والأردنيين كلية القدس: تقديم التدريب التقني وشبه الحرفي لمدة سنتين وتنتهي بشهادة جامعية (دبلوما وطنية عليا HND)

ومنذ عام 2014 وافقت كلية القدس على تدريب عدد كبير من اللاجئين السوريين الضعفاء (70%) والطلاب المتسربين الاردنيين من المجتمعات المضيفة (30%) في إطار برنامج الاتحاد الأوروبي وفي البرنامج الأخر الممول من الاتحاد الأوروبي الذي تديره اليونيسكو (مبادرة 19). في هذا البرنامج قبلت الكلية 80 لاجئاً سورياً ممن يمكنهم حضور البرامج الفنية وشبه المهنية لمدة عامين تنتهي بدرجة الزمالة (الدبلوم الوطني العالي). ومن ناحية أخرى قدمت ثلاث جامعات أخرى برامج للتعليم العالي على النحو الوارد أعلاه.

مبادرة 24: الخدمات التعليمية للاجئين البالغين

وقدمت الخدمات اليسوعية نوعين من المساقات المجانية للاجئين البالغين منذ عام 2012 (70%)، معظمهم من العراق والسودان مع قلة من اللاجئين الصوماليين واليمنيين والسوريين، ومن المواطنين الأردنيين (30%). النوع الأول هو دورات محو أمية باللغة الإنجليزية لمدة 4 أشهر للمستوى الابتدائي والمتوسط والمتقدم، وقدمت لحوالي 200 طالب سنوياً. والنوع الثاني هو دورات تعليم عالي على الإنترنت لحوالي 21 مرشح في السنة لمدة 6 أشهر إلى 3 سنوات من خلال التعليم العالي اليسوعي لعموم المهتمين وهي شبكة من الجامعات اليسوعية بما فيها جامعة جورج تاون. ويحصل الخريجون الناجحون على دبلوم جامعي في الترجمة (6 أشهر) وفي الدراسات الليبرالية (نظام شهادة الفنون العامة في الولايات المتحدة) مع دورات في العلوم وعلم الاجتماع والاتصال بين الثقافات، الخ.

مبادرة رقم 24		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
الخدمات التعليمية للاجئين البالغين		اليسوعية لخدمة اللاجئين	الجهات المانحة الخاصة
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
منذ 2012: دورات اللغة الإنجليزية منذ 2013: برامج التعليم العالي عبر الإنترنت	200,000 دولار أمريكي	لاجئون بالغون من جميع الجنسيات (معظمهم من العراقيين والسودانيين والأردنيين)	دورات اللغة الإنجليزية وبرامج التعليم العالي عبر الإنترنت

ومن أصل 21 مرشحا تم تسجيلهم في برنامج التعليم العالي في عام 2012 تخرج 7 مرشحين وتم إعادة توطين عشرة آخرين خارج الأردن خلال العملية. ويعترف ببرامج اليسوعية لخدمة اللاجئين في الخارج ويمكن للخريجين الراغبين في إعادة التوطين في كندا الاستفادة أيضا من المنح الدراسية التي تمنحها الخدمات العالمية، في كندا: استفاد 10 خريجين من هذه الفرصة في عام 2016 وهي معتمدة من قبل السلطات الأكاديمية الأردنية. ووفقا لما ذكره موظفو الخدمات اليسوعية فإن المشاركة في البرنامج تغرس المهارات الحياتية والمهارات الأكاديمية مما يعزز فرص توظيف اللاجئين في الأردن. ويمكن للخريجين أيضا استخدام تجربتهم للحصول على وظائف أكثر أجرا أو مكافآت.

(ب) مبادرة تدابير التوظيف، أحيانا يسبقها تدريب على المهارات (مبادرة 25-35)

وتختلف فرص العمل في المخيمات اختلافا ملحوظا عن الفرص الموجودة في المجتمعات المضيفة. ومنذ عام 2014 سعت عدة مبادرات لتوفير أنشطة عمل يومية للقطاعات الأكثر تهميشا من مجتمع اللاجئين السوريين: اللاجئين في المخيمات. ونظرا لقلّة الفرص المتاحة في المخيمات وتردد الاردن في تشجيع توظيفهم فقد تألفت أنشطة العمل هذه من مبادرات تطوعية للعمل مقابل النقد في مجال أعمال البناء والحرف اليدوية/ الحرف التقليدية وجمع النفايات/ القمامة⁴⁸. وهناك حوالي 6,400 "عامل مقابل النقد" في المخيمات وبشكل رئيسي في أكبرها وأقدمها مخيم الزعتري - 8% من سكانه: 6,209 شخص (UNHCR 2016)⁴⁹. ومعظم هذه الأعمال لا تتضمن تدريباً على المهارات (مثلا تنظيف الشوارع). ويبين مبادرة 25 و 26 هذه المبادرات للتوظيف في مخيمات اللاجئين.

أما خارج المخيمات، فقد بقيت معظم مبادرات مبادرة للتوظيف كتجارب حتى الآن ولكن من المتوقع أن تزداد بشكل ملحوظ بعد قرار الاردن عام 2016 للسماح للاجئين السوريين بدخول سوق العمل الرسمي (مبادرة رقم 27-35).

مبادرة 25: برنامج العمل التطوعي القائم على الحوافز في مخيم الأزرق

في مخيم الأزرق للاجئين السوريين حيث نصف السكان البالغ عددهم 27,000 نسمة هم ممن في سن العمل (18-59 سنة)، أطلقت منظمة كير إنترناشونال خطة عمل للتطوع القائم على الحوافز لتمكين المنظمات غير الحكومية من توظيف سكان المخيمات أو المتطوعين المهرة أو غير المهرة على أساس مؤقت. وحتى الان معظم اللاجئين المشاركين في هذا البرنامج هم من الشباب العاملين في قطاعات الأنشطة التي يتمتعون فيها بمستويات عالية من المهارات، خاصة بأعمال البناء والصيانة. ويجري اتباع سياسة التناوب بهدف تحقيق أقصى قدر ممكن من مشاركة اللاجئين.

مبادرة رقم 25		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
برنامج العمل التطوعي القائم على الحوافز في مخيم الأزرق للاجئين		كير الدولية	غير متوفرة
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
منذ عام 2014	غير متوفرة	اللاجئون السوريون في مخيم الأزرق.	توفير فرص للاجئين لاستخدام مهاراتهم وتطويرها من خلال العمل التطوعي.

ووفقا لتقييم أجري حديثا فقد وفر برنامج العمل التطوعي مقابل النقد ما يقرب من 440 وظيفة للمهرة وشبه المهرة وغير المهرة من سكان المخيم. وعموما حوالي 3,700 من (مجموع السكان البالغ عددهم حوالي 19,000 نسمة (في وقت إجراء التقييم) مشتركين كمتطوعين في البرنامج في حين يستمر البرنامج بمعالجة الفجوة الاقتصادية الكبيرة في المخيم حيث الفرص المتاحة للعمل أقل من المطلوب. وما يبعث على القلق بشكل

48 يمكن أن يضاف هنا بأن المعلمين السوريين سمح لهم بالعمل كمساعدين تدريس في مدارس المخيم. اضافة الى دخول سوق العمل الرسمي يخص أساسا اللاجئين السوريين خارج المخيمات. وتم تسليم فقط 2,000 الى 3,000 تصريح عمل للاجئين في مخيم الزعتري (يسكنه حوالي 80,000 شخص) (انظر البوابة الإلكترونية للمفوضية: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/settlement.php?id=176&country=107®ion=77>)

49 برامج النقد مقابل العمل يتم ادارتها من قبل العديد من المنظمات الدولية بما فيها وكالة التعاون الفني والتنمية (Acted) واوكسفام ومكتب الامم المتحدة لخدمات المشاريع ومنظمة الطوارئ اليابانية ومنظمة انقاذ الطفل ومنظمة الاغاثة والتنمية الدولية والامم المتحدة للمرأة والمجلس النرويجي للاجئين.

خاص هو وضع المرأة وهذا ينطبق أيضا على المخيمات الأخرى حيث يشير تقييم تم مؤخرا لبرنامج العمل التطوعي مقابل النقد بان نسبة النساء العاملات في المخيمات لا تتجاوز 22% (UNHCR 2016).

مبادرة 26: مشروع يدا بيد في "واحات" الأماكن الآمنة للنساء والفتيات

إن تمكين اللاجئات من خلال تعزيز نشاطهن الاقتصادي هو بالتحديد الأساس المنطقي وراء مشروع "يدا بيد". يتم تقديم المشروع في "مساحات آمنة للنساء والفتيات" في مخيم الزعتري التي افتتحتها وأدارتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة -الأردن وبرنامج الأغذية العالمي. وتتلقى الفتيات والنساء في هذه المساحات تدريبا على المهارات الحياتية مثل محو الامية بالعربية والإنجليزية ودروسا في الكمبيوتر وإعادة التدوير والحرف اليدوية. كما يعمل مشروع "يدا بيد" كبرنامج نقد مقابل العمل، حيث تقوم النساء بإنتاج وبيع الملابس والقطع اليدوية الصنع والمجوهرات المصنوعة من المنتجات المعاد تدويرها لزوار المخيم.

مبادرة رقم 26			
الجهة الممولة	الجهة المنفذة	برنامج يدا بيد في مساحات آمنة للنساء والفتيات في مخيم الزعتري	
فيلندا، إيطاليا	هيئة الأمم المتحدة للمرأة، برنامج الأغذية العالمي		
الأنشطة الرئيسية		المستفيدون	الميزانية
تدريب يومي مدفوع في محو الامية ومهارات الحاسوب وإعادة التدوير والحرف اليدوية وفرص العمل مقابل النقد		الفتيات والنساء اللاجئتين في مخيم الزعتري	غير متاح
		المدة الزمنية	منذ 2012

كما توفر مراكز الأماكن الآمنة خدمات الحماية عن طريق الإحالة وإشراك الرجال والفتيات في منع العنف الجنسي القائم على الجندر. وتعمل أيضا على توفير مساحات آمنة لتواصل اللاجئات مع بعضهن وتبادل حلول المشاكل المشتركة. ووفقا للأمم المتحدة للمرأة فان مراكز الواحة الثلاثة تخدم حوالي 16,000 لاجئة سنويا (UNHCR 2016).

مبادرة 27: المشروع التجريبي لمفوضية الأمم المتحدة للاجئين بشأن تصاريح العمل لدعم تشغيل اللاجئتين السوريتين في صناعة الملابس الأردنية

هذا المشروع "فتح الباب" للدمج الجماعي للاجئين السوريين في سوق العمل الرسمي. وبدأ رسميا في شباط/فبراير 2016 وهدف لترتيب اصدار 2,000 تصريح عمل للاجئين السوريين للعمل في مصانع الملابس في المناطق المؤهلة في الأردن⁵⁰. وكحافز لأصحاب المصانع عرضت المفوضية تغطية تكاليف التصاريح 100% للسنة الأولى لتشجيع توظيف اللاجئتين السوريتين (مقابلة مع المفوضية في حزيران/يونيو 2016).

مبادرة رقم 27			
الجهة الممولة	الجهة المنفذة	المشروع التجريبي لتصاريح عمل المفوضية لدعم العمالة السورية الماهرة في صناعة الملابس الأردنية	
غير متاح	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، منظمة العمل الدولية		
الأنشطة الرئيسية		المستفيدون	الميزانية
تدريب وتوظيف 2,000 لاجئ سوري في المناطق الصناعية المؤهلة (قطاع تصدير الملابس الجاهزة) ضمن إطار عمل "العمل الأفضل" التابع لمنظمة العمل الدولية.		اللاجئتين السوريتين الماهرة / شبه الماهرة	غير متاح
		المدة الزمنية	منذ شباط (فبراير) 2016

لكن أصحاب العمل ما زالوا يترددون بالاستعاضة عن الموظفين الآسيويين ذوي الخبرة والمنضبطين ومعظمهم بدون أطفال واستبدالهم بالسوريتين الذين ليس لديهم خبرة في أعمال المصانع. وكذلك يبدو أن اللاجئتين السوريتين لا يرغبون بهذا العمل المضمي وقليل الأجر. ومعظم المصانع تفضل توظيف الشابات دون توفير بيئة تمكينية تشمل رعاية الأطفال – وبمرتبات منخفضة جدا (190 دينارا) – إضافة لحد أدنى قدره 48 ساعة عمل أسبوعيا مع ساعتين عمل إضافي كل يوم (يتم دفعها إضافيا). ووفقا لتقديرات مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين فإن أقل من 130 لاجئا سوريا تم توظيفهم حتى الآن في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة، ومعدل الاحتفاظ بهم أيضا منخفض⁵¹.

⁵⁰ تتعاون المفوضية عن كثب مع منظمة العمل الدولية ووزارة العمل ووزارة التخطيط والتعاون الدولي (ونقابة مصدري الملابس والمنسوجات الأردنية) كأهم المشغلين الاردنيين في قطاع الملابس وأصحاب العمل الأفراد وغرفة التجارة ووكالات اخرى.

⁵¹ كانت محاولات جعل الاردنيات يعملن في مصانع الملابس أيضا غير ناجحة. مشروع الامم المتحدة للنساء الهادف لتوظيف النساء الاردنيات في مثل هذه المصانع انتهى بمعدل احتفاظ بلغ 8 من 150 امرأة عملت.

مبادرة 28: "برنامج الاستثمار كثيف العمالة" لمنظمة العمل الدولية

جاءت منظمة العمل الدولية بهذا البرنامج للحكومة الأردنية بالأفكار وأنشطة مختلفة "لتعزيز فرص العمل وسبل المعيشة للاجئين السوريين والمجتمعات الأردنية المضيفة". بدأت الأنشطة الأولى في أيار/ مايو 2015 بمشروع "البنية التحتية الريفية والتدريب والعمالة" الممول مباشرة من منظمة العمل الدولية، للدلالة على جدوى التعاقد مع مقالين صغار من أجل استخدام منهج الاستثمار في تحسين البنية التحتية. ومنذ شباط/ فبراير 2016 تفاوضت منظمة العمل الدولية مع الحكومة لإشراكها في "برنامج الاستثمار كثيف العمالة"، الممول الآن من بنك التنمية الألماني. ومنذ تموز/ يوليو 2016، تم وضع "مخطط للأشغال العامة" لتحديث البنية التحتية الريفية في محافظتي إربد والمفرق، التي يمكن توظيف اللاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء فيها بموجب عقود قصيرة الأمد (ILO 2017b و مقابلة مع منظمة العمل الدولية في حزيران/يونيو 2016).

مبادرة رقم 28			
الجهة الممولة	الجهة المنفذة	برنامج الاستثمار كثيف العمالة في إربد والمفرق	
بنك التنمية الألماني	منظمة العمل الدولية والشركاء (وزارات الداخلية والأشغال العامة والعمل والزراعة ومحافظات إربد والمفرق)		
المدة الزمنية	المستفيدون	الميزانية	الأنشطة الرئيسية
مايو 2015-فبراير 2016 (اختبار) تموز/ يوليو 2016-2018	اللاجئون السوريون والمجتمعات المضيفة	8,1 مليون دولار أمريكي - سيتم رفعها قريبا إلى 22 مليون يورو	التشغيل قصير الأجل في العمل الريفي والبنية التحتية في إطار "مخطط الأشغال العامة"

وفي إطار البرنامج يحصل اللاجئون السوريون الفقراء والمجتمعات الأردنية المضيفة على فرص عمل قصيرة الأمد لأنشطة كثيفة العمالة في المناطق الريفية (مثل إصلاح الطرق والتدوير والاستصلاح ونظم تجميع المياه والطرق الفرعية الزراعية والمرافق العامة. ومنذ بداية البرنامج تم توزيع 8,300 وظيفة قصيرة الأمد بالتساوي بين اللاجئين السوريين وأعضاء المجتمعات المضيفة الأردنية (ILO 2017b).

مبادرة 29: برنامج تبادل المهارات بين السوريين والأردنيين (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)

رغم تدني مستوى التعليم النظامي لدى اللاجئين السوريين في الأردن، يدرك العديد من الأردنيين قيمة ما يمتلكه اللاجئون السوريون من مجموعة مهارات خاصة في قطاعات معينة، خاصة في المهن ذات المهارات المتدنية والمتوسطة. وتشمل هذه المهارات التقنية والمهارات الناعمة في قطاعات مثل البناء والزراعة وإعداد الطعام وتجهيزه وخدمات صالونات التجميل. وبعيدا عن هذه الحقيقة أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في أوائل عام 2016 مشروعا لنقل تلك المهارات من السوريين إلى الأردنيين الضعفاء عاطلين عن العمل في محافظات المفرق وإربد والزرقاء. وشمل المشروع برنامجا للتدريب والتوجيه بين السوريين والأردنيين في القطاعات الأربعة المؤدية إلى إنشاء الأعمال التجارية، وبنفس الوقت المساهمة في تعزيز التماسك بين أعضاء المجموعتين (مقابلة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في حزيران/يونيو 2016).

