



الشباب في الأردن

الانتقال من التعليم إلى التوظيف

ريان أندرو براون Ryan Andrew Brown، لوي كونستانت Louay Constant،

بيتر جليك Peter Glick، أودرا كي جرانت Audra K. Grant.

الشباب في الأردن

الانتقال من التعليم إلى التوظيف

ريان أندرو براون Ryan Andrew Brown، لوي كونستانت Louay Constant،

بيتر جليك Peter Glick، أودرا كي جرانت Audra K. Grant.

البحث الموصوف في هذا التقرير برعاية مبادرة مؤسسة Rand لشباب الشرق الأوسط وتم إجراؤه في مركز RAND للسياسات العامة في الشرق الأوسط، كجزء من البرامج الدولية في مؤسسة Rand. يجمع مركز السياسات العامة في الشرق الأوسط (CMEPP) بين التفوق في التحليل والخبرة الإقليمية عبر مؤسسة RAND لمعالجة التحديات السياسية والاجتماعية والاقتصادية الأكثر حساسية التي تواجه الشرق الأوسط حالياً.

رقم الضبط في مكتبة الجونجرس: 2014940276

الرقم الدولي المعياري للكتاب: 978-0-8330-8687-7

تعد مؤسسة "RAND" مؤسسة غير ربحية تساعد على تطوير السياسات العامة وتحسين عملية اتخاذ القرار من خلال أبحاثها ودراساتها. لا تعكس منشورات مؤسسة RAND بالضرورة آراء عملاء ورعاة الأبحاث الذين يتعاملون معها.

ادعم مؤسسة RAND وقدم مساهمة معفاة من الضريبة:
www.rand.org/giving/contribute.html

العلامة التجارية [®] RAND هي علامة تجارية مسجلة.

رويترز/محمد حامد

حقوق النشر © لعام 2014 محفوظة لمؤسسة RAND

هذه الوثيقة والعلامة (العلامات) التجارية الواردة فيها محمية بموجب القانون. يتوفر هذا التمثيل للملكية الفكرية الخاصة بمؤسسة RAND للاستخدام لأغراض غير تجارية حصرياً. يحظر النشر غير المصرح به لمستندات RAND إلى موقع إلكتروني غير تابع لمؤسسة RAND. مستندات مؤسسة RAND محمية بموجب قانون حقوق الطبع والنشر. يُصرح بنسخ هذه الوثيقة للاستخدام الشخصي فقط، شريطة أن تظل مكتملة دون إجراء أي تعديل عليها. يلزم الحصول على تصريح من مؤسسة RAND، لإعادة إنتاج أو إعادة استخدام أي من الوثائق البحثية الخاصة بنا، بأي شكل كان، لأغراض تجارية. للمزيد من المعلومات حول إعادة الطباعة والتصاريح ذات الصلة، الرجاء زيارة صفحة التصاريح في موقع RAND الإلكتروني (www.rand.org/pubs/permissions.html).

مكاتب مؤسسة RAND

سانتا مونيكا، كاليفورنيا • واشنطن بيترسبرج • نيواورلينز، لويزيانا

جاكسون • بوسطن، ماساشوسيتس

كامبريدج، المملكة المتحدة • بروكسل، بلجيكا

www.rand.org

البحث الموصوف في هذا التقرير برعاية مبادرة مؤسسة Rand لشباب الشرق الأوسط وتم إجراؤه في مركز RAND للسياسات العامة في الشرق الأوسط، كجزء من البرامج الدولية في مؤسسة Rand. يجمع مركز السياسات العامة في الشرق الأوسط (CMEPP) بين التفوق في التحليل والخبرة الإقليمية عبر مؤسسة RAND لمعالجة التحديات السياسية والاجتماعية والاقتصادية الأكثر حساسية التي تواجه الشرق الأوسط حالياً. مؤسسة RAND منظمة غير ربحية تساعد على تطوير السياسات العامة وتحسين عملية اتخاذ القرار من خلال أبحاثها ودراساتها. تركز مؤسسة Rand على الموضوعات الأكثر أهمية كالصحة، والتعليم، والأمن القومي، والشؤون الدولية، والقانون والعمل، والبيئة. تنجز أبحاث RAND في الشرق الأوسط من قبل باحثيها العاملين في وحداتها. تُعد CMEPP آلية يعمل من خلالها خبراء Rand في أبحاث الاقتصاد، والصحة، والتعليم، والأمن القومي مع خبراءها في المجالات السياسية، والاجتماعية، والثقافية في المنطقة. وبهذه الطريقة، تكون Rand قادرة على استثمار مجموعة كاملة من القدرات التحليلية التي تساعد على فهم الشرق الأوسط على أوسع نطاق ممكن.

للمزيد من المعلومات عن هذا التقرير، الرجاء الاتصال ببيتر جليك Peter Glick. يمكنك التواصل مع بيتر جليك عبر البريد الإلكتروني: peter_glick@rand.org، وعبر الهاتف على الرقم التالي: 703-413-1100، x5426، أو عبر البريد الخاص بمؤسسة Rand، 1200 شارع ساوث هايز، أرلينجتون، 22202-5050. للحصول على مزيد من المعلومات بشأن مركز السياسات العامة في الشرق الأوسط، يُرجى الاتصال بداليا داسا كاي Dalia Dassa Kaye، مديرة مركز السياسات العامة في الشرق الأوسط، بمؤسسة RAND، 1776 ماين ستريت، ص.ب. 2138، سانتا مونيكا، كاليفورنيا 90407-2138، 310-393-0411، Dalia_Kaye@rand.org x6118.

vii	الأشكال والجداول
ix	الملخص
xiii	شكر وعرفان
xv	الاختصارات
	الفصل الأول
1	مقدمة
1	أهداف الدراسة
2	لقاءات مع الشباب: البيانات والطرق الكيفية (الوصفية)
3	تحليل البيانات الثانوية واللقاءات الشخصية مع الخبراء
4	تنظيم التقرير
	الفصل الثاني
5	الظروف الاقتصادية والتوظيف
5	العمل والاقتصاد
9	نتائج مجموعة التركيز واللقاء الشخصي: رؤية الشباب لفرص العمل
	الفصل الثالث
15	فرص التعليم، وعدم توافق المهارات، ومعوقات الإنجاز
15	التوجهات العامة في التعليم في الأردن والمنطقة
18	نتائج مجموعة التركيز واللقاءات الشخصية: رؤية الشباب لفرص التعليم
	الفصل الرابع
21	طموحات وإحباطات الشباب
21	الزواج
22	المساواة بين الجنسين
23	عدم الاستقرار السياسي وفقدان الأمل
	الفصل الخامس
27	الخاتمة
28	التبعات في السياسات
29	توجيهات لأبحاث إضافية
31	المراجع

الأشكال	
6.....	الأردن: إجمالي الناتج المحلي للفرد -1-2
8.....	البطالة إجمالاً والبطالة لدى الشباب -2-2
الجداول	
2.....	التركيبة السكانية للمشاركين -1-1
15.....	مؤشرات الالتحاق في الأردن، والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، 2005 و2010 -1-3

تُعد معدلات البطالة المرتفعة بين الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من المشكلات الكبيرة التي أشعلت الربيع العربي وثوراته السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية. ومع المشاركة غير المسبوقة لسكان المنطقة في الفترة الراهنة في ظاهرة سن العمل المبكر نظراً لتوقيت "التضخم الديموغرافي"، تهدد أزمة البطالة بين الشباب المنطقة لسنوات قادمة في ظل غياب سياسة عادلة.

في هذه الدراسة، قمنا بعمل 13 مجموعة من مجموعات التركيز بحيث تتكون الواحدة منها من ستة إلى ثمانية مشاركين، وقمنا كذلك بتصميم 14 لقاء من اللقاءات الشخصية الكيفية (الوصفية) للتعرف على تصورات الشباب الأردني (الذكور والإناث بأعمار تتراوح بين 15 و30 عاماً) فيما يخص المشكلات المتعلقة بانتقالهم إلى أداء أدوار الكبار، بما في ذلك طموحهم إلى العمل وتكوين الأسرة، وكذلك تصورات الشباب الأردني فيما يخص عدالة سوق العمل والعوائق التي تقف في طريق التوظيف، وأيضاً آراء الشباب الأردني فيما يخص الحكومة وكذلك المشاركة السياسية والمدنية. يأتي المشاركون من العاصمة وأكبر المدن عمان، بالإضافة إلى منطقة الزرقاء الأقل تحضراً. وُضعت النتائج المأخوذة من مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية في منظور تحليلي من خلال الدراسات السابقة وتحليل البيانات الثانوية للإحصائيات الوطنية، بالإضافة إلى اللقاءات الشخصية مع خبراء الدولة والمختصين في الأمر.