مبادرة 29			
مصدر التمويل	الجهة المنفذة	برنامج تبادل المهارات بين السوريين والأردنيين في محافظات المفرق وإربد والزرقاء في قطاعات أربع	
دانيلا (الدنمارك) واليابان	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي		
المدة الزمنية	المستفيدون	الميزانية	الأنشطة الرئيسية
شباط/ فبراير-كانون الأول/ديسمبر 2016	اللاجئين السوريين، والأردنيين	4 مليون دولار أمريكي	نقل المهارات من اللاجئين السوريين إلى الأردنيين الضعفاء من خلال التدريب والتوجيه في أربعة قطاعات

والمشروع هو الأول من نوعه في الأردن وبعيد تكرار برنامجا مماثلا نفذه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سوريا في الفترة 2006-2007 والذي شمل اللاجئين العراقيين كمدرسين ومواطنين سوريين كمتدربين. ويتم تنفيذ المشروع حاليا بالتنسيق مع الحكومة الأردنية والبلديات. وفي المرحلة الأولى اختار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 250 من السوريين المهرة (بناء على الإعلان الذاتي لقطاع الخبرة) الذين يتلقون تدريبا لمدة شهر في الأساليب التربوية وتعلم الكبار. كما اختار البرنامج 500 من الأردنيين غير المهرة ممن استعدوا للقيام بهذا التدريب - ويفضل أن يكونوا من بين الفقراء المسجلين لدى صندوق المعونة الوطنية. وبالتالي تكون نسبة المشاركة اثنين من الأردنيين مقابل سوري واحد.

وفي المرحلة الثانية يقدم اللاجئون السوريون الذين تم تدريبهم دورة تدريبية مدتها ثلاثة أشهر للأردنيين في قطاعات نشاطهم الخاصة. ويحصل المشاركون الأردنيون والسوريون على 220 ديناراً شهريا كحافز في البرنامج. وفي المرحلة الثالثة تقدم الوكالة المحلية المعتمدة للتدريب الأردنيين تدريبا إضافيا لمدة أسبوعين حول كيفية بدء الأعمال التجارية الصغيرة وتتوج بصياغة مقترحات للأعمال. ويكافأ (نصف) المتدربين الأردنيين الذين يقدمون أفضل المقترحات بمبلغ ادخار قدره 2,500 دينار أردني لبدء أعمالهم الصغيرة. وسيتم تدريبهم من قبل المدربين

السوريين خلال الأشهر الستة الأولى. والمشروع حاليا (أيلول/سبتمبر 2016) هو في مرحلته الثالثة وقد يتم تمديده إلى ما بعد كانون الأول/ديسمبر 2016 لدورة تدريب/إرشاد ثانية اعتمادا على توافر أموال جديدة.

مبادرة 30: مساعدة السوريين النازحين والأردنيين الضعفاء (كاريتاس)

وكانت كاريتاس واحدة من المنظمات الرئيسية المشجعة على التدريب المهني للاجئين السوريين وتوظيفهم بتمويل من الاتحاد الأوروبي. بدأ هذا المشروع في آب/أغسطس 2014 كدعم نفسي واجتماعي وأخلاقي للسلام، وللتدريب على المهارات الحياتية الأساسية لـ 1,200 شخص محروم (70% منهم لاجئون سوريون) في ست مناطق مختلفة في الأردن لمساعدتهم على التكيف و"تسهيل عودتهم إلى الوطن" (2015 Caritas). وفي المرحلة الثانية التي بدأت في آذار/مارس 2015، استغرق التدريب "المهني" مدة أسبوعين على أنشطة مثل الحرف اليدوية وإعادة التدوير والتعبئة والتغليف ووضع العلامات وإنتاج الصابون والشمع. وتمت إضافة معالجة الأغذية للمشروع لأكثر من 500 مشارك⁵². وفي الحقيقة وجد معظم المتدربين فرص عمل متقطعة في القطاع غير الرسمي - وهي نتائج يصعب قبولها لأي أحد - مما دفع كاريتاس لإعادة توجيه المشروع نحو خلق فرص العمل الذاتي الرسمي.

مبادرة رقم 30			
الجهة الممولة	الجهة المنفذة		
الاتحاد الأوروبي	كاريتاس (ومختلف المنظمات غير الحكومية المحلية)	مساعدة النازحين السوريين والأردنيين الضعفاء من خلال التدريب المهني والتوظيف	
الأنشطة الرئيسية		المستفيدون	الميزانية
تدريب ودعم مشاريع توليد الدخل المنزلية للاجئين السوريين والأردنيين		اللاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء	1.3 مليون يورو
			المدة الزمنية
			2016-2014 (مغلق)

وكمتابعة لذلك قامت كاريتاس بتقديم التدريب على الأعمال التجارية بما في ذلك المساعدة في كتابة خطط الأعمال. ودعت ما مجموعه 127 مشاركا من أصحاب أفضل الخطط لبدء أعمالهم المنزلية في الأنشطة التي يختارونها. وكان معظم المستفيدين (70%) من النساء (كونهن ربات أسر يعتبرن كأصل في عملية الاختيار) المتخصصات في تجهيز الأغذية والخبز وتصفيف الشعر والحرف اليدوية. وقد تم تشجيعهن على إضفاء الشرعية على أعمالهن مع وزارة العمل. وتلقت النساء الخبرة الفنية والتقنية والمعدات والمواد لبدء أعمالهن ودعمهن المالي من خلال دفع تكاليف الصيانة. إضافة لذلك رصدت كاريتاس أعمالهن شهريا وقدمت لهن المشورة التقنية. ولا تزال تتابع أعمال 127 منزلا بعد إغلاق المشروع في أيلول سبتمبر 2016.

مبادرة 31: تحسين استراتيجيات المواجهة للنازحين العراقيين والأردنيين الضعفاء (كاريتاس)

قامت كاريتاس في أيار/مايو 2016 بتأسيس مشروع حاضنة للأعمال التجارية للاجئين العراقيين الذين لديهم مهارات فعلية في الزراعة وتجهيز الأغذية والتدبير المنزلي على قطعة أرض قدمتها مؤسسة محلية مسيحية (سيد السلام) المعمدانية (حديقة الرحمة) وغيرها من قطاعات النشاط. ولا يزال اللاجئون العراقيون ممن يعيشون في مساكن مؤقتة وكرفانات مدعومين للقدوم والعمل داخل الحديقة وبيع منتجاتهم في ورش العمل التي أقيمت في الحديقة. وبدأ المشروع بـ 70 عراقيا في "حدائق الرحمة" ولكنه مفتوح لأي شخص بما في ذلك الفقراء الأردنيين، وتقوم كاريتاس بتوسيع المشروع إلى مادبا والزرقاء بفضل الأموال الفرنسية الجديدة.

مبادرة رقم 31			
الجهة الممولة	الجهة المنفذة		
الفاتيكان (المرحلة 1: عمان) فرنسا (المرحلة 2: مادبا/الزرقاء)	كاريتاس	تحسين استراتيجيات المواجهة لدى النازحين العراقيين والأردنيين الضعفاء	
الأنشطة الرئيسية		المستفيدون	الميزانية
دعم الأردنيين الضعفاء والنازحين العراقيين مؤخرا من خلال تقديم النصائح الفنية ومساحة آمنة لتطوير الأنشطة المهنية.		اللاجئون العراقيون الضعفاء (من عام 2014) والأردنيين	150,000 دولار أمريكي (المرحلة 1) 250,000 يورو (المرحلة 2)
			المدة الزمنية
			منذ أيار/مايو 2016

⁵² تم تنفيذ المشروع من قبل شركات تدريب اردنية تم اختيارها بعملية المناقصة.

مبادرة 32: قرى الادخار وجمعيات القروض (كبير الدولية)

أطلقت منظمة كير الدولية بالتعاون مع أربع منظمات مجتمعية منفذة مؤخرا مشروع قرى الادخار وجمعيات القروض لتحسين سبل معيشة النساء العراقيات والأردنيات المحرومات في المناطق الفقيرة في محافظتي شرق عمان ومحافظة الزرقاء. وبناء على المنهجية التي اتبعتها منظمة كير واختيرتها في آسيا وأفريقيا لأكثر من 20 عاما، يشجع المشروع أفراد المجتمع على تجميع مدخراتهم من أجل تكوين مجموعات ادخار صغيرة وتطوير مشاريع مدرة للدخل. وتعمل منظمة كير الدولية حاليا على تدريب منظمات المجتمع المحلي على تقديم الخدمات للمشاركين العراقيين والأردنيين. ويشمل التدريب توفير المعلومات وتنظيم دورات تدريبية على المهارات الناعمة والمشاريع الناشئة والإدارة المالية.

مبادرة رقم 32		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
قرى الادخار وجمعيات القروض لتحسين سبل العيش في محافظتي شرق عمان والزرقاء		منظمة كير الدولية ومنظمات المجتمع المحلي	غير متوفرة
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
اعتبارا من عام 2016	غير متوفرة	النساء العراقيات والأردنيات	مجموعات الادخار الصغير والمشاريع المدرة للدخل للنساء العراقيات والأردنيات

يستهدف هذا المشروع 1,000 عراقي وأردني على الأقل للمشاركة في برامج الادخار كل سنة وتحصل ما يصل لـ 400 امرأة على قروض لإنشاء أو توسيع مشاريع مدرة للدخل. ويستفيد نحو 5,000 شخص بصورة غير مباشرة من المشروع كأفراد في أسرهم. وعلى مستوى المجتمع الاكبر يهدف المشروع لتعزيز العلاقات بين المرأة العراقية والأردنية (الموقع الإلكتروني NEF Care International 2016).

مبادرة 33: تعزيز الصمود الاقتصادي للنازحين العراقيين والأردنيين الفقراء

في الفترة من 2013 إلى 2015 قامت مؤسسة الشرق الأدنى بدعم النساء من اللاجئين العراقيين والأردنيين الفقراء في محافظة الزرقاء لتصميم واكتساب المهارات الحياتية والتقنية اللازمة لإطلاق المشاريع الصغيرة القابلة للاستمرار لتحقيق الاستقلال المالي والاعتماد على الذات. وإدراكا منها بأن المعايير الاجتماعية والعائلية المحافظة قد تحول دون مشاركة المرأة فقد ركزت المؤسسة على الإنتاج المنزلي والمصادر الخارجية من المصانع. وعموما قدمت المساعدة لـ 830 امرأة وشاب (بمن فيهم الذكور) لبدء مشاريع وأعمال تجارية صغيرة. وأظهر تقييم المتابعة أن 100% من الأعمال التجارية ما زالت عاملة بعد عام من بدايتها مع زيادة متوسط دخل الأسرة بنسبة 48.5% (الموقع الإلكتروني NEF 2016).

مبادرة رقم 33		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
تعزيز قدرة الصمود الاقتصادي للعراقيين والأردنيين الفقراء		مؤسسة الشرق الأدنى (والمنظمات غير الحكومية المحلية)	وزارة الخارجية الأمريكية
المدة الزمنية	الميزانية	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
2013-2015	غير متاحة	اللاجئين العراقيين والأردنيين الفقراء	تنمية المشاريع الصغيرة للاجئين العراقيين والضعفاء والأردنيين

وتعزز المؤسسة البدء ببرنامج جديد مدته سنتان بتمويل من مجموعة سيتي أند جيلدرز (156,000 دولار) لتطوير برنامج التوظيف والمشاريع لدعم اللاجئين العراقيات والسوريات والنساء الأردنيات الضعيفات. وأقامت مراكز سراج (مصباح الزيت) في الزرقاء والرصيفة حيث سيتمكن حوالي 2,100 من الاردنيات من الحصول على التدريب والموارد والمعلومات لبدء أعمال تجارية صغيرة وأنشطة منزلية مدرة للدخل وحسابات ادخار لبناء أصول مالية واستخدامها للبدء في الاعمال المنزلية (الموقع الإلكتروني NEF 2016).

مبادرة 34: دعم الأهداف الاستراتيجية لمؤتمر لندن بشأن سوريا (منظمة العمل الدولية)

هذه هي حزمة متكاملة من تدابير الدعم (ميسمس) التي تشمل العديد من الإجراءات/ المكونات التي تساعد اللاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء العاملين بشكل غير رسمي في قطاعي البناء والزراعة على تطوير مهاراتهم والحصول على تصاريح العمل⁵³. والهدف النهائي هو تمكين الفئات المستهدفة من الوصول إلى العمل اللائق وتحسين خدمات التوفيق بين الوظائف وتنمية المهارات. بتمويل من وزارة الخارجية والكونغرس في المملكة المتحدة وتنفيذ منظمة العمل الدولية، يتضمن البرنامج تعاوننا وثيقا مع وزارة العمل وجمعية مقاولي البناء ونقابة عمال البناء والتعاونيات الزراعية والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب كمزودة للتدريب، والمركز الاردني للاعتماد وضمان الجودة كمصادق على جودة التدريب، الخ.

⁵³ لمزيد من المعلومات أنظر وصف المشروع على: www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_534276/lang-en/index.htm

مبادرة رقم 34		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
دعم الأهداف الاستراتيجية لمؤتمر لندن بشأن سوريا 2016: العديد من الإجراءات لصالح اللاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء العاملين بشكل غير رسمي في قطاعات البناء والزراعة		منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وزارة العمل والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب والمركز الاردني للاعتماد وضمان الجودة وجمعية مقاولي البناء والتعاونيات الزراعية	وزارة الخارجية في المملكة المتحدة ومكتب الكومنولث
المدة	الموازنة	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
2016/9-2017/3	الاعتراف بالتعليم السابق في البناء: 700,000 دولار تصاريح العمل من قبل التعاونيات: 200,000 دولار برنامج التعليم عن بعد: 50,000 دولار	اللاجئون السوريون والأردنيين الضعفاء	حزمة متكاملة من بناء المهارات، والاعتراف بالتعليم السابق واطفاء الصبغة الرسمية على وضع التشغيل في قطاعي البناء والزراعة

مهارات أفضل وعماله رسمية أكثر في البناء

حيث أن الشهادة (الترخيص المهني) هي عنصر ضروري للاجئين للحصول على تصاريح العمل في البناء، فقد بدأ هذا الركن الأول من المبادرة بالشراكة بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل وجمعية مقاولي البناء، والمركز الأردني للاعتماد وضمان الجودة وشركات البناء الخاصة (اللجنة التوجيهية). وتم اختيار الشركة الوطنية للتعليم والتدريب كمقدم تدريب معتمد لتقديم دورات قصيرة للسوريين والأردنيين في مختلف المهن الإنشائية، مثل تسوية الأرضيات والطلاء والتجسيص والسباكة وبناء الحجارة والحديد والديكور الداخلي. وتم تحديد أربعة مراكز تدريب في محافظات عمان والزرقاء وإربد والمفرق من أجل التدريب النظري، بينما تم تعيين 25 مدرباً و10 مقيمين و15 موظف مساعد من خلال الشركة.

وتم تنفيذ جلسة توعية حول منهجية اعتماد التعلم المسبق للمدربين والمقيمين وموظفي التدريب المساعدين. وحدد تقييم ميداني أولى الثغرات في المعارف النظرية والسلامة والصحة المهنية التي استخدمت كأساس لتصميم برامج تدريب قصيرة الأجل للمهن المستهدفة. وبعد التدريبات النظرية والتدريب/ التوجيه أثناء العمل، أجرى المقيمون اختبارات نظرية وعملية لكفاءات العمال المختارة (سواء في الصف أو في مكان العمل). ونتيجة لذلك، استفاد 2,600 عامل (100 أردني و2,500 لاجئ سوري) من اعتماد التعليم السابق في غضون فترة خمسة أشهر بتكلفة قدرها 700,000 دولار أمريكي. و70% منهم حصلوا على شهادة مستوى شبه المهرة و30% على مستوى المهرة (جميعهم رجال) (مقابلة مع منظمة العمل الدولية).