وعلى الرغم من النمو الاقتصادي الكبير في الألفية الجديدة، إلا أن معدلات البطالة في الأردن لا تزال مرتفعة بشكلٍ بالغ، ومازالت المشاركة في سوق العمل ضعيفة بشكل ملحوظ. تبلغ نسبة مشاركة الشباب في سوق العمل أقل من 30%، ونسبة أقل بكثير بين الشباب من الإناث (11%)، وتبلغ نسبة النساء العاملات في الإجمال حوالي 17% فقط. تبلغ نسبة البطالة بين الشباب (30%) ضعف نسبة العاملين إجمالاً. هناك أيضاً تعارض بين نسبة البطالة المرتفعة وسباق النمو الاقتصادي المتنامي في الأردن والذي يخلق فرصاً أكثر للعمل. هناك عوامل عديدة تفسر هذا التعارض. أولاً، فإن النمو الذي حدث في المقام الأول في قطاعات الإنشاءات والتصنيع الفرعية (وخصوصاً الملابس) يتميز بوظائف ذات مرتبات ضعيفة، هذا بخلاف مناصب جديدة يشغل أغلبها العمالة الأجنبية. تشير الدراسات الأولية إلى أن العاطلين عن العمل في الأردن لا يريدون الموافقة على شغل الوظائف المعروضة نظراً لارتفاع الحد الأدنى للأجر الذي يقبله العامل وطبيعة العمل، ويوجد تفضيل كبير للعمل في القطاع العام.

شهد نظام التعليم في الأردن نمواً كبيراً في العقود القليلة المنقضية، وبرغم ذلك فإن هناك مخاوف بشأن جودة التعليم ذاتها. على نطاق الاختبارات الموحدة دولياً، فطلاب الأردن لا يحققون نجاحاً بنفس القدر الذي يحققه أقرانهم من طلاب البلدان الأخرى التي لها نفس مستوى الدخل، على الرغم من أن أداء طلاب الأردن يميل لأن يكون أفضل من أداء أقرانهم في الدول العربية الأخرى. حدّد الخبراء المُستشارين في هذا الشأن عدداً من المشكلات المتعلقة بإعداد الخريجين الجدد. يشير الخبراء إلى أن الشباب يفتقر إلى التركيز الأكاديمي السليم ونطاق كبير من المهارات غير المعرفية كاللغة، والعمل الجماعي، والقدرة على حل المشكلات، إلخ، وهي أمور هامة للعمل، ولا سيما في القطاع

الخاص. علاوة على ذلك، فإن شباب الجامعات لا يختارون المناهج العلمية التي تزودهم بالمهارات اللازمة، وبدلاً من ذلك يركزون على العلوم الاجتماعية والإنسانية، بالإضافة إلى مهن بعينها مثل الطب والحقوق. وتبرز هذه المشكلة على نحو الخصوص بالنسبة للشابات اللاتي يُشجَعن (ويفضّلن، على الأغلب) المجالات الأدبية، والإنسانية، والطبية في التعليم. بالنسبة للطلاب الذين يبدون أداءً مرتفعاً في اختبار الثانوية العامة النهائي (التوجيهي)، فمن المتوقع - برؤية المجتمع وضغط أسرهم - أن ينخرطوا في الطب، أو الهندسة، أو الحقوق، بغض النظر عن رغباتهم الشخصية. ومن ناحية أخرى، فإن من يقدم أداءً متواضعاً في الاختبار يفقد فرصة الانخراط في تلك المجالات.

وفي مواجهة الأفاق الاقتصادية المتواضعة والدخول غير المناسبة، يكون الشباب غير قادر على الزواج، أو تحمل تكاليف المعيشة وحده، أو إعالة أسرة. يُشار إلى هذا الانتقال المتوقع باسم (مرحلة الانتظار)، وهي فترة زمنية من الجمود وعدم اليقين النسبي، وهي من أهم مسببات الشعور بالإحباط واليأس بين الشباب، وهي أعراض كانت واضحة بين المشاركين في مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، فإن عدم القدرة على المشاركة بالكامل في حياة الكبار يُعد نوعاً من الإقصاء الاجتماعي والاقتصادي أيضاً؛ حيث يعاني الشخص العاطل عن العمل من نقص في الموارد المادية. تواجه النساء على وجه الخصوص أزمة تتلخص في انخفاض عدد الوظائف وأماكن العمل التي تُعد مقبولة اجتماعياً؛ عُقدت مناقشات عن مواجهة مثل هذه العوائق بين المشاركين في مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية. إن القطاع العام، مع وجود مؤسسات رسمية كبيرة، وقواعد معروفة، ومعدلات تحرش أقل، يكون أكثر قبولاً مقارنةً بشركات القطاع الخاص الأصغر حجماً التي تتميز بنظامٍ أضعف وبالتالي - من وجهة نظر أولياء الأمور - تتميز بأمانٍ وحمايةٍ أقل، هذا بالإضافة إلى المزيد من العلاقات الشخصية. وعليه، فإن انحسار فرص العمل المتاحة للنساء في القطاع العام من شأنه أن يؤثر عليهن على نحو غير متكافيء.

أكدت مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية مع الشباب على العديد من تلك الأنماط وسلطت الضوء على رؤى أخرى. تضمنت النتائج الرئيسية ما يلي:

- ليس من المفاجئ في ضوء الأبحاث السابقة أن أغلب الشباب يفضلون العمل في القطاع العام بحثاً عن الوظيفة الأمانة والمنافع التي تأتي مع الوظائف الحكومية. على الرغم من ذلك، وبالعكس ما قد يُستوحى من الدراسات السابقة، فإن توقعات الشباب في الوصول لذلك الهدف لا تبدو عالية على نحو غير واقعي. لأنهم يفهمون جيداً صعوبة الحصول على تلك الوظائف، وبدلاً من التمسك بتوقعات غير واقعية، فإن العديد منهم يعرب عن يأسه في الحصول على وظيفة جيدة من أي نوع. أشار الشباب إلى الوظائف المتاحة ذات الدخل المتواضعة، وسلطوا الضوء على حقيقة أن تلك الدخل لا تكفي لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة.
- وبخصوص عدم التجانس بين ما يحصل عليه الشباب من تعليم ومهارات وما يحتاجون إليه في سوق العمل، فإن المشاركين أنفسهم قد أعربوا عن قلقهم بسبب انعدام التوازن بين إعدادهم التعليمي ومتطلبات سوق العمل. وفيما يخص اختيار الوظيفة أو الدراسة، أكد الشباب أنهم لا يشعرون بالحرية في اختيار وظائفهم من أجل الانخراط في المجالات التي يفضلها السوق، بل إنهم يشعرون بالضغط لتلبية التوقعات الأسرية والاجتماعية. وبصورةٍ أشمل، فإن مجموعات التركيز تعطي انطباعاً بأن الشباب واع بمدى ضعف النظام التعليمي، وندرة الوظائف في القطاع العام، ومدى البعد عن العملية المثلى لاختيار المسار المهني، ولكنهم يشعرون أيضاً بعدم القدرة على التغلب على تلك المشكلات.
- إن الأهداف التعليمية العليا هي الأكثر أهمية بالنسبة للمشاركين، ويرجع سبب الإحجام الشائع بشكل كبير بين الشباب إلى العديد من العوائق التي تحيط بهم وتمنعهم من تحقيق أهدافهم. تتضمن تلك العوائق الأهمية البالغة للحصول على درجات مرتفعة في اختبار الثانوية العامة النهائي من أجل الالتحاق بالتعليم بعد الثانوي، ذلك بالإضافة إلى التكاليف المادية العالية للتعليم العالي.

- وتعلق بعض النتائج الأكثر إثارة للاهتمام بموقف الشباب. فعلى عكس الإحصائيات التي تشير إلى أن هناك عدد ضعيف جداً من الإناث العاملات في الأردن (بما في ذلك من هم بعمر الشباب من الإناث)، أعربت معظم الشباب المشاركات في مجموعات التركيز لدينا عن نيتهم في العمل. يشير هذا الأمر إلى أن معدل التوظيف الضعيف بين المشاركات في هذه المجموعة لا ينتج أبداً عن آرائهم الثقافية أو الاجتماعية المترسخة التي تثنيهم عن المشاركة الاقتصادية، بل يرجع للمعوقات الخارجية، سواء من الأسرة أو أصحاب الأعمال، أو العوائق الأخرى مثل الشعور بالأمان. كما أن عدداً كبيراً من المشاركين من الإناث قد سلطن الضوء على أن اختيارهن المهنية تعد محدودة خارج القطاع الحكومي، كما أنها تقتصر أيضاً داخل القطاع الحكومي على بعض الوظائف، وخصوصاً التعليم.
- وفيما يخص الأهداف الحياتية العامة، تم الإعراب عن قدر كبير من الغموض أو الشك فيما يتعلق بالزواج. لا يفقد الشباب الرغبة في الزواج، إلا أنهم يشكون في قدرتهم على إعالة زوجة وأسرة، بما يتماشى مع الدراسات السابقة حول مرحلة الانتظار. أما بالنسبة للنساء، فإن العديد من المشاركات لم ينظرن إلى الزواج كأمر هام أو، على الأقل كهدف أساسي، وفضلن عليه البحث عن وظيفة. مرة أخرى، فإن النتائج التي حصلنا عليها تشير إلى أن الشباب يتمتعن بطموحات كبيرة فيما يخص العمل والاستقلال، ومن ثم فإن القيود التي تحد من تحقيق تلك الأهداف تبدو خارجية إلى حد بعيد وليس داخلية.
- يعرب الشباب دوماً عن استيائهم من طريقة الاستجابة الاجتماعية والحكومية لاحتياجاتهم وأهدافهم، ويشيرون إلى أن الأحزاب السياسية لا تبذل مجهوداً كافياً للوصول إليهم. تشير النتائج إلى أن المشاركين في مدينة الزرقاء يعربون عن بأسهم من المستقبل، وهو انعكاس طبيعي في الغالب لنسبة الفقر المرتفعة وانعدام الفرص الاقتصادية في تلك المنطقة.