وقد ساعدت هذه الدورات اللاجئين على الارتقاء بخبراتهم المهنية والحصول على شهادات المهارات المعتمدة التي تمكنهم من الانخراط في نظام الضمان الاجتماعي في الأردن للعمال لحسابهم الخاص. ويزيد هذا الجمع بين المهارات المطورة وحماية الضمان الاجتماعي من قابليتهم للتشغيل، ويساعدهم على اجتذاب المنظمات الرسمية التي يمكن أن تقدم طلبات للحصول على تصاريح عمل نيابة عنهم وإضفاء الصبغة الرسمية على وضعهم الوظيفي. وبالنسبة للأردنيين الذين لا يحتاجون لتصاريح عمل، فإن التدريب يحسن مهاراتهم ويحسن فرص عملهم⁵⁴.

زيادة طلبات تصاريح العمل في الزراعة

جمعت منظمة العمل الدولية مع التعاونيات الزراعية ووزارة العمل للعمل على برنامج تجريبي مماثل يستهدف العمال الزراعيين السوريين في شمال الأردن. ورغم التدابير الحكومية الرامية لتسهيل عملية تصاريح العمل للعمال السوريين، فإن ندرة أصحاب العمل الراغبين في عمل الأوراق كانت السبب الرئيسي في بطء المتابعة. وبالتالي، قامت وزارة العمل بالتشاور مع منظمة العمل الدولية بعمل نموذج جديد يتضمن إلغاء ربط طلب تصريح العمل بأصحاب عمل محدد في القطاع الزراعي، والسماح للتعاونيات الزراعية بتقديم طلبات للحصول على تصاريح عمل للاجئين السوريين. وتشمل المبادرة تقديم تعليمات واضحة إلى مكاتب وزارة العمل المحلية لتمكينها من إصدار تصاريح العمل في الوقت المناسب لعدد أكبر من العمال السوريين. كما تضمن حملات إعلامية داخل مجتمعات اللاجئين عن كيفية التقدم للحصول على تصاريح عمل، وكذلك عن حقوقهم واستحقاقاتهم بموجب قوانين العمل. وحصل أكثر من 9,000 عامل زراعي سوري على تصاريح عمل من خلال المبادرة المشتركة⁵⁵. وتبلغ الميزانية الإجمالية لهذا النشاط (200,000 دولار أمريكي).

⁵⁴ لمزيد من المعلومات انظر الأخبار 29 تشرين الثاني، 2016 على: www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_536382/lang--en/index.htm

⁵⁵ لمزيد من المعلومات انظر الأخبار في 2 أيار/ مايو، 2017 على:

www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_536382/lang--en/index.htm

برنامج التعلم عبر الإنترنت للاجئين السوريين حول حقوقهم في مكان العمل

هذا برنامج للتعلم الإلكتروني حول قواعد وإجراءات سوق العمل الأردني للاجئين السوريين. برنامج مجاني سهل الاستخدام ويمكن الوصول إليه من خلال أجهزة الهواتف الذكية ويهدف لتشجيع المزيد من العمال السوريين على التقدم للحصول على تصاريح العمل⁵⁶. وتم تصميم هذا البرنامج بدعم من وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي من قبل "أفاق المعرفة"، المتخصصة في برامج التدريب الإلكتروني. ويتألف من شرائح فيديو ومواد تدريب أخرى تغطي تصاريح العمل وحقوق العمال والقطاعات المفتوحة للعاملين غير الأردنيين والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية. وفي البداية استخدم 500 سوري البرنامج في إربد والمفرق والزرقاء وعمان ممن يعملون في قطاعي البناء والزراعة، وبلغت تكلفته 50,000 دولار أمريكي.

وهناك الجزء الأخير من البرنامج الذي يشمل إقامة المشاريع التجارية المشتركة بين الأردنيين واللاجئين السوريين. ويمكن لهذه المبادرة أن تسمح لأصحاب الأعمال المحليين الأردنيين بتوسيع نطاق تواصلهم وللاجئين بإيجاد أسواق في المجتمعات المضيفة.

مبادرة 35: مشروع القيادات النسائية (بلدية بلعما الجديدة)

يهدف مشروع القيادات النسائية إلى إنشاء مصنع للخياطة لتصنيع الزي المدرسي وتوفير ما لا يقل عن 120 فرصة عمل للنساء من اللاجئات والمجتمعات المضيفة الذين يعيشون في بلدية بلعما الجديدة (CMI 2017). وبدأ مؤخرا المشروع مؤخرا وهو مستمر من قبل البلدية نفسها، بالتعاون مع (أكتد، وهي منظمة غير حكومية فرنسية) والقطاع الخاص ووزارة العمل. ونظرا لهيكله الشراكة ودورها القيادي في السلطات المحلية، تم اختيارها كأحد أفضل الممارسات من قبل (CMI 2017). بعد إنشاء فريق المشروع داخل البلدية، قدمت أكتد التدريب والمساعدة التقنية له. وأشركت البلدية جميع أصحاب المصلحة من المجتمع المحلي في تحديد الاحتياجات المحلية من خلال عقد العديد من جلسات الحوار وورش العمل التي شملت المنظمات الحكومية وأعضاء المجتمع المحلي واللاجئين والمنظمات غير الحكومية.

مبادرة رقم 35		الجهة المنفذة	الجهة الممولة
مشروع القيادات النسائية في بلدية بلعما الجديدة لإنشاء مصنع للخياطة للنساء		بلدية بلعما الجديدة وأكتد والقطاع الخاص ووزارة العمل	بلدية وأكتد ووزارة العمل
المدة	الموازنة	المستفيدون	الأنشطة الرئيسية
كانون الثاني/2017- ومستمر	البلدية: الفوائد العينية (500,000 دينار) أكتد: 100,000 دينار	اللاجئات السوريات والنساء الأردنيات من ذوي ضعاف الحال	إنشاء مصنع للخياطة للنساء لتصنيع الزي المدرسي، وتوفير ما لا يقل عن 120 وظيفة للنساء اللاجئات والمجتمعات المضيفة الذين يعيشون في البلدية

قدمت البلدية قاعة بمساحة 600 متر مربع و11 متجرا بدون تكلفة لمدة خمس سنوات (بقيمة تقريبية 500,000 دينار أردني) بينما وفرت أكتد مبلغ 100 ألف دينار أردني لتجهيز المصنع والمساعدة الفنية وتدريب الموظفين. وقدم القطاع الخاص (المستثمرون) 120 فرصة عمل للمجتمع المحلي ومعدات المصنع الأخرى، بينما قدمت وزارة العمل الدعم المالي والضمان الاجتماعي للموظفين الجدد (CMI 2017). وحيث أن السلطات المحلية في الخط الأمامي في التعامل مع اللاجئين، فإن التعاون المشترك بين الحكومة المركزية والبلدية وكذلك المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص، هو مفتاح نجاحها. وتم أيضا تشكيل فريق فني من أعضاء من المجتمع المحلي واللاجئين والبلدية لإدارة وتنفيذ مقترحات المشروع. وأدى ذلك إلى نقل البلدية من دور الخدمة إلى دور تنموي.

⁵⁶ لمزيد من المعلومات انظر الأخبار في 2 مايو/ ايار، 2017 على:

3. دراسات حالة مبادرات ميسمس

وبإدراج كافة تدابير دعم المهاجرين من منظور المهارات والتشغيل التي تم تحديدها في الأردن، يصف الفصل الثاني كل هذه التدابير بشكل مسح لها من ناحية تركيزها ونشاطها الرئيسي وميزانيتها ومنفذيها ومصادر تمويلها. ويذهب هذا الفصل إلى ما بعد وصف المبادرات ويحلل بعمق عدد قليل من تدابير مبادرة المختارة من حيث أثرها والتحسينات الممكنة عليها. وتم اختيار ثلاثة من مبادرات مبادرة كالتالي:

- **مبادرة 7:** برنامج "العمل الأفضل للأردن" لتحسين ظروف عمل المهاجرين الأجانب في الأردن
- **مبادرة 13:** برامج التعليم والتدريب الفني والمهني التي تقوم بها وكالة الغوث الأونروا للاجئين الفلسطينيين في الأردن
- **مبادرة 17:** "دعم المجتمعات الأردنية في الاستجابة للأزمة اللاجئين السوريين من خلال اعمال سبائك ترشيد المياه" من وكالة التنمية الألمانية GIZ.

ورغم أن كل هذه المبادرات الثلاث لديها عناصر واعدة من حيث النتائج حسب التقييم النوعي البسيط، إلا أنها ليست بالضرورة "أفضل الممارسات" في ميسمس. وقد تم اختيارها إما لأنها راسخة ومن ثم تسمح بإجراء تقييم معمق أو لأنها متعددة الأبعاد وتعالج مختلف القضايا التي تهم أصحاب المصلحة. ولكل منها تنوع كبير من حيث نطاقها والمجموعات المستهدفة منها وتركيزها وأنشطتها، لكنها تمثل جميعاً زاوية متمثلة مثيرة للاهتمام لدعم المهاجرين و/أو اللاجئين في بلد معين. ولذلك، فإن هذا الفصل يستند إلى البيانات والمعلومات الواردة في الفصل السابق.

3-1 برنامج منظمة العمل الدولية "العمل الأفضل للأردن" للعمال المهاجرين

الإنجازات والتحديات

تم تنفيذ برنامج العمل الأفضل في الأردن لتحسين ظروف العمل وسبل المعيشة للعمال المهاجرين الأجانب في مصانع الملابس الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة. وبدأ كمشروع صغير ممول من منظمة العمل الدولية عام 2008 وتطور ليصبح جزءاً من أجندة السياسات الوطنية للدولة. وقد تلقف جميع أصحاب المصلحة المعنيين وخاصة وزارة العمل هذه الفكرة وأيدوها ليس فقط لحماية العمال المهاجرين بل ولفتح وظائف منخفضة المهارات للأردنيين من خلال تحسين ظروف العمل في هذه المصانع. وقد تمكن البرنامج من الوصول إلى 73 مصنعا و65,000 عامل في المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن.

وتتمثل إحدى السمات البارزة للبرنامج في شموله وهيكله الإداري الثلاثي. فمنذ عام 2010 عمل فريق العمل الأفضل المؤلف من منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية بشكل وثيق مع أصحاب المصلحة المحليين الحكوميين وغير الحكوميين. ويتم تنظيم المنظمات غير الحكومية وتشغيلها ضمن لجنة استشارية للمشروع تضم ممثلين عن الحكومة (وزارة العمل ووزارة الصناعة والتجارة). (جمعية الملابس والاكسسوارات والمنسوجات الأردنية وجمعية المستثمرين الأجانب وغرف الصناعة)، ومن المنظمات العمالية (النقابة العامة للعاملين في صناعة النسيج والملابس الجاهزة والاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية)⁵⁷.

وتم برعاية وزارة العمل إبرام اتفاق التفاوض الجماعي بين جمعيات أرباب العمل واتحادات العمال في عام 2013 ونص في جملة أمور (في المادة 15) على أن يجري الطرفان محادثات بشأن إبرام عقد عمل موحد لجميع المهاجرين العاملين بقطاع الملابس بغض النظر عن جنسيتهم. وبلغت هذه المحادثات التي تشارك بها وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية كميسرين ذروتها في اتفاق مشترك حول عقد موحد في نيسان/أبريل 2015 ووضعت حداً لممارسة توقيع العديد من العقود لعمال صناعة الملابس المهاجرين منذ مغادرتهم لوطنهم ووصولهم إلى الأردن. ويضمن العقد الموحد نفس سياسات التوظيف لجميع العمال المهاجرين، ويوضح حقوقهم وظروف عملهم وكذلك مسؤوليات أصحاب العمل. وبموازاة ذلك تشاور فريق العمل الأفضل مع جهة أخرى ذات أهمية ضرورية ولكن غير مباشرة، وهي الشركات الأمريكية المستوردة. وتجتمع هذه الشركات والأطراف الأردنية المعنية كل عام خلال "منتدى المشترين".

ومن السمات الرئيسية الأخرى لبرنامج العمل الأفضل هي إجراءات الرصد والتقييم المصاحبة لتطوره منذ عام 2008. فحتى الآن استعرضت سبعة تقارير تجميعية امتثال التقدم الذي أحرزه البرنامج من خلال تقييمه المتنوع والتدريب والنصائح وأنشطة التنسيق بين أصحاب المصلحة. كما تم تقييم البرنامج من قبل هيئة مستقلة هي شركة استشارية في التنمية الإقليمية (الجدارة) بعد الانتهاء من المرحلة الأولى عام 2013. وأبرزت هذه

57 إضافة إلى أنه في 2015 شكلت جمعية الملابس والاكسسوارات والمنسوجات الأردنية - وجمعية المستثمرين الأجانب وغرف الصناعة والنقابة العامة للعاملين في صناعة النسيج والملابس الجاهزة مجلساً مشتركاً للعلاقات لتشجيع الحوار الاجتماعي وللإشراف على التفاوض الجماعي ومعالجة الخلاف.

التقييمات تحسينات في خدمات التقييم والاستشارات في البرنامج وكذلك في التزام المصانع بالمعايير المحلية والدولية للعمل في مجالين اكتشفت فيهما انتهاكات متكررة في أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين:

- **العمل الجبري:** انخفض عدد المصانع التي وجدت فيها حالات مؤكدة من الإكراه وتقييد حرية الحركة (من خلال حرمانهم من الحصول على جوازات سفرهم مثلا) من 15 في 2010/2009 إلى 4 مصانع عام 2015، أحدها قامت الحكومة بغلاقه (2016 BWJ). لكن البرنامج يعترف بوجود بعض الجوانب الحساسة من العمل القسري مثل التحرش الجنسي/الاعتداءات والعنف الجسدي والتي يصعب التحقيق بها وبالتالي لا يتم أو يقل الإبلاغ عنها: تم تحديد أدلة على العنف الجنسي والجسدي في عام 2016 (2016 BILA، 2016 BWJ). ويصعب تقييم جوانب أخرى من العمل القسري لأنها معززة بشكل غير مباشر بقانون العمل الأردني. فمثلا (المادة 26-2) من القانون تضع بعض القيود على قدرة العمال (أيا كانت جنسيتهم) على ترك وظائفهم.
- **عمالة الأطفال:** تم ذكر حالة واحدة فقط لعمال نظافة شباب لا يحملون وثائق و عملوا في شركة تنظيف تعاقد من الباطن عام 2015، إضافة لعدد قليل من الحالات المحتملة لعمال من بنجلادش ونيبال دون السن القانونية: عمالة أطفال. وفي عام 2009 أيضا تم الكشف عن حالة واحدة من الأعمال الخطرة⁵⁸. ومع ذلك كما أقرت منظمة العمل الأفضل للأردن فإن عمالة الأطفال هي أيضا من الصعب كشفها في الأردن لأن وكالات التوظيف وأرباب العمل هم المسؤولين عن ضمان أن العمال المعيّنين هم في العمر المطلوب (2016 BILA، 2016 BWJ، 2010 BWJ (2016 BWJ)⁵⁹.
- **ادراكا للانخفاض النسبي في عدد حالات العمل القسري و عمالة الاطفال وانعزالها في عام 2015،** فقد قرر المكتب الامريكي الدولي لشؤون العمالة إزالة "الملابس المصنوعة في الأردن" من قائمة السلع التي تنتج بالعمل القسري و عمالة الأطفال حيث كان قد وضعها في القائمة عام 2009، والتي تهدف إلى تحديد وتقييد استيراد هذه السلع إلى الولايات المتحدة (2016 BILA). مع ذلك كان التقدم أبطأ في مجالات أخرى مثل⁶⁰:
- **وقت العمل القانوني:** كان حوالي ثلث الشركات التي شملها المسح لا تمتثل لنظام تسجيل وقت دقيق وموثوق به، سواء للعمل غير المدفوع أو للساعات الاسبوعية الإضافية غير المدفوعة بشكل كافي (أي أكثر من 60 ساعة) أو خلال عطل نهاية الأسبوع. وستة فقط من هذه الشركات قبلت المشاركة بإظهار سجلاتها.
- **التمييز:** يتعلق التمييز أولا باختلاف الأجور بين الاردنيين والعمال المهاجرين: 80% من الشركات تدفع للعمال المهاجرين أقل من العمال الأردنيين. وضمن العمال المهاجرين هناك تمييز يؤثر تحديدا بالإناث: 20% من المصانع تفرض قيودا على العاملات ولا تسمح لهن بحرية التنقل داخل وخارج المهاجع بحجة سلامة العاملين كسبب رئيسي.
- **التعويض:** التمييز في الاجور الذي يعاني منه العمال المهاجرين يتصل أيضا بدفع التعويضات الخاصة بالمنافع الاجتماعية مثل الاشتراكات في الضمان الاجتماعي والإجازات السنوية وبدل العمل الإضافي. والمعلومات التي وجدت في أكثر من نصف الشركات حول الأجور والقضايا المتصلة بها كانت غير مرضية.
- **التوظيف والتعاقد:** في عام 2015 كان ما يقرب من نصف الشركات تستخدم عمالا مهاجرين ممن دفعوا رسوم استقدام مفرطة لوكلاء غير شرعيين. وثلث هؤلاء العمال صيغت عقودهم بلغتهم الأم ولم تصغ باللغة العربية.
- **السلامة والصحة المهنية:** النتائج بشأن عدم الامتثال بالصحة والسلامة المهنية شكلت حوالي نصف مجموع حالات عدم الامتثال المسجلة. وبالرغم من تحسن الظروف المعيشية للعمال المهاجرين خصوصا في السنوات الماضية لم تكن أي من مصانع الملابس في المناطق المؤهلة ممثلة بمجموعة كاملة من المعايير المرتبطة بالسلامة والصحة المهنية. وكانت نظم إدارة السلامة والصحة المهنية ناقصة في جميع المصانع تقريبا ومعظمها لا توظف فنيي الصحة والسلامة المهنية كما يستوجب قانون العمل الأردني. وبالتحديد حوالي 70% من المصانع في عام 2015 وضعت العمال المهاجرين في مساكن دون المستوى وغير آمنة وتفتقر إلى الخدمات الصحية ومرافق الرعاية (للأمهات والأطفال).
- **حرية التجمع:** في تناقض مع قانون العمل الدولي فان التشريعات الأردنية تمنع (أو لا تشجع) إنشاء نقابات حرة للعمال يختارونها، بينما تحافظ على وجود هياكل منفردة (ويمكن السيطرة عليها بسهولة) لكل قطاع من النشاط. وهذا يبعد أي من المصانع عن اتباع المعايير الدولية.