تشير النتائج إلى عدد من المناطق التي قد تشهد تغيير محتمل للسياسات. إن عدم رغبة الشباب في العمل في القطاع الخاص يساهم في مشكلات البطالة وسيؤدي أيضاً إلى تقويض تطوير القطاع الخاص. ويُضاف إلى ذلك الإعداد غير الكافية لهذا العمل من حيث المهارات، بما في ذلك المهارات الفنية (المعرفية) والمهارات الشخصية (غير المعرفية). بإمكان السياسات أن تواجه تلك المشكلات بأكثر من طريقة. وكما أشار الكثيرون، فإن المناهج الدراسية في كل من المرحلة الثانوية والجامعية تحتاج إلى تحديث لكي تلائم الوظائف المطلوبة في سوق العمل (ولا سيما في القطاع الخاص) مثل الوظائف العلمية والفنية. يمكن بذل مزيد من الجهود من أجل التشجيع على الحصول على تلك الوظائف، وذلك من خلال تقنين وظائف القطاع الخاص وزيادة الأعمال بصورة أعم. ونظراً للمواقف الراسخة تجاه بعض المهن، قد يحدث التغيير ببطء. يمكن للتحفيز أن يلعب دوراً في هذا الصدد من خلال، على سبيل المثال، توجيه المزيد من المنح الدراسية أو المساعدات المالية نسبياً لهذه المجالات من الدراسات.

غير أن انعدام الأمان الوظيفي النسبي وانحسار المنافع التي يحصل عليها الشباب من القطاع الخاص هي عوامل حقيقية وليست مجرد مواقف أو معتقدات وهمية. وفي ظل بقاء التفاوت في ساعات العمل، والأمان الوظيفي، والمنافع بين القطاعين العام والخاص في الغالب، فإن تقوية الشعور بالأمان الاجتماعي والدعم العام للعاطلين عن العمل سيؤدي إلى تقليص المخاطر التي تحف بهؤلاء الذين يختارون العمل في القطاع الخاص. في حالة تطبيق كل من التأمين الصحي الشامل وتأمين البطالة الشامل بشكل أكثر اتساعاً وأكثر فعالية، فقد يساعد ذلك على نمو سوق العمل في القطاع الخاص. غير أنه في نهاية المطاف، سيكون هناك حاجة للنمو الكبير في القطاع الخاص الرسمي والذي يؤدي بدوره إلى توفير المزيد من الوظائف ذات المهارات والأجور المرتفعة - والتي لا تتوفر عموماً بكثرة - وذلك لجذب واستيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب الجديد المتعلم الذي يدخل سوق العمل.

تشير كل من نتائجنا ونتائج الدراسات السابقة إلى أن المرأة تواجه عوائق بعينها في تطوير مسيرة مهنتها، وذلك على الرغم من العقود التي مرت على تطوير تعليم المرأة. تواجه الشباب عوائق في سوق العمل تتمثل في صعوبة الوصول إلى العديد من المجالات المهنية، هذا إضافة لعدم قيام أولياء الأمور غالباً بتشجيع بناتهم على العمل.

ونظراً لتلك العوائق، تبدو المرأة غير مهياً على نحو خاص للاستفادة من مزايا القطاع الخاص الآخذ في النمو. وللمرأة نصيب أقل في المشاركة في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني مقارنةً بالذكور، وقد يحد ذلك من قدرتهن على دخول سوق العمل. وبينما تتغير سياسة العمل فإنه لا سبيل لتغيير سلوكيات أصحاب الأعمال (أو أولياء الأمور) بين ليلة وضحاها، إذ يتعين عليهم زيادة المنافع وخفض تكلفة دخول الأنثى بشكل أكبر لسوق العمل ودراساتها المتصلة بالعمل. يتعين زيادة تشجيع وتحفيز الفتيات مادياً من أجل الدراسة في المجالات غير التقليدية، مثل العلوم والتكنولوجيا، أو برامج التعليم والتدريب التقني والمهني (بالنسبة للفتيات ذات المستوى التعليمي الأقل). من ضمن طرق مواجهة هذه المشكلة الجمع بين التدريب والسبل التي تحد من بعض المعوقات في طريق عمل المرأة. قد يكون لهذه الطريقة آثار جهرية، كما يتضح من الجهود الناجحة لوزارة العمل الأردنية التي عملت على تعزيز توظيف المرأة في المناطق الصناعية المؤهلة من خلال توفير وسائل النقل للعمل ودعم تكلفة المواد الغذائية في تلك المناطق علاوةً على دعم تكلفة المسكن بالقرب من المصانع. ساعدت هذه السياسات في التغلب على المشكلات الخاصة بالأمان والخصوصية. وهناك سبل أخرى مشابهة قد تساهم في مشاركة النساء ممن نلن حظاً أوفر من التعليم في المهن رفيعة المستوى التي طالما ما كانت بعيدة المنال بالنسبة لهن.

تضع نتائج هذه الدراسة الاستكشافية أساساً للتحليلات الأخرى الخاصة بطموح الشباب وسوق العمل في الأردن. يتمثل الهدف من هذه التحليلات في إعداد المزيد من التوصيات الأكثر تحديداً فيما يتعلق بالسياسات من أجل مواجهة مشكلات الشباب وبناء رأس مال بشري وتحسين نتائج التوظيف ومستوى المعيشة. كما أنها تساعد على تحديد الأنماط والمسارات التي تتسبب في سلوكيات الشباب من أجل إعداد أدوات السياسات المذكورة بشكل أفضل وعلى نحو مخصوص.

يتقدم المؤلفون بجزيل الشكر والعرفان لكل من ساعد في إعداد هذه الدراسة ولكل من ساهم بالدعم لهذه الدراسة. نود أن نتقدم بجزيل الشكر للهيئة الدولية لشباب الشرق الأوسط التي ساهمت في إتمام هذه الدراسة من خلال مساعدة مؤلفيها. ونخص بالشكر مدير مركز السياسات العامة للشرق الأوسط، داليا دسا كاي على دعمها وتشجيعها طوال فترة إجراء هذه الدراسة. نتوجه بالشكر أيضاً إلى تشارلي رايس **Charlie Ries**، نائب رئيس البرامج الدولية، على دعمه. نتوجه بالشكر كذلك إلى كل من ساعدنا في مختلف مراحل هذا المشروع، ومن ضمنهم دانا توريس ريفاس **Dana Torres-Rivas** وشارون كوجا **Sharon Koga**. نشكر أيضاً نادين خوري **Nadine Khoury** وجميع العاملين في منظمة أبحاث السوق، وهي المؤسسة البحثية الكائنة في الأردن والتي أشرفت على تنفيذ اللقاءات الشخصية ومجموعات التركيز، وذلك على عملها المتميز في هذه الدراسة.

لقد استفادت الدراسة كثيراً من اللقاءات الشخصية التي أجريناها مع عدد من المستشارين الخبراء، ونود أن نشكر الأشخاص التالية أسماؤهم على وقتهم واهتمامهم: د. راجي أسعد **Ragui Assad**، جامعة مينيوتوتا، د. عمر رزاز **Omar Razzaz**، رئيس مجلس الأمناء بصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية ورئيس منتدى الأردن الاستراتيجي، ود. سوزان رزاز **Susan Razzaz**، البنك الدولي، ود. إبراهيم سيف **Ibrahim Saif**، وزير التخطيط والتعاون الدولي بالأردن؛ ود. إدوارد ساير **Edward Sayre**، جامعة ميسيسيبي الجنوبية، ود. موسى شتيوي **Musa Shteiwi**، مدير مركز الدراسات الاستراتيجية بجامعة الأردن.

أجرينا أيضاً لقاءات شخصية مفيدة مع عدد من المسؤولين في المؤسسات التالية: مؤسسة نهر الأردن، ومؤسسة نسيج، وصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية. نتوجه بجزيل الشكر أيضاً إلى اثنين من المراجعين الذين قدما كثيراً من المساعدة بتعليقاتهم ومقترحاتهم. وأخيراً، نتوجه بالشكر الخاص للشباب الذين منحونا من وقتهم للمشاركة في اللقاءات الشخصية ومجموعات التركيز.

إجمالي الناتج المحلي	GDP
منظمة العمل الدولية	ILO
صندوق النقد الدولي	IMF
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
التقدم في الدراسة الدولية لمحو أمية القراءة	PIRLS
البرنامج الدولي لتقييم الطلبة	PISA
المنطقة الصناعية المؤهلة	QIZ
الدراسة الدولية الثالثة للرياضيات والعلوم	TIMSS
التعليم والتدريب التقني والمهني	TVET
المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	UNHCR

من المعروف بشكل واسع أن معدلات البطالة المرتفعة بين الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعد من المشكلات الأساسية التي أشعلت الربيع العربي، وثوراته السياسية والاجتماعية والاقتصادية. تصل نسبة البطالة بين الشباب حالياً (في المرحلة العمرية من 15 إلى 24 عاماً) إلى حوالي 25%، وهي النسبة الأعلى بين كل دول العالم (البنك الدولي، 2013). ومع المشاركة غير المسبوقة لسكان المنطقة في الفترة الراهنة في ظاهرة سن العمل المبكر نظراً لتوقيت "التضخم الديموغرافي"، فإن أزمة البطالة بين الشباب تهدد المنطقة لسنوات قادمة في ظل غياب سياسة عادلة. يشير ذلك إلى أن كم المخاوف الذي أدى إلى قيام الربيع العربي، لن يتم حله على المدى القصير، وفي الواقع، قد تزيد أهميته.

يتعرض التحول إلى معيشة اقتصادية أكثر إنتاجية للشباب في المنطقة للعرقلة نظراً لعددٍ من الأسباب: الفجوة بين توقعات الشباب في الحصول على وظائف رسمية أو حكومية ذات أجر مرتفع والعدد المحدود من هذه الوظائف المعروضة؛ والأنظمة التعليمية غير القادرة على تقديم مستويات مناسبة من المهارات (حسب الاختبارات الدولية) أو تقديم نوع المهارات الصحيح؛ النمو الاقتصادي البطيء والسياسات الجامدة تجاه الأعمال أو سوق العمل مما يحول دون التوظيف في القطاع الخاص، وأخيراً الحسابات البسيطة الخاصة بالتضخم الديموغرافي، والتي تضيف عدداً كبيراً من الداخلين لسوق العمل كل عام.

التكاليف الاقتصادية لمعدل البطالة المرتفع بين الشباب واضحة. ويكون لها نفس درجة خطورة التأثيرات الاجتماعية، ولها أثر شامل على صعيد السياسات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تحديداً. بالنسبة للشباب خصيصاً، فإن عدم القدرة على توفير أسباب المعيشة يمنعهم من إتمام أدوارهم الاجتماعية كالبالغين. على سبيل المثال، فإن انحسار فرص التوظيف بجانب تكلفة المعيشة المرتفعة (وخصوصاً الإسكان) يؤخران قدرة الشاب على الزواج وتكوين أسرة. وبناءً على ذلك بالإضافة إلى أمور أخرى، فإن الإقصاء الاقتصادي يؤدي إلى الإقصاء الاجتماعي. يؤدي الشعور بالإقصاء الاجتماعي بدوره، بالنسبة للعديد من الشباب، إلى خفض الثقة في المؤسسات الاجتماعية والديمقراطية الموجودة وتؤدي إلى زيادة الميل إلى ممارسة العنف والتشدد الديني. قد يؤدي ذلك إلى سلوكيات التدمير الذاتي أو السلوكيات الخطرة على الصحة، بما في ذلك تعاطي المخدرات، وهو الأمر الذي يتزايد مؤخراً على نحو سريع في المنطقة (Shepard and DeJong, 2005).

أهداف الدراسة

تبحث هذه الدراسة في تصورات الشباب الأردني (الذكور والإناث) فيما يخص المشكلات المتعلقة بالتحول للقيام بأدور البالغين. نحن ندرس طموحات الشباب حيال العمل والأسرة كمقومات أساسية لهذا التحول. يرتبط النجاح في هذه الأهداف بفرص العمل المتاحة للشباب، وعليه فإننا نسعى للحصول على آراء الشباب حيال إعدادهم السليم للالتحاق

1 ما لم يُنص على خلاف ذلك، فإن البيانات الاستقصائية المأخوذة من البنك الدولي والمصادر الخارجية للشباب تشير إلى أن الأشخاص الخاضعين للدراسة تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً. على الرغم من ذلك، فإن اللقاءات الشخصية الكمية ومجموعات التركيز لدينا تتضمن أعماراً ما بين 18 و30 عاماً، وهي نسبة متوافقة مع الدراسات الحالية في نفس هذا الموضوع.

بسوق العمل. كما ندرس أيضاً تصورات الشباب حيال عدالة سوق العمل ومعوقات التوظيف. وأخيراً، فإننا ندرس التوجهات نحو المشاركة السياسية والمدنية، بما في ذلك أثر شرعية الحكومة والمؤسسات الأخرى. وندرس أيضاً آثار توقف هذا التحول لأدوار البالغين على حياة وسلوك الشباب الأردني. لتحقيق أهداف الدراسة، قمنا بموازنة هذه التصورات الذاتية من خلال الدراسات السابقة والتحليلات الثانوية للإحصائيات الوطنية، إضافة للقائات الشخصية مع الخبراء.

لقاءات مع الشباب: البيانات والطرق الكيفية (الوصفية)

قمنا بعمل مجموعات تركيز ولقاءات شخصية مع الشباب الأردني من عمان والزرقاء. تتضمن البيانات المجمعة استخدام اللقاءات الشخصية المبنية على هيكليات متشابهة للتركيز على ست مجالات رئيسية: (1) المشكلات التي تواجه الشباب الأردني، (2) الأهداف الهامة للمستقبل، (3) الوظائف المثالية والبحث عن الوظيفة، (4) الخبرات التعليمية، (5) الهجرة من الأردن إلى بلدان أخرى، (6) تمكين الشباب والمشاركة السياسية. نحن نستخدم استراتيجية هادفة للعينات تشمل طبقات متعددة سعياً لتحقيق أقصى قدر من التنوع من حيث المستوى الاجتماعي، والمرحلة العمرية، والحي السكني، والنوع. يوضح الجدول 1-1 توزيع المشاركين على أساس المعايير الديموغرافية ومعايير العينات المتنوعة.

قمنا بعمل 13 مجموعة تركيز، تتكون كل واحدة من 6-8 مشاركين. تم إنشاء مجموعات التركيز على أساس النوع (مجموعات مكونة من ثمانية ذكور وخمس إناث)، وبُذلت جهود لتكوين تلك المجموعات على أن يكون أفرادها

الجدول 1-1
التركيبة السكانية للمشاركين

مجموعات التركيز اللقاءات الشخصية	
النوع (الجنس)	
9	8
5	5
المنطقة	
12	10
2	3
المرحلة العمرية	
7	7
7	6
الطبقة الاجتماعية	
2	3
2	2
7	4
3	4

من طبقة اجتماعية مماثلة، بحيث تتمثل مجموعة الطبقات في مجموعات التركيز المختلفة. يعتمد تحديد الطبقة الاجتماعية على المعلومات الكيفية (الوصفية) الخاصة بالسكن والحي والتي تم جمعها بواسطة منظمة بحث استقصائي في الأردن. صنفت ثلاث مجموعات من مجموعات التركيز على أنها "فقيرة لكن متعلمة"، وتم تصنيف مجموعتين باعتبارهما "مجموعات فقيرة"، وأربع مجموعة باعتبارها "طبقة عاملة"، وأربع مجموعات باعتبارها "طبقة متوسطة". جاء أعضاء المجموعة الأولى "فقيرة لكن متعلمة" من الزرقاء، بينما جاء الباقون من عمان. تم إنشاء ست مجموعات تركيز لشباب في المرحلة العمرية من 25 إلى 30 عاماً، واشتملت المجموعات السبع الباقية لشباب تتراوح أعمارهم بين 18 و24 عاماً.

كما قمنا بإجراء 14 لقاء شخصي كفي (تسعة ذكور وخمس إناث). فيما يخص مجموعات التركيز، فتضمنت مزيجاً من عدة طبقات اجتماعية (مجموعتين من فئة "فقراء لكن متعلمين"، ومجموعتين من فئة "فقراء"، وسبع مجموعات من فئة "الطبقة العاملة"، وثلاث مجموعات من فئة "الطبقة المتوسطة") كما تضمنت مراحل عمرية مختلفة؛ وأجريت سبعة لقاءات شخصية لشباب ما بين 18 و24 عاماً، وأجريت سبعة لقاءات أخرى لشباب ما بين 25 و30 عاماً.