الأفاق المستقبلية

قد يمكن تحقيق مزيد من التقدم بفضل الخطوات القانونية الأخيرة من قبل الجهات المعنية المحلية التي اعتمدت شكلا من اتفاقيات تفاوض ثلاثية الأطراف وما تبعها من صكوك قانونية. وكما ذكر سابقا فإن القرار الذي اتخذ في عام 2015 يفرض عقدا موحدا لجميع العمال المهاجرين يقلل من عدد الوكلاء المشاركين بعملية الهجرة مما يؤدي لخفض تكاليف الهجرة، إضافة لتوضيح أدوار ومسؤوليات كل من أصحاب العمل والعاملين

⁵⁸ وفقا لقانون العمل الاردني يعرف العمل الخطر بأنه الحالات التي يعمل بها من أعمارهم فوق 16 وأقل من 18 عاما لمدة تزيد عن ثماني ساعات يوميا.

⁵⁹ ادارة مكافحة الاتجار بالبشر تتعامل مع الحالات التي يثبت فيها عمالة الأطفال بالتعاون مع سفارات بلدان الأطفال العاملين.

⁶⁰ اخذت كافة المعلومات الواردة أدناه من برنامج العمل الأفضل للأردن (2016 BWJ).

في المصنع. وفي ملحق عام 2014 لاتفاقيات التفاوض الثلاثي 2013 تم معالجة التمييز في دفع بدل العمل الإضافي والمزايا المالية لجميع العمال المهاجرين في قطاع الملابس: وسيتم زيادة اجور العمال المهاجرين في عام 2017 لتتناسب مع اجور العمال الأردنيين (2016 BWJ).

لكن تنفيذ وأثر هذه القواعد يبقى بانتظار اتمام تقييمها بدقة. ووفقا للعمل الأفضل للأردن فشلت نصف الشركات بتنفيذ بنود محددة من اتفاقية التفاوض الثلاثية، مع عدم الامتثال عموما فيما يتعلق بإدراج المزايا العينية في المزايا المالية مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي والإجازات السنوية ودفع بدل العمل الإضافي (2016 BWJ). وبعد ثماني سنوات من بداية برنامج العمل الأفضل للأردن لا زال مديروه يعبرون عن شكوكهم بشأن وجود مجال لمزيد من الالتزام لمصانع المناطق الصناعية المؤهلة بمعايير العمل الوطنية والدولية. وقد سجل آخر تقارير الامتثال السابع عام 2016 تحسنا متواضعا مقارنة مع التقييم السابق نتيجة لنضوج هذا البرنامج وحقيقة أن العديد من المصانع قد تم تقييمها عدة مرات.

وسياتي التقدم في المستقبل من مجموعة من الخطوات المؤسسية والتشغيلية: أولاً، يلزم أصحاب المصلحة المحليين أن يدركوا الحاجة لمزيد من المشاركة للعمال المهاجرين في حياة المصنع من خلال تشكيل نقابات خاصة (الأمر الذي يتطلب تغييرا في قانون العمل الحالي) أو على الأقل مجموعة معترف بها لتمثلهم. ثانياً، ينبغي توحيد التحسينات المتحققة منذ عام 2008، بينما يجب أن يتم التركيز الجديد على المسائل التي تفشل معظم مصانع الملابس باستمرار بالامتثال بها في مجال السلامة والصحة المهنية مثلا. ووفقا لمنظمة العمل الدولية قد تتسلم وزارة العمل في المستقبل ادارة برنامج العمل الأفضل للأردن في المدى المتوسط لتقوم بخدمات التقييم والمشورة بدلا من التركيز على قطاعات أخرى من سوق العمل تتأثر بالرسميات السائدة والإنتاجية المحدودة، مثل الزراعة والبناء. ففي هذه القطاعات ينقص العمال غالبا التدريب والخبرة المناسبة مما يعرضهم لمقدار أكبر من الحوادث الصناعية وانتهاكات حقوق الإنسان ويؤدي إلى لانخفاض معايير الإنتاج في الصناعة (2013 ILO).

3-2 برامج الأونروا للتدريب والتعليم التقني والمهني

الإنجازات والتحديات

كما أشرنا من قبل فإن للفلسطينيين تاريخا مكانة خاصة في الأردن وكانت الأونروا هي المزود الرئيسي لخدمات التعليم الأساسي والتعليم والتدريب التقني والمهني وتعليم المعلمين بالنسبة لهم. وقد اكتسب التدريب والتعليم المهني والتقني أهمية كبيرة في استراتيجية الأونروا للتنمية البشرية للاجئين، وكان ذلك أداة رئيسية لتحقيق النتيجة الاستراتيجية 4 في الاستراتيجية المتوسطة الأجل 2016-2021: "يتم تعزيز قدرات اللاجئين لزيادة فرص كسب العيش" (2016 UNRWA)⁶¹. ومنذ تأسيس برنامجها للتدريب المهني والتقني في الأردن عام 1960 نسقت الأونروا أنشطتها مع الرؤية التالية: "إعداد وتنفيذ برامج تقنية ومهنية متخصصة ومتنوعة لتلبية احتياجات الأسواق المحلية والإقليمية وتزويد الشباب الفلسطينيين اللاجئين بالمعرفة والمهارات والمواقف المطلوبة لتأمين وظيفة مناسبة".

ويعرف برنامج التدريب المهني والتقني للأونروا في الأردن بنتائجه الممتازة فيما يتعلق بأداء طلابها في الامتحانات الوطنية. ويحصل الطلاب على معدلات نجاح عالية في الامتحانات الوطنية (حوالي 90%)، بالمقارنة مع المعدل الوطني 60%. ويرجع ذلك وفقا لمدير مركز تدريب وادي السير التابع للأونروا الى خصوبة البرنامج الذي يقدم دورات إضافية في اللغة الإنجليزية والرياضيات التطبيقية والفيزياء وساعات أكثر من الممارسة بحيث رفع متوسط عدد ساعات التدريس الأسبوعية من 27-28 ساعة (للمعدل الوطني) لأكثر من 35 ساعة. إضافة إلى تقديم الأونروا لدورات تدريبية جديدة بانتظام، وآخرها التدريب على تركيب المصاعد وصيانتها، وتدريب مساعدي الطهاة من الاناث وصنع الملابس التي نالت جوائز وطنية، مثل جائزة الأمير الحسن بن طلال للتميز العلمي في عام 2013 و2016 والاعتراف الإقليمي (وغالبا تتم زيارات لمراكز التدريب من قبل وفود الدول العربية للبحث عن موظفين للمستقبل).

ويتم التوسع في مناهج التدريب المهني والتقني كأحد التدابير في إطار استراتيجية تطوير التعليم (2011-2015) (2011 UNRWA). وتشمل التدابير الأخرى إقامة شراكات مع الشركات الخاصة، وتعزيز مبادرات التوجيه المهني والتوظيف بما فيه إتاحة التوجيه المهني لطلاب الصغين التاسع والعاشر ممن يدرسون في مدارس الأونروا، وتوفير التدريب على المهارات الحياتية لجميع طلاب التدريب المهني والتقني، واعتماد نهج الكفاءة القائم على التدريب لتقديم خدمات التدريب المهني والتقني⁶². هذا بالإضافة الى حقيقة أن معظم اللاجئين في الأردن هم مواطنون، أدى بالغالبية العظمى من الخريجين للعثور على عمل أو مواصلة دراستهم خلال السنة التي تلت تخرجهم، كما هو مبين في الجدول 1.3.

61 تشمل النتائج الاستراتيجية الخمس: (1) حقوق اللاجئين محمية ومشجعة بموجب القانون الدولي، (2) صحة اللاجئين محمية ويتم خفض عبء الأمراض، (3) الأطفال بعمر المدرسة يكملون التعليم الأساسي الجيد والعاقل، (4) تعزيز قدرات اللاجئين لتعزيز زيادة فرص سبل المعيشة، (5) اللاجئون قادرون على تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية من الغذاء والمأوى وصحة البيئة (2016 UNRWA).

62 ان خصوصية منهجية التدريب القائم على القدرات هي أنها لا تركز على قدرة المتدرب بالعمل في مكان العمل بعد اكمال تدريبه، وبالتالي تستتبع مراجعة الدورات بالتعاون مع أصحاب العمل المحتملين واشراكهم في دورات تمديد التدريب أثناء العمل (لمدة ثلاث أشهر).

الجدول 1.3 حالة سوق العمل ل 1,294 خريج تدريب مهني وتقني بعد سنة من التخرج، 2014 (%)

التوظيف في مجال تدريبهم	التوظيف غير الموافق لمجالات تدريبهم	مجموع العمالة	العمل + متابعة الدراسة
73.8	3.5	77.4	94.5
58.8	1.1	59.9	*92.7
67.0	2.4	69.4	93.8

المصدر: الأونروا، المكتب الميداني الأردني. ملاحظة* الأعداد تشمل 16% من الخريجات اللواتي رفضن العمل.

أرقام التوظيف في الأردن بعد التخرج من الأونروا تفوق الأرقام التي حصلنا عليها من ميادين عمليات الأونروا في لبنان وسوريا وقطاع غزة والضفة الغربية⁶³. كما أنها تضاهي الأرقام التي تنشرها المؤسسة الأردنية للتدريب المهني: في دراسة أجريت عام 2013 في (محافظات عمان ومادبا والبلقاء) وسط الأردن على خريجي مؤسسة التدريب المهني لعام 2010 وجد أن 60,9% كانوا يعملون وما يقرب من نصفهم (28,4%) يعملون في مجالات لا علاقة لها بتدريبهم. و39,1% عاطلين عن العمل (VTC 2013). ان أداء الأونروا هذا يماثل في الواقع أفضل مؤسسات التدريب الوطنية الخاصة (أو شبه العامة)، مثل كلية مجتمع القدس والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، والتي تستثمر أكثر من مؤسسة التدريب المهني في التدريب ذو الجودة العالية التدريب و/أو التي وضعت منهاجاً طور مباشرة بالشراكة مع شركات القطاع الخاص. وكلاهما تدعي تحقيق معدلات توظيف للخريجين من 80%-82%، ولكن بدون تحديد ما إذا كان عمل خريجها يتوافق مع مجال تدريبهم (NET 2016).

وتشير إحصاءات الأونروا أيضاً بأن الخريجين من القسم المهني يحصلون على معدلات توظيف أعلى من الذين يتخرجون من القسم التقني⁶⁴. وهذا إلى حد كبير بسبب مواصلة جزء كبير من خريجي القسم التقني لدراساتهم الجامعية بعد التخرج: في عام 2014 واصل 313 خريج من قسم التدريب التقني في مدرستي الأونروا دراستهم، مقابل 25 خريج من أقسام التدريب المهني. وعندما سئل الطلبة عن آرائهم في برامج التدريب المهني والتقني من مراكز التدريب المهني والتقني للأونروا في وادي السير و عمان أفروا بتميزه النسبي من حيث منظور التوظيف⁶⁵. ويرون أن هناك أنشطة لا منهجية مثل دورات اللغة الإنجليزية تعمل كأداة فعالة بزيادة فرصهم للعمل بعد التخرج في أسواق العمل المحلية والإقليمية. ويقرون أيضاً بأن برامج التدريب المهني والتقني للأونروا تتمتع بسمعة طيبة بين أرباب العمل.

لكن الطلاب يشيرون أيضاً إلى نقاط ضعف. وتشمل الدخول للبرامج وارتفاع تكاليف النقل وخاصة للطلاب من خارج عمان – يوجد موقعين فقط لمراكز تدريب الأونروا – وأساليب التدريب والمعدات القديمة. العجز المزمن في ميزانية الأونروا الذي منع الأونروا من تحديث المناهج ومعدات التدريب. ومعظم الطلبة يشعرون بالقلق من تناقص آفاق فرص العمل لحد كبير بسبب الإدماج التدريجي للاجئين السوريين في سوق العمل الأردني. ويبرر هذه المخاوف ارتفاع معدل البطالة من 11.9% في 2014 إلى 15.3% في 2016 (DoS 2017a). وعلى المدى الطويل يتوقع "تضخم فئة الشباب" التي يستمر تزايدها على الأقل حتى عام 2035، وضغطها بالتالي على سوق العمل، وهذا يتطلب المزيد من التطوير لبرامج التدريب المهني والتقني للأونروا وللبرامج الوطنية. وهناك ضغط على الأونروا منذ عام 2010 لتزويد عدد طلابها مع الحفاظ على معدلات توظيف الخريجين من خلال التعديل المستمر لبرنامج التدريب المهني والتقني وفقاً لاحتياجات سوق العمل المحلي.

الآفاق المستقبلية

وفي هذا السياق حاولت الأونروا إصلاح برنامج التدريب المهني والتقني على مستوى المنطقة. ونفذت في عامي 2011 و 2012 مراجعتين للبرنامج، مما يشير إلى تغييرات هيكلية مثل إنشاء نظام معلومات عن سوق العمل، وتعزيز خدمات التوظيف والتوجيه المهني (2012 Berlinger&Nommensen). وعلى هذا الأساس تم اعتماد استراتيجية التعليم والتدريب المهني الجديدة عام 2014. وتضم تسعة "لبئات للبناء" لتوسيع نطاق الدخول للبرنامج وخاصة بالنسبة للاجئين المستضعفين وتحسين المناهج الدراسية والقدرة التعليمية والفنية لمراكز التدريب:

1. الدخول

2. التنسيب والتوجيه المهني

⁶³ في عام 2014 بلغت نسبة الخريجين الذين وجدوا عملاً أو تابعوا دراستهم في السنة التالية لتخرجهم في ميادين عمل الأونروا الخمسة (بما فيها الأردن) 72.3% للذكور و 60.6% للإناث مقابل أكثر من 92% لكلا الجنسين في الأردن. وهذا بفضل حقيقة أن معظم اللاجئين إلى الأردن هم مواطنون ويسمح لهم رسمياً بالعمل بحرية، وأن الأردن أكثر استقراراً واقتصاداً يعمل كالمعتاد مقارنة بالبلدان المستضيفة الأخرى.

⁶⁴ في مركز عمان للتدريب المهني تم توظيف 78.3% من الخريجين الذكور و 61.1% من الإناث من القسم التقني مقابل 89.3% ذكور و 81.8% إناث من القسم المهني (حرف وعمال مهرة على التوالي) ومن مركز وادي السير 54.6% من الذكور و 37.0% من الخريجات من القسم التقني عملوا مقابل 90.0% من الذكور و 83.33% من الخريجات من القسم المهني (حرف). وهذه الأرقام للتوظيف تشمل من عملوا بنفس مجال التدريب وبغير مجال التدريب (المصدر: وثيقة أنروا)

⁶⁵ تم اختيار 12 من خريجي مركزي تدريب انروا، عمان ووادي السير عشوائياً للمقابلة في أيار وتشيرين أول 2016 ضمن اطار الاعداد لهذا التقرير.

3. الارتباط بسوق العمل
4. تطوير برامج التدريب المهني والتقني
5. تنمية الموارد البشرية
6. الاستدامة
7. ضمان الجودة
8. نظم الإدارة
9. التدريب المهني في حالات الطوارئ والحروب⁶⁶.

وهذا سيقود الأونروا للمزيد من التنوع والمرونة في الدورات المقدمة بما يتفق مع احتياجات سوق العمل (UNRWA 2016).

وتعطي الأولوية في الأردن للجنة الثالثة "الارتباط بسوق العمل" واللجنة الأولى "الدخول". وسيتم قريبا توسيع أماكن التدريب المهني ب 250-300 وذلك إما عن طريق تحسين الالتحاق بشعب الأقسام السنوية المعتادة، أو عن طريق فتح شعب صفية جديدة، وفقا لطلب السوق وتفضيلات الطلاب. إضافة لاستخدام مباني المدارس بشكل أكثر كفاءة في نوبات مزدوجة لأن المدارس في الأردن تنهي في وقت مبكر. وهذه المعايير ضرورية لضمان الاحتفاظ بالطلبة وتأمين فرص العمل بعد التخرج. وحتى الآن فإن خطوات الإصلاح ما زالت قيد النظر. ويقوم مستشار معين من المكتب الميداني في الأردن حاليا باستعراض نوعية وأهمية برامج التدريب المهني والتقني لتقديم توصيات قصيرة ومتوسطة الأمد وذلك تمشيا مع استراتيجية التدريب المهني والتقني، والطلب في سوق العمل المحلي والإقليمي والاتجاهات المتوقعة والتطورات في القطاع الخاص للبلد المستضيف وولاية الأونروا.

التحديات الرئيسية لتنفيذ الإصلاحات هي مالية، وتتعلق بالتزام مجتمع المانحين بدعم هذه الاستراتيجية. وتأثرت عمليات الأونروا بشكل منتظم بمحددات الميزانية لأن التمويل يعتمد شبه حصريا على تبرعات أعضاء المجتمع الدولي. وفي مركز تدريب وادي السير أدت هذه القيود بالأونروا لدعوة المتدربين على القيام بأعمال الصيانة بأنفسهم. إضافة إلى أن الإصلاحات تتطلب تحديث المعدات القديمة للمراكز والتي تتطلب تكاليف باهظة. ويعتقد كل من طلبة ومديري الأونروا بأن هناك حاجة لتعزيز دورات التدريب على رأس العمل وتحديث المناهج القديمة. ويتطلب أي إصلاح آليات رصد وتقييم قوية. وكما لاحظت العديد من التقييمات الأخيرة للأونروا أنه بالرغم من الخطوات التي اتخذتها الأونروا في تحسين وظيفة الرصد والتقييم في السنوات الماضية، لا تزال هذه الوظيفة ضعيفة. وفي الختام يبدو أن تنفيذ تدابير الإصلاح وخفض التكاليف بنفس الوقت هو مهمة يصعب تحقيقها.

وكما لاحظت عدة تقييمات أجريت مؤخرا للوكالة، فإنه رغم الخطوات التي قامت بها الأونروا لتحسين مهام الرصد والتقييم في السنوات الماضية، فإنها لا تزال ضعيفة. وفي الختام، يبدو أن تنفيذ تدابير الإصلاح مع "خفض التكاليف في الوقت نفسه" يمثل هدفا صعب التحقيق. وبنفس الوقت قد تكون هناك حاجة لإعادة تقييم تفويض الأونروا فيما يتعلق بجميع الفلسطينيين المسجلين لمزيد من الكفاءة، نظرا لأن معظم هؤلاء الفلسطينيين المسجلين قد اكتسبوا "الجنسية الأردنية" لجبل أو جيلين على الأقل – ومن الناحية الفنية لا يمكن اعتبار هؤلاء المواطنين الأردنيين من أصل فلسطيني "لاجئين" بعد الآن.

3-3 مشروع الوكالة الألمانية (GIZ) "دعم المجتمعات الأردنية في الاستجابة لأزمة اللاجئين السوريين من خلال السباكة الرشيدة للمياه"

الإنجازات والتحديات

جذب هذا المشروع انتباه أصحاب المصلحة الأردنيين والدوليين بنجاحه رغم وضعه التجريبي وقلة عدد المتدربين المشاركين فيه (حوالي 300 كحد أقصى). ينفذ المشروع في محافظات اربد وعمان ويكمن أصله في هدف ذو محور مزدوج. فهو أولا مشروع يبني يهدف للمساهمة في الحفاظ على احتياطي المياه المحدودة في البلاد من خلال التعامل الأفضل معها في الأسر (GIZ 2016). وحيث أن وضع الأردن هو ثاني أفقر دولة في العالم في المياه ويشهد ضغطا على الموارد المائية يرتفع بسبب ارتفاع معدلات المواليد وقدم اللاجئين السوريين منذ عام 2011، شكل الفاقد من المياه مصدر قلق متكرر للأردن. ويقدر الفاقد بواسطة الأسر بنسبة 10% إلى 40%. وهو كبير بسبب عدم وجود الوعي بالحاجة لترشيد استخدام المياه، وكذلك ضعف بناء وصيانة منشآت المياه والبنية الصحية بأدنى المعايير في العقارات السكنية.

وكذلك أدى انخفاض المكانة الاجتماعية للمهن اليدوية لعدم وجود سباكين مؤهلين قادرين على التعامل مع المشاكل الناجمة عن الإنشاء الخاطيء. وحسب تحديد الوكالة الألمانية هناك حاجة لتدريب سباكين مؤهلين مع التركيز على النساء لأنهن يقضين وقت في المنزل أكثر من الرجال. ومن

⁶⁶ والبنات الأخرى للاستراتيجية (1) و(2) و(6) و(7) تم دمجها.

المهم تحسين التدريب المهني (من خلال مؤسسة التدريب المهني) باعتبارها محفزة لكفاءة العمل في المستقبل (على الأقل في الممارسات المنزلية الموفرة للمياه). وبالنسبة للهدف الثاني (الاجتماعي) للمشروع فان مثل التدريب يجب اجراءه أولا في مجتمعات الشمال التي تأثرت بشدة ديموغرافيا واجتماعيا واقتصاديا بتدفق أعداد كبيرة من اللاجئين السوريين. ويهدف المشروع أيضا لدمج اللاجئين السوريين بالعمل بواسطة اشراك المرأة في سوق العمل. ويجب التذكير بأن مشاركة المرأة الأردنية والسورية في سوق العمل هي من بين أدنى معدلات المشاركة في العالم (ETF 2014b).

ان النتائج البيئية والاجتماعية لمشروع السباكة التابع للوكالة الألمانية تجعل منه جهدا مهما جدا. مع ملاحظة أن المشروع يتماشى مع ثلاث استراتيجيات وطنية ذات صلة (الاستراتيجية الوطنية للمياه 2016-2025، وخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية 2016-2018 والاستراتيجية الوطنية للتوظيف 2011-2020)، وقد صنف تقييم داخلي أجري في نيسان/أبريل 2016 أهمية المشروع بأنها عالية جدا (GIZ 2016). ووجد تقرير التقييم أيضا أن المشروع كان فعالا في تحقيق أهدافه: عدد المتدربين المنخرطين في نيسان/أبريل 2016 (227 منهم 35% سوريون) فاق التوقعات الأولية (150 منهم 30% سوريون).

إضافة إلى أن عدد المتدربين الذين يقدمون خدمات السباكة المنزلية لم يتحدد بعد، وأن عدد الأسر التي خفضت فاقد المياه بعد استخدام خدمات السباكة يعتقد بأنه أعلى مما كان متوقعا (نصف المتدربين ونصف الأسر). وظهرت كفاءة المشروع أيضا بالنظر لانخفاض مستوى التمويل المنفق للوصول للنتائج المذكورة أعلاه وقصر فترة التنفيذ. ونتيجة إيجابية أخرى كشف عنها تقييم زيادة الثقة بالنفس التي اكتسبتها الطالبات خلال فترة تدريبيهن وأعرابهن عن الاستعداد للدخول بمثل هذه المهنة التي كانت تقليديا يهيمن عليها الرجال رغم ردود الفعل السلبية لأسرهن في كثير من الأحيان. واضافة لذلك تطورت العلاقات بين المتدربين الأردنيين والسوريين بشكل إيجابي مع مجموعات العمل المختلطة رغم الارتياح في البداية (GIZ 2016).

وبالرغم من الإنجازات التي حققها المشروع لكن يبدو أن استدامته معرضة للخطر. وعلى المستوى المؤسسي لم يظهر شريك الوكالة السياسي وزارة المياه والري أي مصلحة حقيقية في الجوانب البيئية والاجتماعية للمشروع. وبالمقابل بينما أظهر موظفو الشريك المنفذ (مؤسسة التدريب المهني) دعمهم لتدريب النساء على المهن اليدوية، لم يكن هناك استعداد واضح لمواصلة هذه الدورات في المستقبل على أساس تمويل مستقل من ميزانية المؤسسة الخاصة⁶⁷. بالإضافة الى ذلك لم تعرب مؤسسة التدريب المهني عن أي رغبة في خلق فرص أخرى للتدريب المهني للنساء خارج دورات السباكة، كالكهرباء مثلا (GIZ 2016).

الأفاق المستقبلية

وكما في العديد من المشاريع الأخرى الممولة من الخارج فان احتمال استدامة الدورات المعقودة وانعقادها في المستقبل ليس مرتفعا جدا ما لم يتم توفير المزيد من التمويل الخارجي. ولذلك فإن استدامة المشروع الأول تكمن في قدرة الخريجين على تطبيق المعرفة بشكل دائم وبالتالي المساهمة في تحقيق الأثر المطلوب (GIZ 2016). ولهذا فان إنشاء تعاونيات مستقلة من قبل الخريجين سيكون مؤشرا مشجعا (انظر الفصل 2، ميسمي 17). على هذا الأساس فان تقرير تقييم المشروع صنف استدامته بأنها ليست منخفضة.

وعموما، نجح المشروع ب جلب أنواع متنوعة من المساهمات في حزمة واحدة وأدت الإجراءات لمنافع متعددة مثل الحفاظ على المياه والمساواة بين الجنسين، والتكامل الاجتماعي والاقتصادي والتماسك الاجتماعي. رغم أنه من غير الواضح هل سيستمر المشروع، فقد كان مشروعا مبتكرا وتجربة للتعامل مع كل من المشاكل الاجتماعية والمشكلات البيئية.

67 نظرا للحاجة الماسة لتنفيذ تدابير لنزع فتيل الصراع وبناء هياكل في المجتمعات الأردنية تستوعب اللاجئين، فإن مؤسسة التدريب المهني لم تشارك إلا بدرجة محدودة في مرحلة تطوير المشروع. وحقيقة عدم وجود استراتيجية للخروج ربما تفسر عدم رغبة مؤسسة التدريب المهني باستمرار المشروع.

4. الاستنتاجات والتوصيات الرئيسية

يوضح هذا التقرير بشكل جيد أن الهجرة ظاهرة معقدة، وأن التفاعل بين مختلف فئات المهاجرين (المهاجرين والعمال المهاجرين واللاجئين) في السياق الوطني معقد. وقد كان سوق العمل الأردني صعباً حتى قبل وصول اللاجئين السوريين. وأدى اللجوء السوري إلى تفاقم الوضع الصعب بالفعل من خلال خلق صدمة مفاجئة في امدادات العمال. وأدت ظروف العمل السيئة في القطاعات التي ترتفع فيها أعداد العمال المهاجرين واللاجئين إلى الانحدار إلى أسفل بتأثيرها على العمال الأردنيين أيضاً. وهذا يتجاوز قدرة أي بلد على التعامل معها بشكل صحيح. وكان على هذا التعقيد أن ينعكس على تدابير الدعم المنفذة من الناحية المثالية بحزم متعددة ومتكاملة.

كشفت هذه المسح على الأقل عن 35 مبادرة ميسمس في مجالات ادماج العمال المهاجرين في سوق العمل والاستفادة من مهاراتهم بكفاءة. معظم هذه التدابير تركز على اللاجئين (23 من 35)، رغم أنها تتضمن دائماً الحد الأدنى من المستفيدين (30%) من الأفراد الضعاف في المجتمعات المضيفة الأردنية. وقد تم تحديد خمسة تدابير ميسمس فقط للمهاجرين الأردنيين (والمغتربين)، بينما توجد سبعة تدابير للعمال الوافدين الأجانب. ويمكن تفسير غالبية تدابير ميسمس التي تركز على اللاجئين من خلال الحجم الهائل لمشكلة اللاجئين السوريين والمشاركة القوية للجهات المانحة والمجتمع الدولي في هذا المجال. وفيما يلي تلخيص للنتائج الرئيسية لهذا المسح وتوصيات بشأن السياسات ذات الصلة.

مبادرات محدودة للغاية للمهاجرين الأردنيين

ينم ضمنا دعم هجرة الأردنيين للخارج لكن بدون تنظيمها بالكامل، ولذلك تعلقت المبادرات الثلاث التي تستهدف المهاجرين المحتملين بالدور المحدود لوزارة العمل البحث عن الشواغر ونشر الوظائف المتوفرة في دول الخليج من خلال ملحق العمل والتحقق من الشهادات والخبرة لدى العمال الأردنيين لصالح أرباب العمل المحتملين، والإشراف على وكالات ومكاتب التوظيف الخاصة للخارج. وتركت مطابقة الوظائف الدولية إلى حد كبير للمهاجرين الأفراد (اتصالات خاصة وشبكات المغتربين) ووكالات التوظيف الخاصة (المرخصة). واستهدفت اثنتان من مبادرات ميسمس للمغتربين الأردنيين حشدهم للمساهمة في التنمية الاقتصادية في الأردن، من خلال التواصل معهم (قاعدة بيانات ومنصة على الانترنت) وتطوير علاقات أوثق والاحتفاظ بروابط قوية. ومع ذلك بقيت كلتا المبادرتين مشاريع تجريبية صغيرة جداً.

مبادرات محدودة للعمال الوافدين الأجانب

تتعلق كافة المبادرات السبعة بحماية حقوق العمال المهاجرين والتي اكتسبت أهمية خاصة بعد خطر فرض حظر على تصدير المنتجات الأردنية إلى سوق الولايات المتحدة الأمريكية. وكانت مبادرة "العمل الأفضل للأردن" أهم برنامج لتحسين ظروف عمل العمال الوافدين الأجانب وتحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية. مبادرة أخرى كانت أصغر بكثير وتجريبية مع عدد قليل جداً من المستفيدين والأنشطة. وبيّن التقييم الشامل لجميع المبادرات السبعة الحاجة لمواصلة تحسين ظروف عمل العمال الأجانب وربط أوضاعهم في سوق العمل بشكل أفضل مع سياسات العمل الوطنية.

غالبية مبادرات ميسمس وضعت للاجئين السوريين

نظراً للضغط المستمر للاجئين السوريين على ظروف البلد والتطور المستمر للسياسات والتدابير، فإنه من غير المستغرب أن تركز مبادرات الدعم على اللاجئين السوريين. والاستثناءات هو لعدد قليل تستهدف العراقيين والفلسطينيين، إلى جانب إدراج نسبة معينة من الأردنيين من المجتمعات المضيفة الضعيفة في جميع مبادرات الدعم الموجهة للاجئين. إن إشراك الأردنيين الضعفاء في جميع مبادرات الدعم الموجهة نحو اللاجئين هو فكرة عظيمة من أجل التماسك الاجتماعي والمساهمة في تحويل المساعدات الإنسانية إلى فرصة تنموية.