تم تسجيل اللقاءات الشخصية ومجموعات التركيز وتُرجمت على يد القائمين باللقاءات الشخصية، وهو ما أسفر عن ملاحظات شاملة تتضمن أقوال مأخوذة عن كل مجموعة وكل جلسة لقاء شخصي. تم تحويل المستندات (27 مستنداً في المجلد؛ 13 مجموعة تركيز و14 لقاء شخصي) إلى البرنامج الإلكتروني ATLAS.ti للتحليل الكيفي الرسمي.

تم إعداد رموز للتحليل الكيفي بواسطة طريقة تكرارية تعتمد على الفريق باستخدام الاستراتيجية الاستقرائية والاستنباطية (Bernard and Ryan, 2010) وهي خليط من الموضوعات المتوقعة بناءً على بروتوكول اللقاءات الشخصية والدراسات الحالية، علاوةً على الموضوعات الجديدة غير المتوقعة التي تنجم عن محتوى اللقاء الشخصي. بالنسبة للموضوعات الأساسية التي تم تحديدها فهي: (1) المشكلات التي تواجه الشباب، (2) أهداف الشباب، (3) مشكلات التوظيف (بما في ذلك الفساد والتفرقة وغيرها)، (4) التعليم المدرسي والإعداد لسوق العمل، (5) المشكلات الاجتماعية الأردنية، (6) رؤى الحكومة والمجتمع (بما في ذلك مناقشات حول الربيع العربي)، (7) دور النوع (الجنس) وما يفرضه من معوقات، (8) رؤى الشباب للمستقبل. ويقوم كل فصل من الفصول التالية على نتائج الترميز الموضوعي بالإضافة إلى الدراسات الحالية والمناقشات مع الخبراء. بالنسبة لكل فصل/موضوع، قمنا باستنباط جميع المواد ذات الصلة المشفرة والمشفرة فرعياً من كل لقاء شخصي بالإضافة إلى البيانات الديموغرافية المرفقة وقمنا بتنظيم هذه البيانات في ملفات إكسل Excel. نتجت الموضوعات والأنماط التي تم الإشارة إليها لكل قسم عن التحليلات الإضافية (بما في ذلك تعداد المواد المشفرة فرعياً) في ملف إكسل Excel.

تحليل البيانات الثانوية واللقاءات الشخصية مع الخبراء

انعقدت مناقشات مع الخبراء حسب الموضوع والبلد في الموقع بالأردن من قبل اثنين من المؤلفين أثناء زيارة الأردن، بالإضافة إلى استخدام الهاتف (بالنسبة للخبراء المتواجدين في الأردن والولايات المتحدة). تضمن الخبراء باحثين أكاديميين وأشخاص منخرطين في إعداد برامج الشباب، من عدد من الجامعات والمنظمات غير الربحية، بما في ذلك جامعة الأردن، والبنك الدولي، ومؤسسة نهر الأردن. تضمن تحليل البيانات الثانوية تنزيل بيانات تتعلق بقاعدة بيانات مؤشرات البنك الدولي وعرض التقارير الحالية من صندوق النقد الدولي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والبرنامج الدولي لتقييم الطلبة، والدراسة الدولية الثالثة للرياضيات والعلوم.

تنظيم التقرير

ينقسم التقرير إلى خمسة فصول. نناقش في الفصل الثاني الاقتصاد الأردني ونستعرض أهم مؤشرات سوق العمل. ندرس مجموعات التركيز لنستكشف تصورات الشباب بشأن فرص العمل والتحديات والمعوقات التي يواجهها الشباب في سوق العمل. وفي الفصل الثالث نستعرض سريعاً مؤشرات التعليم العامة، بما في ذلك التطور والتحديات الحالية. نناقش النتائج التي يتم الحصول عليها من مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية بشأن تصورات الشباب حيال التعليم باعتباره وسيلة لتحقيق النجاح في سوق العمل. نناقش أيضاً رؤى المرأة حيال فرص التعليم وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على فرص العمل بالنسبة للمرأة. وفي الفصل الرابع نناقش التوجهات والطموحات العامة للشباب، وخصوصاً التحول إلى مرحلة النضج، واستكشاف رؤى الشباب حيال قدرتهم على الاستقلال المادي، وبدء حياة زوجية وتكوين أسرة، والانخراط في المشاركات المدنية. وأخيراً، نختم الفصل الخامس بملخص بالنتائج الرئيسية التي توصلنا إليها وتبعات السياسات المحتملة.

نتناول بالدراسة في هذا الفصل الاقتصاد الأردني وسوق العمل في الأردن مع التركيز على الشباب الأردني ضمن الفئة العمرية من 15 إلى 30 عاماً. فتعريف الشباب في البيانات الإحصائية المستقاة من مصادر دولية من قبيل "البنك الدولي" عادة ما ينحصر في الفئة العمرية من 15 إلى 24 عاماً. غير أن ما نجريه من مقابلات كيفية (وصفية) ومجموعات تركيز يتضمن الشباب ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 30 عاماً، بما يتوافق مع الدراسات الحديثة المتعلقة بهذا الموضوع.¹ فمن أجل توفير سياق عام لبيانات المقابلات الكيفية ومجموعات تركيز، نقوم باستعراض أهم مؤشرات سوق العمل ومن بينها معدل البطالة ومعدل مشاركة الشباب ومن بلغوا سنّ العمل في قوائم القوى العاملة ككل في الأردن. كما نرصد هنا أيضاً وجهات نظر الشباب حيال وضع التوظيف داخل الأردن فضلاً عن أهدافهم الخاصة فيما يخص وظائفهم وحياتهم المهنية.

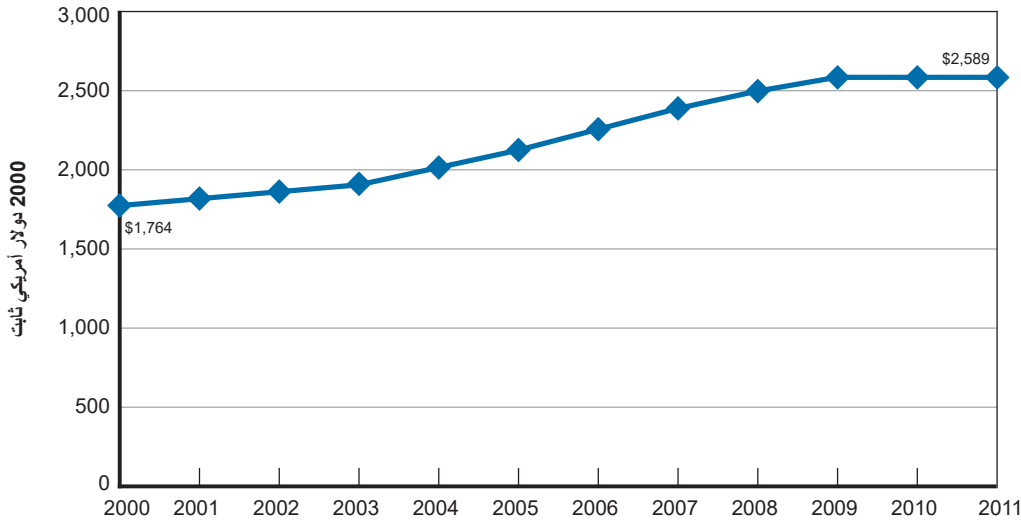
العمل والاقتصاد:

يعتمد بقوة اقتصاد الأردن، وهي دولة صغيرة في الشرق الأوسط ذات تعداد سكاني يبلغ 6.3 مليون نسمة مع عدد محدود من الموارد الطبيعية وقطاع صناعي غير متطور، على المساعدات وتحويلات الأردنيين العاملين في الخارج وعائدات قطاعي الخدمات والسياحة. إذ يعمل نحو 10 في المائة من سكان الأردن ويعيشون في دول الخليج الغنية بالنفط. وفي الوقت نفسه يعتمد اقتصاد الأردن بقوة على العمالة الأجنبية، على الرغم من معدل البطالة المرتفع بشكل دائم ما بين الأردنيين أنفسهم (نحو 13 في المائة من السكان في سنّ العمل). حيث يعمل ما بين "300,000" إلى "400,000" عامل أجنبي (من غير اللاجئين) داخل الأردن، أغلبهم في قطاعات من قبيل البناء والعمالة المنزلية. والأردن أيضاً دولة لها تاريخ طويل في استيعاب اللاجئين من الشعوب الأخرى. فالفلسطينيون الذين كانوا يفرّون من الصراع العربي الإسرائيلي كانوا يمثلون أول موجات اللاجئين الكبيرة التي تجتاز الحدود إلى داخل الأردن خلال الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين. واليوم يغلب على الظن أن المواطنين الأردنيين من ذوي الأصول الفلسطينية قد صاروا يؤلفون أكثر من نصف تعداد المواطنين إجمالاً، على الرغم من عدم وجود أرقام رسمية معلنة (Sharp, 2014). ومؤخراً، أدت حرب العراق التي دارت رحاها عام 2003، والحرب الدائرة الآن في سوريا، إلى نزوح موجات كبيرة من اللاجئين عبر الحدود الأردنية. وتشير تقديرات المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وفق إحصاءات عام 2013، إلى أن هناك أكثر من "600,000" لاجئ يقيمون في الأردن. نحو "300,000" منهم بعض العراقيين، في حين أن أغلب اللاجئين الباقين البالغ عددهم "500,000" لاجئ من المسجلين أو الذين ينتظرون التسجيل همّ ممن فرّوا من سوريا التي تمزقها الحرب (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لعام 2014؛ وجدير بالذكر أن المقابلات ومجموعات التركيز الخاصة بهذه الدراسة كان قد تم إجراؤها قبل أن يكون لأزمة اللاجئين السوريين تأثير بارز على الأردن).