من أصل 23 مبادرة دعم تناولت 12 التدريب الرسمي وغير الرسمي للاجئين، بما في ذلك مهارات الحياة، بينما تناولت 11 من المبادرات التدابير المتعلقة بالتوظيف المسبوق أحياناً بتدريب المهارات. والمبادرات التي تركز على تطوير المهارات بشكل تدريب غير رسمية أو غير نظامي بما في ذلك المهارات الحياتية والمهارات الناعمة ومحو الأمية المالية والسوقية والمهارات اللغوية للشباب والفئات الضعيفة والأطفال الذين لا يمكنهم الاستمرار في نظام التعليم الرسمي. وقبل أن تسمح الحكومة للاجئين السوريين بدخول سوق العمل رسمياً (نيسان/أبريل 2016) كانت المبادرات محدودة و"تحتية" وراء مسمى التدريب على المهارات/الحياة. وكان في مخيمات اللاجئين مبادرات طوعية النقد مقابل العمل في مجال أعمال البناء والحرف والتجارة التقليدية وجمع النفايات/التنظيف. ووجدت بعض التجارب القليلة خارج المخيمات تتعلق بالتوظيف ولكنها يتوقع أن تزيد بشكل كبير في عام 2017 وما بعده.

العديد من الأمثلة الجيدة والأفكار المبتكرة من مبادرات الدعم الخاصة باللاجئين

هناك عدة مبادرات مبتكرة ومثيرة للاهتمام من بين البرامج التي تنفذ للاجئين. مثلاً مبادرة "مكاني-الفضاء الخاص بي" كانت احد تلك المشاريع التي تقدم نهج المهارات الحياتية الشاملة للشباب التي تنفذها منظمات المجتمع المدني المحلية. ومبادرة أخرى عن الاستخدام الرشيد للمياه والتي استطاعت وضع التجارب المتنوعة في حزمة واحدة للتعامل مع المشاكل الاجتماعية والبيئية مثل الحفاظ على المياه والمساواة بين الجنسين والاندماج الاجتماعي والاقتصادي. وكان "برنامج تبادل المهارات بين السوريين والأردنيين مبتكراً جداً في التعرف على قيمة المهارات التي تملكها مجموعات محددة من اللاجئين السوريين في بعض القطاعات (المهن المنخفضة والمتوسطة المهارات) ونقلها إلى الأردنيين المهتمين من خلال التدريب والتوجيه المشترك. وتمكنت كلية مجتمع خاصة من موازنة برامج التدريب التقني والمهني لديها وفقاً لاحتياجات اللاجئين والفئات الضعيفة في مشروع آخر، ونالت عليها شهادة ضمان الجودة الدولية. وشملت حزمة حديثة متكاملة من مبادرات الدعم عدة اجراءات/عناصر

لمساعدة اللاجئين السوريين والأردنيين الضعفاء العاملين بشكل غير رسمي في قطاعات البناء والزراعة على تطوير مهاراتهم والحصول على تصاريح عمل. وأخيرا يعتبر برنامج "الاستثمار المحفز للتوظيف" نموذجا لخطط الأشغال العامة ينفذ في العديد من البلدان النامية، لكنه يعطي لآلاف اللاجئين السوريين والأردنيين فرص عمل على المدى القصير في الأنشطة كثيفة العمالة في المناطق الريفية. ورغم أن هذه البرامج لا تزال 'تجريبية' مع عدد محدود من المستفيدين، فإن جميعها لديها القدرة على توسيع نطاقها.

انخفاض عدد المستفيدين من المبادرات وارتفاع الكلفة التشغيلية

يبقى عدد المستفيدين من مبادرات ميسمس منخفضا للغاية، سواء في البرامج الفردية أو التجميعية. ولم يوجد في أي من مبادرات ميسمس التي تم تحديدها عدة آلاف أو مئات في أحسن الأحوال. وفي العادة هي تصل فقط لنسبة ضئيلة من مجموعة المهاجرين المستهدفة. وحيث تم تنفيذ غالبية المبادرات بواسطة الجهات المانحة الدولية و(الأمم المتحدة) ومنظمات المجتمع المدني (المحلية أو الدولية) مع مقاولين من الباطن، فهي غالبا تكون تدخلات كثيفة العمالة مع ارتفاع تكاليف التشغيل، وتكلفة الوحدة (لكل مستفيد) مرتفعة جدا مقارنة بالخدمات العامة للبرنامج. والعديد من الخدمات تم التعاقد عليها من الباطن ويتم تقديمها في نظم موازية للخدمات الوطنية، لذلك تمثل استدامة هذه المبادرات نقطة ضعف رئيسية فيها. والاستمرارية بعد نهاية المشروع هي إلى حد بعيد التحدي الأهم لكافة تدابير السياسة العامة تقريبا.

تبعثر كبير بين مبادرات الدعم للاجئين ومخاطر ازدواجيتها

تبعثرت مبادرات الدعم ميسمس للاجئين بين مجموعة واسعة من المشاريع الصغيرة والتدخلات متوسطة المدى التي نفذت من قبل مجموعة متنوعة من المنظمات المختلفة مع قليل من التخطيط الشامل بين المنظمات، وخاصة تلك التي تستهدف اللاجئين السوريين. وبالتالي فإن مخاطر وجود ازدواجية بين العديد من الأنشطة هي مرتفعة. فقد تم تطويرها وتمويلها وتنفيذها من قبل المنظمات الدولية (والأمم المتحدة) والجهات المانحة و/ أو الوطنية ومنظمات غير حكومية دولية في مشاريع صغيرة في الغالب محددة الزمن. بعض المشاريع المعنية ضمت جزئيا مؤسسات عامة ذات صلة أو تستخدم بعض مراكز التدريب العامة (بتكلفة إضافية تدفعها الجهات المانحة)، ولكن وجود المؤسسات الوطنية كان فقط كضيواف مدعويين. وقد تم وضع خطة الاستجابة الأردنية، وفريق العمل الدولي فيما بين الوكالات واستراتيجيات 11 قطاع ولجان القطاعات كخطوات صحيحة للتنسيق بين المؤسسات. مثلا مجموعة عمل تحسين سبل المعيشة برئاسة المفوضية العليا للاجئين والمجلس الدنماركي للاجئين سيعمل على تنسيق جميع المبادرات لتطوير المهارات والتوظيف في إطار نهج متماسك. لكن حقيقة بقاء التنسيق بين الجهات الدولية الفاعلة في معظم اللجان ربما يحد من تملك المؤسسات الأردنية لها.

أحد الاستثناءات لهذا كانت الخدمات التي تقدمها الأونروا للاجئين الفلسطينيين مقارنة بمجموعتين أخريين (العراقيين والسوريين). فكانت هذه الوكالة التابعة للأمم المتحدة المزود الرئيسي لخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني والمشورة لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. وبرنامجها للتدريب المهني والتقني معروف بتميزه بتحقيق نتائج ممتازة من حيث أداء طلابه في الامتحانات الوطنية. ويحصل طلابه على معدلات نجاح عالية في الامتحانات الوطنية ومعدلات توظيف عالية بعد التخرج. لكن هذا المثال يرتبط بحالة محددة جدا ولا يمكن تكراره لمجموعات اللاجئين الأخرى.

الحاجة لدعم جميع مراحل الهجرة للأردنيين في الهجرة والعودة

يحتاج الأردن إلى وضع رؤيا مشتركة مبنية على اجماع اجتماعي حول دور المهاجرين الاردنيين في تنميته الاقتصادية. وبالنظر إلى أن رأس المال البشري عالي المهارات هو عامل مهم لتنمية أي اقتصاد من مستوى القيمة المضافة المتدني إلى قيمة مضافة أعلى للإنتاج على المدى الأطول، فإن الأردن يحتاج للقيام بتحليل حريص للفوائد والكلفة المترتبة على هجرة العمال ذوي المهارات العالية منه. ويجب موازنة تحويلات المهاجرين مقابل هجرة الأدمغة. ويمكن أن تغطي استراتيجية واضحة ومتوازنة للهجرة قضايا ما قبل المغادرة والاعترا ب وما بعد العودة وصلاحيات واضحة للمؤسسات للتعامل مع المهاجرين ذوي المهارات العالية. مثال ذلك نهج أكثر استباقية لتحديد/نشر عروض العمل الدولية، وتعيين مؤسسات تشغيلية لتحسين استخدام وتأثير اتفاقات العمل الثنائية، والدعم الاستباقي للعائدين وجمع إحصاءات منتظمة عن الأنشطة الاقتصادية عما قبل المغادرة وما بعد العودة.

ورغم عدم اعتبار دعم ما قبل المغادرة أو ما بعد العودة ضروريا من قبل المؤسسات الوطنية لأن المغتربين الأردنيين يذهبون في المقام الأول إلى الخليج حيث نفس اللغة والثقافة، لكن نقص الدعم كليا لا يساعد الأردن في الحصول على أقصى استفادة من المغتربين. ويرجع العائدون في نهاية المطاف بخبرات ومهارات جديدة مع مدخات كبيرة تحتاج إلى الاعتراف بها وتقييمها ووضعها موضع الاستخدام الجيد. هذا بجانب تبادل المهارات المهنية والتجارية مع شبكات المغتربين يمكن أن يساعد أيضا في التخفيف من "هجرة الأدمغة".

الحاجة إلى استراتيجية شاملة للعمالة المهاجرة موضوعة على أساس اجماع الأطراف الثلاثة

وعلى غرار الهجرة، يحتاج الأردن لتطوير "رؤية مشتركة" تقوم على توافق ثلاثي في الآراء حول دور العمال المهاجرين في تنميته الاقتصادية، وتتجاوز العدد القليل الموجود من العناوين الرئيسية والمشاريع المخصصة. ان "استراتيجية شاملة ومتوازنة للعمال المهاجرين" يمكن ربطها ب "ظروف العمل اللائق" في جميع القطاعات ولجميع العمال، حيث يتم تحديد متطلبات البلد وشروطه وسياسات الحماية والهياكل المؤسسية بوضوح فيما يتعلق بالعمال المهاجرين. والشرط المسبق لذلك هو وجود "معلومات سوق العمل الموثوق بها" حول أنواع الوظائف المتاحة وظروف العمل السائدة في مختلف القطاعات. والحاجة واضحة إلى فهم احتياجات العمل والمهارات في سوق العمل الأردني، سواء بالنسبة للعمال الأردنيين وغير الأردنيين، بحيث يمكن تعديل جميع برامج وخدمات التدريب والتوظيف والارشاد بشكل أفضل مع احتياجات السوق.

ويجب أن يتفق جميع أصحاب المصلحة المعنيين في البلد على الاستراتيجية الجديدة المتعلقة بالعمال المهاجرين، وخاصة الشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الرئيسية التي توظف المهاجرين في أعمالها. والأهم من ذلك تنفيذ الاستراتيجية بشكل لا لبس فيه لأنه يتطلب إجماع مجتمعي واسع. وبسبب الوضع المعروف في سوق العمل غير الرسمي، هناك حاجة إلى خطوات إضافية لمؤسسات أقوى وآليات للتنسيق. ويمكن للاستراتيجية أن تحدث تغييرات في سياسة الهجرة وتصاريح العمل. ويمكن للعمال تقليل التكاليف الإدارية وأعباء البيروقراطية وكذلك فرص سلوكيات استئجار العمال. وأخيرا وليس آخرا، يمكن استخدام اتفاقيات العمل الثنائية الموقعة مع بلدان المنشأ بشكل أفضل في التوظيف وعمليات الرصد للعمالة المهاجرة الأجنبية، والتي تشمل المؤسسات العاملة بشكل يومي في كلا الجانبين.

الحاجة إلى تحسين ظروف العمل لجميع العمال في كافة القطاعات

كما ورد في استراتيجية التوظيف الوطنية فإنه من مصلحة الأردن تحسين ظروف العمل في القطاعات التي يعمل فيها المهاجرين. وهذا لن يحمي العمال المهاجرين فقط بل سيساهم في جذب الأردنيين (ذوي المهارات المتدنية) العاطلين عن العمل إلى هذه القطاعات مع تحسين ظروف العمل، وبالتالي خفض معدل البطالة في البلاد. وكما بين التحليل فإنه ليس ثقافة العيب بل ظروف العمل البالغة السوء هي التي تمنع الأردنيين من قبول الوظائف في القطاعات التي يتزايد فيها المهاجرون. والنتيجة لظروف العمل اللائق يمكن أن تكون بسوق عمل وقطاعات أقل شذمة مع مزيد من القطاعات المختلفة من الفريقيين الأردنيين وغير الأردنيين. وإلى جانب ذلك يمكن تشجيع "مراكز العمل" لدعم/مساعدة العمال المهاجرين في مواقع الإنتاج الرئيسية "كتنظيم نقابي للعمالة الوافدة". ويمكن للسلطات العامة أن تشجع وأن تدعو العمالة الوافدة لمنصات الحوار والتعبير عن تجاربهم وأرائهم. وأخيرا يمكن أن تساعد الحملات الإعلامية واسعة النطاق برفع مستوى الوعي العام حول ظروف العمل السيئة للعمالة الوافدة وتشجيع الإبلاغ عن الممارسات السيئة. والقصد من ذلك أن "حقوق العمل الأساسية" هي شيء يستحقه جميع من هم في المجتمع.

الحاجة لادخال مبادرات ميسم في الأنظمة الأردنية الوطنية والمحلية

هنالك حاجة لإشراك مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومكاتب التوظيف الأردنية بطريقة أكثر تنظيما بتقديم خدمات التدريب و/أو العمل للمهاجرين واللاجئين وخاصة مؤسسة التدريب المهني، والشركة الوطنية للتدريب والتوظيف، وكليات المجتمع. وأشارت المقابلات مع هذه المنظمات أن بعض الأماكن الإضافية يمكن توفيرها لتدريب اللاجئين، إذا تم استخدام المباني والموارد بطريقة أكثر فعالية (مثل التدريب على فترتين). رغم أنها ستحتاج موارد مالية إضافية لتغطية التكاليف الإضافية فمن الحكمة إعادة توجيه الدعم الدولي تجاه هذه المؤسسات الوطنية. وبفس الوقت تحتاج المؤسسات (خاصة مقدمي التدريب) لإبداء المرونة لتعديل برامجها وفقا لاحتياجات اللاجئين والفئات الضعيفة. مثال ذلك كلية المجتمع التي قامت بتعديل برامجها المهنية المعتادة لمدة سنتين بعد التوجيهي لأن معظم اللاجئين لم يحصلوا على مستوى البكالوريا.

وجانب آخر يتمثل بضمان حصول اللاجئين على تدريب مضمون الجودة. ولم يتم أي من مشاريع ميسم للتدريب على المهارات للاجئين دون حصول مناهجها على اعتماد من المركز الأردني للاعتماد وضمان الجودة. و فقط تمكنت كلية مجتمع خاصة واحدة من الحصول على ضمان الجودة الدولية لبرنامجها. وإذا كان للسوريين مدخل للوصول إلى سوق العمل فمن مصلحة جميع الأطراف المعنية تأهيلهم للوظائف المتاحة. وهنا يأتي دور مركز الاعتماد وضمان الجودة الأردني كهيئة لاعتماد خدمات وبرامج مقدمي التدريب لتدريب المهاجرين واللاجئين كدور مهم، وكذلك دور المقدمين الرئيسيين للتدريب وهما مؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتدريب والتوظيف. لذلك من المفضل اختيار مثل هذه المؤسسات كمركز الاعتماد والشركة الوطنية ومؤسسة التدريب المهني للدعم في المستقبل.

ومن المهم التأكيد بأن السلطات المحلية تتف في خط المواجهة في التعامل مع المهاجرين واللاجئين، ولذلك فهي نقطة مرجعية أساسية لجميع خدمات المهاجرين/اللاجئين - بمن فيهم مقدمي التدريب المحليين ومكاتب العمل المحلية والمنظمات غير الحكومية المحلية وممثلي القطاع الخاص. وحدد هذا المسح مبادرة واحدة فقط تلعب فيها السلطة المحلية دورا قيادي، حيث كان التعاون المشترك بين البلدية والحكومة المركزية مفتاحا للنجاح. ويمكن دعم المزيد من السلطات المحلية في تعاملها مع المهاجرين واللاجئين من قبل المانحين الدوليين، حيث يمكنها القيام بأدوار قيادية.