¹ وحيث أن هذا التقرير يركز على تطلعات الشباب وتجارب سوق العمل، فضلاً عن تركيزه على إسراع وتيرة العمل الميداني، جاء اختيارنا بالتركيز على فئة الشباب البالغ (18 عاماً فأكثر) عوضاً عن التركيز على فئة الشباب الأصغر من سنّ 15 عاماً فأكثر. كما اخترنا أيضاً ضم أولئك الذين تجاوزوا سنّ 24 عاماً (حتى 30 عاماً) حتى نغطي قدراً أكبر من فئة الشباب بـغية إبراز مفهوم تأخر مراحل الانتقال إلى سوق العمل أو مراحل انتظار فرص الالتحاق بسوق العمل، كما تناولته أعمال الباحثين الذين عكفوا على دراسة تلك القضية بشكل خاص في منطقة الشرق الأوسط (انظر دراسة: "Dhillon and Yousef, 2007"، ودراسة: "Dhillon et al., 2009").

وكانت الأردن قدّ سعت منذ عقدين من الزمن إلى تطبيق سياسات ذات توجه سوقي وقامت بذلك بصورة أكثر شمولية من أغلب بلدان المنطقة. فقد بدأ الملك حسين الإصلاحات الاقتصادية التحريرية في عام 1989 والتي تواصلت على يد ابنه الملك عبد الله منذ عام 1999. وكان من بين السياسات التي تم إتباعها اتخاذ إجراءات لتذليل العقبات أمام الاستثمارات الأجنبية، وإجراء عملية خصخصة كبيرة للمشاريع القائمة التابعة للدولة، وإنشاء مناطق حُرّة (المناطق الصناعية المؤهلة "QIZs") من أجل تشجيع حركة التصدير، وإبرام اتفاقية التجارة الحُرّة الثنائية مع الولايات المتحدة الأمريكية في عام 2009، وتعزيز قطاع تكنولوجيا المعلومات. ويبدو أن تلك السياسات كانت ناجحة سواء في جذب الاستثمارات الأجنبية أو في تحقيق نمو اقتصادي كبير خلال الفترة من 2000 إلى 2011 (انظر الشكل رقم "1-2"). كما حقق إجمالي الناتج المحلي نمواً بمتوسط يبلغ 6 في المائة سنوياً خلال الفترة من 2000 إلى 2010 (أو حوالي 4 في المائة للفرد سنوياً؛ "صندوق النقد الدولي" لعام 2012)، وهو متوسط أفضل من أي دولة أخرى في المنطقة وكان يعتمد بشكل كبير على نمو قوي في حركة التصدير وكذلك في قطاع البناء والتشييد). ثمّ تباطأ النمو خلال الفترة من 2010 إلى 2011 نظراً للأزمة المالية العالمية والأحداث التي صاحبت ثورات الربيع العربي. وشهدت الاستثمارات الأجنبية المباشرة وعائدات السياحة انخفاضاً حاداً خلال عام 2011. يتمتع النظام الاقتصادي في الأردن بقطاع صرافة وتمويل متطور للغاية، حيث تُمَثَّل أعمال التمويل والتأمين أكبر قطاع داخل النظام الاقتصادي – يليها القطاع الحكومي، وقطاع النقل والمواصلات، ثمّ القطاع الصناعي (الذي شهد نمواً سريعاً منذ بدايته المتواضعة في عام 2000). وتظل الحكومة هي أكبر جهة توظيف في النظام الاقتصادي، حيث تستوعب حالياً نحو 35 في المائة من إجمالي الموظفين ونحو 42 في المائة من العمالة غير الزراعية ("صندوق النقد الدولي" لعام 2012). وفي النصف الأول من العقد الأول في بداية عام 2000، وتماشياً مع التوجه السوقي العام، انخفضت حصة القطاع الحكومي في التوظيف إجمالاً بشكل طفيف (Taghdisi-Rad, 2012) على الرغم من عودة نمو تلك الحصة بشكل كبير باتجاه نهاية هذا العقد. وتشبه هيمنة الحكومة كجهة توظيف هيمنة البلدان الأخرى في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط.

الشكل 1-2
الأردن: نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي (2000 دولار أمريكي ثابت).



المصدر: البنك الدولي، 2013

RAND RR556-2.1

ويتسم المجتمع الأردني، كما هو حال الاقتصاد الأردني إلى حدّ ما، بالتمييز ما بين الأردنيين الأصليين من سكان "الضفة الشرقية" والفلسطينيين الذين أصبحوا أردنيين مؤخرًا، والذين يشكلون ما لا يقل عن نصف تعداد السكان. فالأردنيون الأصليون من سكان "الضفة الشرقية" كانوا يتمتعون بشكل تقليدي بامتياز الحصول على فرص العمل في الحكومة والجيش، فضلاً عن تمتعهم بالهيمنة السياسية على البلاد. وعليه، صار الأردنيون من أصل فلسطيني يلجئون للعمل في القطاع الخاص بما في ذلك أنشطة ريادة الأعمال.²

مخرجات توظيف الشباب

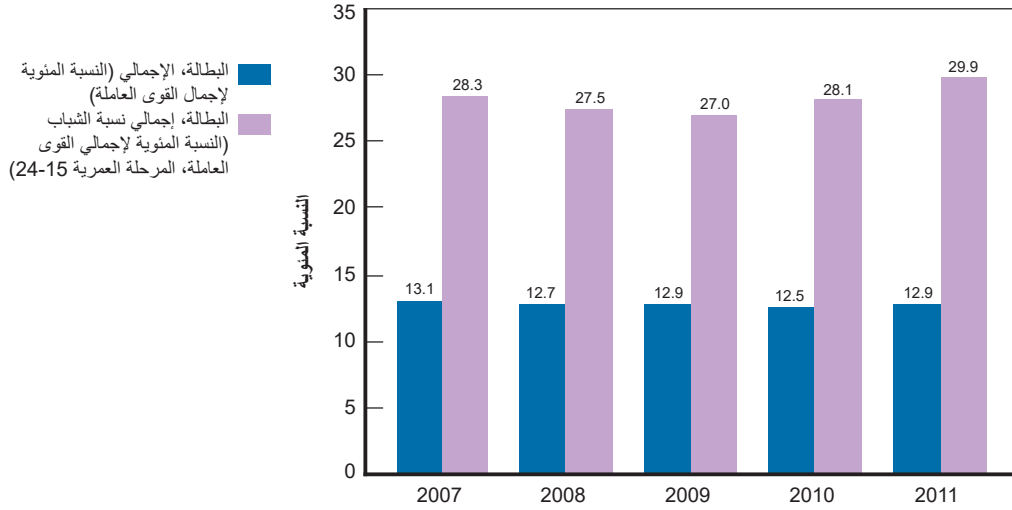
وتشير الدراسات السابقة واللقاءات الشخصية مع الخبراء إلى العديد من العوامل الهامة التي تفسر معدل البطالة المرتفع نسبياً، لا سيّما بين الشباب، في الأردن. وأحد تلك العوامل يتمثل في التوقعات غير الواقعية بين من همّ في سنّ العمل بالحصول على وظيفة حكومية في الوقت الذي يحظى فيه القطاع الخاص بالنصيب الأكبر من معدلات التوظيف. أمّا ثاني تلك العوامل فيتمثل في عدم توافق المهارات التي يتمتع بها الشباب وتلك التي يتطلبها سوق العمل، وهي ظاهرة منتشرة في المنطقة بأسرها. إذ تشير الدراسات الاستقصائية التي تم إجراؤها على جهات التوظيف في المنطقة إلى أن خريجي التعليم الثانوي وما بعد الثانوي لا يمتلكون المهارات الأساسية اللازمة لضمان الانتقال بسلاسة إلى سوق العمل، بما في ذلك المهارات الشخصية (مهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات حلّ المشكلات، ومهارات العمل الجماعي)، وقدرة إتقان اللغات الأجنبية، والمهارات الفنية (Mourshed, Farrell, and Barton, 2009; PricewaterhouseCoopers, 2012). ونناقش هنا نتائج الدراسات السابقة واللقاءات الشخصية مع الخبراء ونلحق ذلك بمناقشة لما توصلنا إليه نحن من نتائج مما أجريناه من مقابلات كيفية ومجموعات تركيز.