الحاجة للتركيز على دعم ريادة الأعمال والأشكال البديلة عن التوظيف

ان برامج ميسم الموجودة حاليا بالكاد تشمل الريادة و/أو دعم التوظيف الذاتي للاجئين. كان هناك واحد أو اثنين من المشاريع التجريبية الصغيرة جدا في هذا المسح ولم يتم توثيق نتائجها جيدا. ونظرا لعدم وجود ما يكفي من الوظائف في سوق العمل الأردني، يمكن توجيه جزء كبير من تدابير الدعم لتخصص لدعم برامج المشاريع الريادية. وهذه لها إمكانات حقيقية خاصة بالنسبة للأردنيين والعائدين واللاجئين العراقيين والسوريين. ورغم مستويات التعليم المنخفضة بشكل عام، فمثلا، العديد من السوريين لديهم مهارات قوية في مجال تنظيم المشاريع وكذلك في مجال التجارة (خاصة في مجال البناء والخدمات). وكثيرا ما يفضلون أنشطة تنظيم المشاريع/والعمل الحر على أي عمل بأجر لأسباب عديدة، وبالتالي فإن نظام التسجيل المعدل مثل "المهن الحرة" أو ريادة الأعمال الفردية التي تسمح للسوريين بإضفاء الطابع الرسمي على وضعهم الوظيفي (دون منافسة غير عادلة مع الأردنيين) يمكن أن تفيد جميع أصحاب المصلحة.

وقد بذلت الحكومة جهودا كبيرة لتسهيل اضاء الطابع الرسمي على العمالة السورية وتشجيع السوريين على العمل في القطاعات المقوتحة بما في ذلك التصنيع. ولكن على عكس العمال المهاجرين، فإن السوريين لديهم أسرهم معهم وغير قادرين على العمل في ظل بعض الشروط الممكنة للمهاجرين الذين يأتون إلى الأردن وحدهم. يجب التذكير بأن الهيكل الاقتصادي الحالي يقدم العديد من الأشكال البديلة (غير النمطية) كالعامل بأجر لدوام كامل و تنظيم الأعمال التجارية القائمة بشكل كامل. ومن المسلم به على نطاق واسع أن أشكال العمالة المتنوعة يمكن أن تسهم في تعزيز

العمالة وتساعد على إنخراط الشرائح الضعيفة (أي النساء والشباب والمعوقين واللاجئين). وهناك حاجة إلى العمل القصير الأجل/ الموسمي، والعمل بدوام جزئي والعمل تحت الطلب والعمل من المنزل والعمل بالتشارك والتعاقد الفردي للحساب الخاص و "التوظيف الجماعي"⁶⁸ ويمكن توجيه اللاجئين لهذه البدائل إذا كان وضعهم يناسب ذلك.

الحاجة إلى تطوير المزيد من حزم مبادرات ميسمى الأكثر تكاملاً

تركز أكثر مبادرات ميسمى على نوع واحد فقط من التدخلات ولا تجمع بين التدابير المختلفة في حزمة واحدة، رغم أن المزيد من الخدمات المتكاملة تبدو فعالة أكثر. وهي أيضاً متشابهة جداً بطبيعتها، وتستهدف مجموعة معينة على أساس الانتماء الوطني. مثلاً البرامج الحالية للاجئين تركز في الغالب على المهارات الحياتية والتدريب على المهارات الناعمة وبشكل أقل على المهارات التقنية والمهنية. وحتى هذه المهارات لا يتم ربطها بفرص عمل ملموسة والقطاعات ذات الصلة. إن نهج "التدريب فقط" دون التفكير بجانب العمل يجعل مبادرات ميسمى أقل فعالية وأقل أهمية وبدون نتائج ملموسة في النهاية. وبرنامج التدريب ليست غاية بنفسها بل يجب أن تكون مصممة بما يتماشى مع الاحتياجات الفعلية للمؤسسات عن طريق إشراك أرباب العمل في هذه العملية.

بشكل عام يمكن تصميم برامج تطوير المهارات كجزء من 'حزمة خدمات شاملة' تتضمن أربعة أركان هي: (أ) تقييم مبكر لاحتياجات المهاجرين والتوجيه والإرشاد (خدمات الوساطة/التوجيه، بما في ذلك إحالتها إلى الخدمات الاجتماعية الأساسية). (ب) تقييم خبرات التعليم والعمل للمهاجرين، بما في ذلك الاعتراف والتحقق من المهارات عند الضرورة (ج) اتخاذ تدابير تطوير المهارات للاندماج في سوق العمل، بما في ذلك التعلم القائم على العمل (د) خدمات التوظيف والوساطة والمطابقة مع الوظائف بما في ذلك حقوق العمال. وغني عن القول بأن كافة أركان الخدمة هذه يجب أن تبني على معلومات صحيحة للسوق تتعلق بفرص العمل المتوفرة واحتياجات القطاعات من العمالة والمهارات.

تركيز أكثر على التماسك الاجتماعي وعلى الفرص أكثر من الكلفة

التواصل العام حول اللاجئين أمر بالغ الأهمية، فاللاجئون ليسوا عبئاً على المجتمع فحسب، ولكنهم أيضاً مورد وفرصة للاقتصاد. وبالنظر إلى أن معظم اللاجئين سيعودون بعد الحرب إلى سوريا، يمكن للأردن مساعدتهم في إعادة بناء بلدانهم في المستقبل. ويمكن تدريبهم في المجالات التي تلزم لإعادة بناء بلدانهم. بالإضافة إلى إمكانية تنفيذ مزيد من مبادرات الدعم حول التبادل بين المهاجرين/اللاجئين والمجتمعات المضيفة. وبالنظر لتكلم غالبية العمال المهاجرين واللاجئين نفس اللغة مع المجتمعات المضيفة (العربية) وقادمين من ثقافة مماثلة فإن احضار مجموعة متنوعة/مختلطة للتبادل الثقافي والمهارات هي فكرة ممتازة للتماسك الاجتماعي. وحتى برامج التدريب المهني والتقني من حيث المبدأ يجب أن تقدم في المدارس الحكومية المختلطة بدلاً من البرامج المنفصلة بهدف تقاسم وتبادل المعرفة والخبرات. إضافة لذلك هناك حاجة لحملات توعية عامة واسعة النطاق عن حالة اللاجئين ومعيشتهم وظروف عملهم لرفع مستوى الوعي العام ودعم التماسك الاجتماعي. ويمكن تطوير برامج مكافحة الشائعات على المستوى المحلي لتساعد بإزالة الأحكام المسبقة والتصورات الخاطئة والصور النمطية للفرقة. ويمكن إعطاء اهتمام خاص لتواصل الأطفال والشباب من مختلف الطوائف.

الحاجة لجمع الأدلة حول مبادرات الدعم لغاية الرصد والتقييم

رغم أن السياسات تتطور باستمرار بشأن اللاجئين السوريين في عام 2016 فإنه من المبكر جداً إجراء تقييم لمبادرات ميسمى الحالية، وليس من المستغرب عدم وجود جمع منظم للمعلومات الخاصة بتنفيذ ومتابعة المبادرات أو تقييم نتائجها. والأدلة المتوفرة لا تسمح بسهولة بالرصد والتقييم لإصدار حكم محدد بشأن تأثير مبادرات الدعم الحالية. والخطوة الأولى لمثل هذه المحاولة هي الجمع المنظم للمعلومات وتحليلها فيما يتعلق بكافة مبادرات الدعم (ميسمى) ومن المفضل أن يكون ذلك تحت مظلة واحدة من المؤسسات العامة لتلعب دور المنسق (مثلاً وزارة التخطيط والتعاون الدولي). ونظراً للمبالغ الكبيرة التي تنفق على اللاجئين فإن رصد وتقييم الإجراءات أمر بالغ الأهمية لفهم نتائج وتأثير المبادرات على المجتمع ككل. ومن المستحسن أن تتولى مؤسسة واحدة مثل وزارة التخطيط والتعاون الدولي (أو حتى جهة مانحة كبيرة كبعثة الاتحاد الأوروبي) وظيفة جمع المعلومات عن كل برامج/ وأنشطة مبادرات الدعم وعن المستفيدين والميزانيات لضمان تماسكها ومواءمتها وكذلك لرصد وتقييم نتائجها.

⁶⁸ التشغيل الجماعي هو استئجار مهام خارجية لمجموعة كبيرة من العمال على الإنترنت بدلاً من عامل واحد. والتكنولوجيا هي شيء أساسي في هذا النوع الجديد من التشغيل حيث يتم التوافق بين العمال وصاحب العمل وكذلك تنفيذ المهمات وتسليمها يتم في معظمه عن طريق الإنترنت.

الملحق: قائمة المؤسسات التي تمت مقابلتها

- بعثة الاتحاد الأوروبي في عمان
- وزارة العمل
- مؤسسة التدريب المهني
- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
- صندوق التعليم والتدريب التقني والمهني
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي
- وزارة الشؤون الخارجية والمغتربين
- وزارة الداخلية
- وزارة التربية والتعليم
- الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب
- غرف التجارة والصناعة
- جمعية أصحاب شركات التوظيف
- الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية
- مكتب المفوضية في عمان
- كليات المجتمع التابعة للأونروا عمان
- مكتب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عمان
- مكتب منظمة العمل الدولية في عمان
- مكتب اليونيسيف في عمان
- مكتب اليونسكو في عمان
- مكتب البنك الدولي عمان
- مكتب المنظمة الدولية للهجرة عمان
- كلية مجتمع القدس
- مكتب المجلس النرويجي للاجئين - عمان
- مكتب الوكالة الألمانية للانماء - عمان
- الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون - عمان
- مكتب كاريتاس - الأردن
- العون القانوني (النهضة العربية للديمقراطية والتنمية)
- منظمة كير الدولية غير الحكومية
- اليسوعية لخدمات اللاجئين

قائمة المختصرات

الوكالة الألمانية للتنمية الدولية
دعم الشراكة للتنقل بين الاتحاد الأوروبي والأردن

GIZ

JEMPAS

- Al-Katout, *The return of the migrants*, 2009. Last accessed 8 February 2017 at: www.fahmialkatout.com/blog/2009/09/22/2009-09-22-21-16-09/
- Al-Manar Project, *Human resources information system: Numbers of employed Jordanians (2010–2014)*, Department of Statistics of Jordan and NCHRD, 2014. Last accessed 10 February 2017 at: www.almanar.jo/en/Documents/Employed%20Jordanians%202012-2014_EN.pdf
- Ammari, B. and Abbadi, S., Al-Jidara, *Final independent evaluation of Better Work Jordan: Phase 1*, Al-Jidara, 2013. Last accessed 8 February 2017 at: http://betterwork.org/jordan/wp-content/uploads/Better-Work-Jordan-Phase-1-Final-Independent-Evaluation_17-Sep.pdf
- ANIMA, *MedGeneration: Mobilising diasporas for the economic development of the Mediterranean countries*, ANIMA, 2016a. Last accessed 8 February 2017 at: www.animaweb.org/sites/default/files/medgen_finalbrochure_en.pdf
- ANIMA, *White Paper on the investment contribution of the economic diasporas in the Euro-Mediterranean region*, ANIMA, 2016b. Last accessed 8 February 2017 at: www.animaweb.org/sites/default/files/livre_blan_c_medgeneration_220716_en.pdf
- ARDD (Arab Renaissance for Democracy and Development), *Mapping the legal obstacles Palestinians face in Jordan*, 2015. Last accessed 8 February 2017 at: http://ardd-jo.org/sites/default/files/resource-files/mapping_the_legal_obstacles_palestinians_face_in_jordan_en.pdf
- Bani Issa, A., 'Are we witnessing a forced return of the Jordanian expatriates this summer?', *Amman News*, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.ammonnews.net/article/268324
- Bartolomeo, A. et al., *Migration profile: Jordan*, European University Institute, CARIM programme, 2010. Last accessed 8 February 2017 at: www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Jordan.pdf
- Berlinger, K. and Nommensen, I., 'Enhancement of UNRWA TVET and PCG systems', prepared for GIZ and UNRWA Permanent Education Programme, 2012.
- Bertelsmann Stiftung, *Facts on the European dimension of displacement and asylum: Jordan*, factsheet, July 2016. Last accessed 29 June 2017 at: www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/facts-on-the-european-dimension-of-displacement-and-asylum-jordan/
- BILA (US Bureau of International Labour Affairs), *List of goods produced by forced labor and child labor*, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/reports/child-labor/findings/TVPRA_Report2016.pdf
- Brussels Conference 'Supporting the future of Syria and the region' (5 April 2017), *Co-chairs Declaration and Annex: Supporting resilience of host countries and refugees in the context of the Syria crisis – Jordan*, 2017. Last accessed 20 June 2017 at: www.consilium.europa.eu/en/meetings/international-summit/2017/04/05/
- BWJ (Better Work Jordan), *Introduction to the programme*, undated (a). Last accessed 8 February 2017 at: http://betterwork.org/jordan/?page_id=2
- BWJ (Better Work Jordan), *Better Work Jordan country brief: Progress and potential*, undated (b). Last accessed 8 February 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_529563.pdf
- BWJ (Better Work Jordan), *Better Work Jordan: Garment industry 1st compliance synthesis report*, May 2010. Last accessed 8 February 2017 at: http://betterwork.org/jordan/?attachment_id=112
- BWJ (Better Work Jordan), *Better Work Jordan: Garment industry 7th compliance synthesis report*, January 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <http://betterwork.org/jordan/?p=1391>

- Caritas, *Caritas Jordan Sitrep*, No 42, October 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.caritasjordan.org.jo/news/Sitrep%20on%20Syria/Sitrep%2042%20OCT%202015.pdf
- Chatelard, G., *Jordan: A refugee haven*, Migration Policy Institute, 2010. Last accessed 8 February 2017 at: www.migrationpolicy.org/article/jordan-refugee-haven
- CMI (Centre for Mediterranean Integration), *Best practices in hosting refugees*, CMI, Beirut, 2017. Last accessed 29 June 2017 at: http://cmimarseille.org/sites/default/files/newsite/library/files/en/Refugees%20English%20final_0.pdf
- Comolet, E., *Jordan: The geopolitical service provider*, Global Economy and Development at Brookings, Working Paper 70, February 2014.
- Connell, T., *Migrant domestic workers network: A first in Jordan*, 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.solidaritycenter.org/migrant-domestic-workers-network-a-first-in-jordan/
- Council of the European Union, *Annex to the Joint Proposal for a Council Decision on the Union position within the Association Council set up by the Euro-Mediterranean Agreement establishing an association between the European Communities and their Member States, of the one part, and the Hashemite Kingdom of Jordan, of the other part, with regard to the adoption of EU-Jordan Partnership Priorities and annexed Compact*, Brussels, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12384-2016-ADD-1/en/pdf>
- De Bel-Air, F., *Highly-skilled migration from Jordan: A response to socio-political challenges*, European University Institute, CARIM project, 2010. Last accessed 8 February 2017 at: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/13447/CARIM_ASN_2010_12.pdf?sequence=1
- De Bel-Air, F., *Migration profile: Jordan*, Policy Brief, Issue 2016/06, European University Institute, Migration Policy Centre, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/44065/MPC_PB_201606.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- DoS (Department of Statistics of Jordan), *General results of census 2015*, DoS, 2015a. Last accessed 8 July 2017 at: www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/population/census2015/index.htm
- DoS (Department of Statistics of Jordan), *Jordan statistic yearbook 2015*, DoS, 2015b. Last accessed 8 February 2017 at: http://dos.gov.jo/dos_home_a/main/yearbook_2015.pdf
- DoS (Department of Statistics of Jordan), *Press release on the Employment and Unemployment Survey 2016*, 3rd quarter results released on 25 October 2016, DoS, 2016. Last accessed 7 March 2017 at: http://dos.gov.jo/dos_home_e/main/archive/Unemp/2016/Emp_2016-q3
- DoS (Department of Statistics of Jordan), *Jordan in figures 2016*, Issue 19, May 2017, DoS, 2017a. Last accessed 8 July 2017 at: http://dos.gov.jo/dos_home_e/main/linked-html/jordan_no.htm
- DoS (Department of Statistics of Jordan), *Press release on the Employment and Unemployment Surveys 2017*, 1st quarter results released on 4 June 2017, DoS, 2017b. Last accessed 8 July 2017 at: http://dos.gov.jo/dos_home_e/main/archive/Unemp/2017/1stQ.pdf
- El-Sakka, M.I.T., *Migrant workers' remittances and macroeconomic policy in Jordan*, Department of Economics, Kuwait University, 2006. Last accessed 8 February 2017 at: www.cba.edu.kw/research%20serial/Migrant%20Remittances%20and%20macroeconomic%20Policy%20in%20Jordan.pdf
- Errighi, L. and Griesse, J., European Commission, *The Syrian refugee crisis: Labour market implications in Jordan and Lebanon*, Discussion paper 029, May 2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016. Last accessed 29 June 2017 at: http://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/dp029_en_2.pdf
- ESC (Economic and Social Council of Jordan), *The impact of the Syrian refugee flow on the Jordanian labour market* [in Arabic], ESC, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.esc.jo/NewsViewer.aspx?NewsId=187#.V3THnvmLTIU
- ETF (European Training Foundation), *Migration and skills in Armenia, Georgia and Morocco: Comparing the survey results*, ETF, Turin, 2013. Last accessed 29 June 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Migration_and_skills_Armenia_Georgia_Morocco

ETF (European Training Foundation), 'Migration and skills development agenda in ETF partner countries', ETF, Turin, 2014a.