وعلى الرغم من النمو الاقتصادي في معظم فترات العقد الأول من الألفية الجديدة إلا أن معدل البطالة في الأردن يظل مرتفعاً باستمرار بينما ينخفض معدل المشاركة في قوائم القوى العاملة. كما اطلع عليه في عام 2011، بلغ معدل البطالة في الأردن (حصّة من همّ مدرجين على قوائم القوى العاملة من غير العاملين الباحثين عن فرص عمل، بحسب تعريف منظمة العمل الدولية) 13 في المائة إجمالاً، بينما كان المعدل مرتفعاً بالنسبة للإناث – 21 في المائة – مقارنة بالذكور – 11 في المائة (البنك الدولي، 2013). وقد ظل معدل توظيف الإناث منخفضاً للغاية على الرغم من التحسينات الملحوظة في مجال تعليم الفتيات (وكذلك الفتيان) في الأردن. فالإناث لم يبلغن فقط درجة المساواة في التعليم مع الذكور، بل أيضاً تجاوزنها مع ارتفاع معدل التحاق الإناث بمرحلتَي التعليم الثانوي والجامعي على السواء. وقد تجاوزت معدلات البطالة بين الشباب معدلات البطالة بين البالغين بشكل كبير، وهناك آثار متشعبة كثيرة تترتب على هذا الارتفاع في معدل البطالة بين الشباب، من أهمها المخاوف المتعلقة بما لذلك من تبعات على الاستقرار السياسي. فبينما كان معدل البطالة بين البالغين إجمالاً في الأردن يصل إلى 13 في المائة نجده قد وصل إلى 30 في المائة بين الشباب ضمن الفئة العمرية من 15 إلى 24 عاماً (انظر الشكل 2-3). ونصف العاطلين عن العمل بالكامل في الأردن همّ ضمن هذه الفئة العمرية، وهي من بين أكبر المعدلات على المستوى العالمي. وتبلغ البطالة أعلى معدلاتها أيضاً بين حملة درجة البكالوريوس (Gurbuzer and Ozel, 2009). كما يشير ارتفاع معدل البطالة بين الشباب بالمقارنة بالذكور إلى أن أولئك الإناث اللاتي يدخلن سوق العمل إنّما يواجهن صعوبات كبيرة في الحصول على فرص عمل. ولعل هذا يعكس وجود تمييز في منح الوظائف علاوةً على ما يفرض على أنواع الوظائف

2 ويجوز أن يكون ذلك التمييز بين فئتي الأردنيين الأصليين من سكان "الضفة الشرقية" من جانب، والأردنيين من ذوي الأصول الفلسطينية، من جانب آخر، مهماً في تحليل العلاقة بين الشباب وسوق العمل حيث أن هذا التمييز يشير ضمناً إلى التمييز المحتمل بين فرص العمل والمسارات الوظيفية للشباب في كلتا الفئتين. ومع ذلك، فعلى الرغم من أنه ربّما كان يبدو من الأنسب وجود سلسلة منفصلة من مجموعات التركيز لكل فئة منها، إلا أنه لم يكن من اليسير تحديد المناطق الجغرافية الخاصة التي تستأثر بفئة دون الأخرى، كما أنه بدا أن مطالبية المشاركين في مجموعات التركيز أن يقوموا بالتعريف عن هويتهم حسب العرق ومناقشة المزايا والعيوب التي توصف بها فئة دون أخرى إنّما كان أمراً خلافياً ويتسم بالحساسية.

3 فمعدل البطالة بين الإناث هو أعلى من معدل البطالة بين الذكور: إذ يبلغ 47 في المائة مقابل 26 في المائة في عام 2011 – وذلك على الرغم من أن معدل البطالة بين الذكور من الشباب هو في ذاته معدل مرتفع للغاية (البنك الدولي، 2013). ويجب مراعاة أن العدد المطلق للعاطلين عن العمل من الشباب هو أقل بكثير من العدد المطلق للعاطلين عن العمل من الشباب، وذلك لأن نسبة الإناث المشاركات في قوائم القوى العاملة هي أصلاً نسبة صغيرة للغاية (حيث أنه يتم حساب معدل البطالة بناءً على نسبة المشاركين في قوائم القوى العاملة).

الشكل 2-2
معدل البطالة عموماً ومعدل بطالة الشباب



المصدر: بنك المعلومات "DataBank" في البنك الدولي وحسابات المؤلفين.
RAND RR556-2.2

التي تسعى الإناث للالتحاق بها من قيود نتيجة للأعراف الاجتماعية، والمعوقات ذات الصلة بالسلامة أو السفر أو تفضيلاتهن الشخصية نفسها. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن تباطؤاً في نمو التوظيف في القطاع الحكومي، مثل الذي شهده الأردن في العقد الماضي، إنما يؤثر على المرأة في نحو غير متكافئ، بالنظر إلى الأعراف الاجتماعية التي تحول دون التحاق المرأة بالعمل في القطاع الخاص (Miles, 2002).⁴ كما أن انخفاض معدل مشاركة الشباب (والنساء إجمالاً) في قوائم القوى العاملة إنما يشير في حد ذاته إلى وجود مثل تلك المعوقات الاجتماعية (وغير الاجتماعية). قد لا تنتج الإناث للالتحاق بسوق العمل على الإطلاق إذا كن يؤمن بأنهن سوف يتعرضن للتفرقة عند الحصول على وظيفة أو يخضعن لقيود فيما يتعلق بأنواع الأعمال التي تعتبر مقبولة مجتمعياً، أو إذا تعرضن للضغط الأسري.

ويعتبر ارتفاع معدل البطالة الدائم في الأردن أمراً مناقضاً لسياق النمو الاقتصادي القوي في الأردن - ذلك النمو الذي يخلق فرصاً للعمل (البنك الدولي، 2008). ويبدو أن هناك عوامل عديدة تسهم في تفسير هذا التناقض. أولاً، هناك النمو الذي شهده في الأساس قطاعي التصنيع (لا سيما صناعة الملابس) والبناء. إذ تنضم هذه القطاعات بوظائف ذات أجور منخفضة إلى جانب أن فرص العمل الجديدة فيها إنما يشغلها العمّال الأجانب. فيما بين العامين 2001 و 2005، تم توفير ما يُقدّر بنحو "200,000" فرصة عمل كان يشغل ثلثها عمّال غير أردنيين (البنك الدولي، 2008). فالعمّال الأجانب (وأغلبهم من مصر) بوجه عام لا يمانعون في العمل مقابل أجور منخفضة على عكس الأردنيين، بل أن هناك أيضاً ما يحفز أصحاب الأعمال على تعيين الأجانب حيث أن الأجانب يعملون بعقود مؤقتة مما لا يجعل أصحاب الأعمال مضطرين للاشتراك في تأمينات الضمان الاجتماعي أو دفع تعويضات إنهاء الخدمة لأولئك العمّال (Razzaz and Iqbal, 2008).

كما تشير البحوث أيضاً إلى أن العاطلين عن العمل من الأردنيين ليسوا على استعداد لشغل الوظائف الجديدة التي يتم توفيرها. وجزء من عدم الاستعداد هذا يعزى بالقطع إلى طبيعة الأجور التي تقدمها تلك الوظائف. أما الجزء الآخر فيتمثل في طبيعة الأعمال نفسها. ففي دراسة استقصائية تم إجراؤها على العاطلين عن العمل الباحثين عن

4 على النقيض، فإن مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية مع الشباب من الذكور والإناث تشير إلى أن هناك مفهوم بينهم بأن الوظائف الخالية تستهدف الإناث أكثر من الذكور. ومن ناحية أخرى، فإن نظرنا إلى البحث العلمي الذي قام به البنك الدولي، 2008 تشير إلى أن الأعمال الصغرى بصورة خاصة تتمتع بتفضيل قوي ضد توظيف المرأة.

فرصة عمل، أشار أكثر من نصف من أجريت عليهم الدراسة إلى أنهم لا يقبلون العمل بالأجور التي توفرها الوظائف المتاحة (Razzaz and Iqbal, 2008). وأسباب ارتفاع الحد الأدنى للأجر المقبول للوظيفة قد تشمل إمكانية تلقي دعم لا بأس به من العائلات بما يسمح لأفرادها بالبقاء دون عمل – وأهم صور هذا الدعم تتمثل في تحويلات العائلات التي تعمل في دول الخليج – وأيضاً تفضيل العمل في القطاع العام أو انتظار فتح باب العمل فيه (Razzaz and Iqbal, 2008).