ETF (European Training Foundation), *Employment policies in Jordan*, ETF, Turin, 2014b. Last accessed 8 February 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_policies_Jordan

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Global inventory with a focus on countries of origin*, ETF, Turin, 2015a. Last accessed 29 June 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_global_inventory

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Armenia*, ETF, Turin, 2015b. Last accessed 29 June 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Armenia

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Georgia*, ETF, Turin, 2015c. Last accessed 29 June 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Georgia

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Republic of Moldova*, ETF, Turin, 2015d. Last accessed 29 June 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Moldova

ETF (European Training Foundation), *Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES): Maroc [Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Morocco]*, ETF, Turin, 2015e. Last accessed 29 June 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Morocco

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Tunisia*, ETF, Turin, 2015f. Last accessed 29 June 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Tunisia

European Commission, *Managing the refugee crisis: EU support to Jordan*, updated 8 September 2016, European Commission, 2016. Last accessed 24 February 2017 at: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/9_jordan_3pg.pdf

European Commission, *EU Regional Trust Fund in response to the Syrian crisis (MADAD Fund)* [online], European Commission, 2017. Last accessed 24 February 2017 at: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/neighbourhood/countries/syria/madad_en

FAFO, *Iraqis in Jordan: Their numbers and characteristics*, 2007. Last accessed 8 February 2017 at: www.unhcr.org/47626a232.pdf

GIZ, *Project evaluation summary report: Support for Jordanian communities in response to the Syrian refugee crisis through Water Wise Plumbers (WWP)*, GIZ, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.giz.de/en/worldwide/32347.html

Human Rights Watch/Tamkeen, *Domestic plight: How Jordanian laws, officials, employers, and recruiters fail abused migrant domestic workers*, Human Rights Watch, New York, 2011. Last accessed 8 February 2017 at: www.hrw.org/sites/default/files/reports/jordan0911webwcover.pdf

ICMPD (International Centre for Migration Policy Development), *Support to the Mobility Partnership between the European Union and the Hashemite Kingdom of Jordan (JEMPAS)*, ICMPD, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.icmpd.org/our-work/capacity-building/multi-thematic-programmes/support-to-the-mobility-partnership-between-the-european-union-and-the-hashemite-kingdom-of-jordan-jempas/

ILO, *Jordan examines ways to improve work permits for migrant workers in the construction sector*, 20 May 2013, ILO, 2013. Last accessed 8 February 2017 at: www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_214429/lang--en/index.htm

ILO, *The Jordanian labour market: Multiple segmentations of labour by nationality, gender, education and occupational classes*, Discussion Paper, Regional Office for Arab States and Migration and Governance Network (Magnet), 2015a. Last accessed 29 June 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_471869.pdf

ILO, *Access to work for Syrian refugees in Jordan: A discussion paper on labour and refugee laws and policies*, ILO, 2015b. Last accessed 8 February 2017 at: www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_357950/lang--en/

ILO, *Enhancing the capacity of the Workers' Center to respond to the needs of migrant workers*, ILO, 2015c. Last accessed 8 February 2017 at: www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_432705/lang--en/index.htm

ILO, *Integrated Programme on Fair Recruitment (FAIR)* [online] and *FAIR Flyer*, ILO, 2015d. Last accessed 29 June 2017 at: www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_405819/lang--en/index.htm and www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_417017/lang--en/index.htm

ILO, *A challenging market becomes more challenging: Jordanian workers, migrant workers and refugees in the Jordanian labour market*, ILO, Beirut, 2017a. Last accessed 29 June 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_556931.pdf

ILO, *Employment-intensive investment in Jordan* [online], 8 February 2017, ILO, 2017b. Last accessed 29 June 2017 at: www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/countries/WCMS_543582/lang--en/index.htm

ILO Amman office, *ILO's support to the formalization of Syrian refugees in the labour market in Jordan*, ILO, 11 March 2017. Last accessed 29 June 2017 at: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

IRIN, *Amid Syrian crisis, Iraqi refugees in Jordan forgotten* [online], IRIN, 6 June 2013, Last accessed 8 February 2017 at: www.irinnews.org/feature/2013/06/06/amid-syrian-crisis-iraqi-refugees-jordan-forgotten

Jordan Business, 'The losses and gains of brain drain', Jordan Business, February 2014. Last accessed 8 February 2017 at: www.jordanbusinessmagazine.com/cover_story/losses-and-gains-brain-drain

Jordan National E-TVET Strategy 2014–2020, draft. Last accessed 8 February 2017 at: <http://inform.gov.jo/LinkClick.aspx?fileticket=zRBuaLn6gRg%3D&portalid=0&language=en-US>

Jordan Vista, *Majority of Jordanian expats migrated for economic reasons: Study* [online], Jordan Vista, June 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <http://vista.sahafi.jo/art.php?id=aa6f1ecded1e9e6c96cf97d29a9e2024a89fad78>

Kalash, L., *For exploited migrant workers, a good lawyer can make all the difference* [online], Open Society Foundations, May 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.opensocietyfoundations.org/voices/exploited-migrant-workers-good-lawyer-can-make-all-difference

Khouri, R. (al), *State efforts to regularize labor migration into Jordan* [online], Middle East Institute, April 2010. Last accessed 8 February 2017 at: www.mei.edu/content/state-efforts-regularize-labor-migration-jordan

MERIP (Middle East Research and Information Project), *Losing Syria's youngest generation: The education crisis facing Syrian refugees in Jordan* [online], MERIP, March 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <http://reliefweb.int/report/jordan/losing-syria-s-youngest-generation-education-crisis-facing-syrian-refugees-jordan>

Ministry of Education, *Jordan nationwide assessment in public schools for strategic planning 2015–2016*, MoE, 2015. Last accessed 8 February 2017 at: <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/JordanNationwideAssessmentinPublicSchoolsforStrategicPlanning.pdf>

MoL (Ministry of Labour), *Annual report 2015*, MoL, 2015. Last accessed 10 February 2017 at: www.mol.gov.jo/Echobusv3.0/SystemAssets/PDFs/AR/Annual%20reports/2015.pdf

MoL (Ministry of Labour), *Directory of the private recruitment agencies*, MoL, undated. Last accessed 14 September 2017 at: goo.gl/ySXonh

MoL (Ministry of Labour), *Labor administration and compliance in Jordan: a multi-stakeholder collaboration*, MoL, 2008. Last accessed 8 February 2017 at: http://carim-south.eu/carim/public/polsoc texts/PS2JOR004_EN.pdf

MoPIC (Ministry of Planning and International Cooperation), *The National Agenda 2006–2015*, MoPIC, 2005. Last accessed 8 February 2017 at: <http://inform.gov.jo/en-us/By-Date/Report-Details/ArticleId/5/2006-2015-National-Agenda>

MoPIC (Ministry of Planning and International Cooperation), *Jordan's National Employment Strategy 2011–2020 (NES)*, MoPIC, 2010. Last accessed 8 February 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_313611.pdf

MoPIC (Ministry of Planning and International Cooperation), *Jordan 2021: A national vision and strategy*, MoPIC, 2015a. Last accessed 8 February 2017 at: <http://inform.gov.jo/Portals/0/Report%20PDFs/0.%20General/jo2025part1.pdf>

MoPIC (Ministry of Planning and International Cooperation), *Jordan Response Plan for the Syria crisis 2016–2018*, MoPIC, 2015b. Last accessed 8 February 2017 at: http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/JRP16_18_Document-final%2Bdraft.pdf

NET (National Employment and Training Company), *National employment and training* [online], presentation and website information, NET, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.net.mil.jo/en-us/About-us and www.net.mil.jo/en-us/Training

Olwan, M., *High-skilled migration to and from Jordan*, CARIM Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute, 2010. Last accessed 8 February 2017 at: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/13440/CARIM_ASN_2010_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ORCA (Owners of Recruitment Companies Association – Jordan), *Who are we?*, ORCA, 2016. Last accessed 28 June 2016 at: www.orca.jo/index.php/2015-04-14-09-39-49

Rand Corporation, *Youth in Jordan: Transitions from education to employment*, Rand Corporation, 2014. Last accessed 8 February 2017 at: www.rand.org/pubs/research_reports/RR556.html

Reach Initiative, *Evaluating the impact of the Syrian refugee crisis on host communities in Jordan: Preliminary impact assessment*, British Embassy, UNHCR, UNICEF, 2014. Last accessed 8 February 2017 at: www.reach-initiative.org/wp-content/uploads/2014/02/jeffrey.frankens-10022014-093154-REACH-FCO_Syrian-Refugees-in-Host-Communities_Preliminary-Impact-Assessment.pdf

RLS (Rosa Luxemburg Stiftung), *Alternative voices on the Syrian refugee crisis in Jordan: An interview collection*, RLS Regional Office Palestine, 2015. Last accessed 29 June 2017 at: www.rosaluxemburg.ps/wp-content/uploads/2015/11/Jordan-Book-ref-English.pdf

Sadek, G., *Legal status of refugees: Egypt, Jordan, Lebanon, and Iraq*, The Law Library of Congress, 2013. Last accessed 8 February 2017 at: www.loc.gov/law/help/refugees/2014-010156%20RPT.pdf

Sassoon, J., *The Iraqi refugees: The new crisis in the Middle East*, I.B. Tauris, London, 2011.

Seeley, N., *The politics of aid to Iraqi refugees in Jordan* [online], Middle East Research and Information Project, 2010. Last accessed 8 February 2017 at: www.merip.org/mer/mer256/politics-aid-iraqi-refugees-jordan

SNAP (Syria Needs Analysis Project), *Legal status of individuals fleeing Syria*, Reliefweb, June 2013. Last accessed 8 February 2017 at: http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/legal_status_of_individuals_fleeing_syria.pdf

Stave, S.E. and Hillesund, S., ILO-FAFO, *Impact of Syrian refugees on the Jordanian labour market*, ILO-FAFO, 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_364162.pdf

Stave, S.E. and Kattaa, M., *Labour force and unemployment trends among Jordanians, Syrians and Egyptians in Jordan – 2010–2014*, ILO and FAFO, November 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_422561.pdf

Succombe, I.J., 'Labour migration and economic development', in Khader, B. and Badran, A. (eds), *The economic development of Jordan*, Routledge, New York, 1987.

Tamkeen, *Invisible women*, Tamkeen, 2015. Last accessed 8 February 2017 at: <http://tamkeen-jo.org/download/Invisible%20Women%20English%20.pdf>

Tamkeen, *Tamkeen directs 86 reports to the Anti-Human Trafficking Unit during the year 2015* [online], Tamkeen, April 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <http://tamkeen-jo.org/tamkeen-directs-86-reports-to-the-anti-human-trafficking-unit-during-the-year-2015/>

The Jordan Compact: A new holistic approach between the Hashemite Kingdom of Jordan and the international community to deal with the Syrian refugee crisis, 7 February 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <http://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and>

The Jordan Times, 'Expatriate remittances increase in first half' [online], 22 July 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.jordantimes.com/news/local/expatriate-remittances-increase-first-half

The Jordan Times, 'Jordanians abroad want more involvement in country's political life' [online], 29 July 2015. Last accessed 8 February 2017 at: <http://static.jordantimes.com/news/local/jordanians-abroad-want-more-involvement-country%E2%80%99s-political-life>

The Jordan Times, 'The good, the bad and the ugly effects of dwindling oil prices on Jordan' [online], 14 December 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.jordantimes.com/news/local/good-bad-and-ugly-effects-dwindling-oil-prices-jordan

The Jordan Times, '30,000 domestic helpers in Jordan are "irregular": study' [online], 22 December 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.jordantimes.com/news/local/30000-domestic-helpers-jordan-are-irregular%E2%80%99s-study

The Jordan Times, 'Ministry facilitates jobs in GCC countries for Jordanians' [online], 3 April 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.jordantimes.com/news/local/ministry-facilitates-jobs-gcc-countries-jordanians

The Jordan Times, 'Labour minister stresses need to reduce foreign labour' [online], 11 July 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.jordantimes.com/news/local/labour-minister-stresses-need-reduce-foreign-labour

The Jordan Times, 'Jordan and donors endorse new refugee response plan' [online], 12 January 2017. Last accessed 27 February 2017 at: www.jordantimes.com/news/local/jordan-donors-endorse-new-refugee-response-plan

UNDP (United Nations Development Programme), *The informal sector in the Jordanian economy*, UNDP, 2010. Last accessed 8 February 2017 at: www.mop.gov.jo/echobusv3.0/SystemAssets/pdf/Reports/informal%20sector%20study.pdf

UNDP (United Nations Development Programme), *Labour market: The case of vocational training in Jordan*, UNDP, 2014. Last accessed 8 February 2017 at: www.voced.edu.au/content/ngv:63885

UNHCR, *Operational update: Jordan*, UNHCR, February 2016. Last accessed 29 June 2017 at: <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNHCR%20Jordan%20Operational%20Update%20February%202016%20FINAL.pdf>

UNHCR, *Jordan fact sheet*, May 2016, UNHCR, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

UNHCR, *Jordan fact sheet*, February 2017, UNHCR, 2017a. Last accessed 29 June 2017 at: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

UNHCR, *External statistical report on UNHCR registered Syrians as of 15 March 2017*, UNHCR, 2017b. Last accessed 29 June 2017 at: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

UNHCR, *External statistical report on UNHCR registered Iraqis as of 15 March 2017*, UNHCR, 2017c. Last accessed 29 June 2017 at: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

UNHCR, *Jordan refugee response: Inter-agency coordination briefing kit*, February 2017, UNHCR, 2017d. Last accessed 29 June 2017 at: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

UNICEF, *Summary Jordan country report on out-of-school children*, UNICEF, 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.unicef.org/jordan/150512_Jordan_Summary_English_Small.pdf

UNRWA, *Education Reform Strategy 2011–2015*, UNRWA, 2011. Last accessed 8 February 2017 at: www.unrwa.org/userfiles/2012042913344.pdf

UNRWA, *Jordan field update*, November 2014, UNRWA, 2014. Last accessed 8 February 2017 at: http://unrwa.stg.vardot.org/sites/default/files/field_update_jordan.pdf

UNRWA, *About UNRWA: Figures from January 2015*, UNRWA, 2015. Last accessed 8 February 2017 at: www.unrwa.org/sites/default/files/about_unrwa_2015.pdf

UNRWA, *Medium-term Strategy 2016–2021*, UNRWA, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.unrwa.org/sites/default/files/content/resources/mts_2016_2021.pdf

VTC (Vocational Training Corporation), *Study on the follow up of the 2010 VTC graduates in central Jordan* (in Arabic), VTC Studies Department, June 2013.

World Bank, *Migration and remittances factbook 2016* (third edition), World Bank, Washington D.C., 2016. Last accessed 29 June 2017 at: www.worldbank.org/en/research/brief/migration-and-remittances

World Bank and ETF, *Migration and skills: The experience of migrant workers from Albania, Egypt, Moldova, and Tunisia*, World Bank, Washington D.C., 2010. Last accessed 29 June 2017 at: <http://issuu.com/World.Bank.Publications/docs/9780821380796>

World Bank and UNHCR, *The welfare of Syrian refugees: Evidence from Jordan and Lebanon*, World Bank, Washington D.C., 2016. Last accessed 8 February 2017 at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23228>

مواقع الشبكة التي تم الرجوع اليها

ANIMA Investment Network: www.animaweb.org/fr

Care International: www.care-international.org/

Jordan Response Platform for the Syria crisis: www.jrpsc.org/

Near East Foundation: www.neareast.org/

National Employment and Training Company: www.net.mil.jo/en-us/About-us

Save the Children: www.savethechildren.ca/publications/

Supporting Syria Conference (4 February 2016): www.supportingsyria2016.com/

Tamkeen: <http://tamkeen-jo.org/programs>

UNHCR: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

UNRWA: www.unrwa.org/where-we-work/jordan

الاتصال بنا

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة على
موقعنا على الإنترنت وهو:

www.etf.europa.eu

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بـ:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

بريد الكتروني: info@etf.europa.eu

فاكس: +39 011 630 2200

هاتف: +39 011 630 2222