كما أن التوسع الكبير المتوقع في أعداد الوافدين الجدد إلى قوائم القوى العاملة في السنوات القادمة من شأنه أن يزيد من تفاقم مشكلة البطالة في ظل الاتجاهات الحالية في مؤشر النمو الاقتصادي، مما يؤثر على فئة الشباب خصوصاً وبصورة خطيرة. وفي ظل الظروف المناسبة، يمكن للأردن أن تجني ما يُشار إليه باسم "العائد الجغرافي"، إلا أن ذلك يمكن أن يؤدي بدوره إلى ظهور مشكلات في حال لم يتمكن النظام الاقتصادي من توفير فرص عمل لأولئك الوافدين الجدد. وتشير توقعات صندوق النقد الدولي إلى أنه يفرض أن تظل "مرونة معدل التوظيف" (وهي التغيير في معدل التوظيف بحسب التغيير في إجمالي الناتج المحلي) ثابتة دون تغيير، سوف يتطلب الأمر نمواً حقيقياً في إجمالي الناتج المحلي بنسبة 9.3 في المائة حتى يتم توفير 0.8 مليون فرصة عمل جديدة سنوياً، وهو العدد اللازم من فرص العمل لامتصاص النمو المتوقع في القوى العاملة (صندوق النقد الدولي، 2012). وهذا يفوق بكثير معدل النمو الذي يتم تحقيقه حتى في السنوات التي تشهد نمواً مرتفعاً نسبياً مثلما حدث في العقد الماضي. وهذه المخاوف بشأن آفاق توظيف أعداد كبيرة من الوافدين الجدد إلى قوائم القوى العاملة قد أدت إلى التركيز على إصلاحات سوق العمل وإجراء تغييرات في نظم التعليم والتدريب بغية تحسين قابلية توظيف العمّال، فضلاً عن تطوير القطاع الخاص من أجل زيادة معدل نمو فرص العمل الجديدة.

ومعدلات البطالة المرتفعة في الأردن، مصحوبة بانخفاض معدلات المشاركة في قوائم القوى العاملة، إنمّا ترسم شكلاً واضحاً لنسبة السكان البالغين سنّ العمل ممن يعملون بالفعل أو يبحثون عن عمل. حيث يبلغ المعدل الإجمالي للمشاركة في قوائم القوى العاملة (من الذكور والإناث) سوبياً حوالي 40 في المائة، دون تغيير يذكر منذ التسعينيات من القرن العشرين⁵. وبالنظر إلى معدل البطالة، هناك حوالي 35 في المائة فقط من السكان البالغين سنّ العمل موظفين بالفعل، وهي من بين أقل النسب في العالم (صندوق النقد الدولي، 2012). والأجدر بالملاحظة أن مشاركة الإناث هي مشاركة محدودة للغاية في الأردن، وهذا في واقع الأمر هو ما يجعل معدل المشاركة الإجمالي معدلاً متدنياً، حيث بلغ معدل مشاركة الإناث 10 في المائة عام 1990 وحوالي 17 في المائة كما اطلع عليه في عام 2011. أمّا معدل مشاركة الشباب في قوائم القوى العاملة فقد ظل أدنى من 30 في المائة منذ عام 1990⁶. ونمط معدل مشاركة الإناث المنخفض في القوى العاملة هو نمط مشهود في الكثير من بلدان المنطقة، لكنه بارز على نحو خاص في الأردن.

وفي القسم التالي، نستعرض ما أجريناه من لقاءات شخصية ومجموعات تركيز مع الشباب من أجل استكشاف وجهات نظرهم حيال التوظيف والعمل، وحيال الفرص المتاحة والتحديات التي تواجههم وهم يتطلعون نحو الانتقال إلى مرحلة النضج.

نتائج مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية: تصورات الشباب بشأن فرص التوظيف المتاحة:

على نحو ما أسلفنا فقد كان القطاع الخاص دافعاً رئيسياً محركاً للنمو الذي شهده النظام الاقتصادي في الأردن في الأونة الأخيرة، وذلك تماشياً مع سياسات الحكومة العامّة ذات التوجه السوقي. ففي السابق، كان خريجي التعليم الثانوي والجامعي (لا سيّما لو كانوا من الأردنيين الأصليين من سكان "الضفة الشرقية" وليس من الأردنيين من

⁵ وما لم يُذكر خلاف ذلك، نستمد الإحصاءات الخاصة بمعدلات المشاركة في قوائم القوى العاملة، والتوظيف، والبطالة في الأردن، من بنك المعلومات DataBank الخاص بالبنك الدولي عبر موقعه الإلكتروني التالي على الإنترنت: <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>.

⁶ انخفضت فعلياً معدلات مشاركة الشباب من الذكور في قوائم القوى العاملة بشكل طفيف من 46 في المائة في عام 1990 إلى 42 في المائة في عام 2011. أمّا معدلات مشاركة الشباب من الإناث في قوائم القوى العاملة فقد ارتفعت بشكل طفيف من 7 في المائة في عام 1990 إلى 11 في المائة في عام 2011. وبالنسبة للشباب الأصغر سنّاً ضمن الفئة العمرية من 15 إلى 19 عاماً، فقد أوضحت البيانات عدم وجود أي إناث تقريباً في قوائم القوى العاملة، بالمقارنة بنسبة 21 في المائة من الذكور. أمّا ضمن الفئة العمرية من 20 إلى 24 عاماً فتتسم معدلات المشاركة في قوائم القوى العاملة من الجنسين بأنها مرتفعة لكنها لا تزال 18 في المائة بالنسبة للإناث بالمقارنة بنسبة 68 في المائة للذكور. وتظل نفس تلك الفروق بين الجنسين باقية في حالة الفئات العمرية الأكبر سنّاً؛ فمن بين جميع الإناث الأكبر من سنّ 15 عاماً، هناك نسبة 16 في المائة منهن مشاركات في قوائم القوى العاملة بالمقارنة بنسبة 66 في المائة لجميع الذكور.

أصول فلسطينية) يتمتعون بفرصة عمل مضمونة تقريباً داخل القطاع العام. غير أن هذا "العقد الاجتماعي"، على حدّ تعبير أحد الخبراء الذين استشرناهم، لم يعد قائماً⁷ ويشير الخبراء إلى أن الباحثين عن فرص العمل من الشباب إنّما يميلون لتفضيل فرص العمل في الحكومة نظراً لما تتمتع به من أمان وظيفي، وساعات عمل قصيرة نسبياً، فضلاً عن الحصول على مزايا أخرى كبيرة بخلاف الراتب (منها في العادة الحصول على معاش دائم طوال العمر، ومستحقات الضمان الاجتماعي). وعلى الرغم من أن القطاع الخاص يقدم مرتبات أعلى من نظيره العام، إلا أن شباب الخريجين من التعليم ما بعد الثانوي قد يستمرون في تفضيل الوظيفة الحكومية. ومن ثمّ فإنّ تطلعات ومهارات الشباب لا تتواءم بشكل جيد مع متطلبات القطاع الخاص الذي يُمثّل المصدر الرئيسي لفرص العمل الجديدة. وقدّ أكدت تعليقات المشاركين في مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية التي تم إجراؤها من أجل هذه الدراسة على فكرة وجود تفضيل قوي لوظائف القطاع العام، مشيرة إلى ما تتمتع به تلك الوظائف من ضمان واستحقاقات. فعلى سبيل المثال، نجد إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز للإناث ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمان تشير إلى إنها كانت على استعداد للتخلي عن الراتب المرتفع في القطاع الخاص في مقابل استحقاقات التعيين الحكومي حيث تقول:

لقدّ كنت اعمل فيما سبق في إحدى الشركات التابعة للقطاع الخاص حيث كنت أحصل على ضعف ما أحصل عليه حالياً من دخل. ولكن بمجرد حصولي على وظيفة في القطاع العام تركت وظيفتي في القطاع الخاص. فالقطاع العام له العديد من المزايا، من قبيل الضمان الاجتماعي كما قدّ ينال أطفالك منح دراسية فيما بعد.

وأعرب اثنين من المشاركين في إحدى مجموعات التركيز للرجال ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً عن إحدى أحياء الطبقة المتوسطة في عمان عن وجهة النظر ذاتها:

إنها / تعد وظيفة آمنة لك ولأبنائك. فهناك الكثير من المزايا، من قبيل المكّمة *makroma*⁸، الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.

وهم / يعتقدون أن العمل في القطاع العام هو أفضل من غيره. ولقدّ وانتني فرصة عمل في "وزارة التعليم"؛ وقدّ وجه جميع أفراد عائلتي الكبيرة، وليس فقط عائلتي المباشرة، أصابع اللوم لي حين رفضت قبولها. فهم يصفون القطاع العام / بالأمان.

ويشير الخبراء الذين عقدنا مقابلات معهم إلى أن خريجي التعليم ما بعد الثانوي، على الرغم من انعدام وجود وظائف في القطاع العام للشباب، إنّما لا يزالون يتوقعون الحصول على وظيفة حكومية مضمونة؛ بعبارة أخرى هناك عدم توافق بين التطلعات الوظيفية وما هو مطروح على أرض الواقع. ومع ذلك، فعلى الرغم من أنه كان هناك تفضيل واضح للتوظيف في القطاع العام، إلا أنه لم يبدو أن الشباب ضمن مجموعات التركيز التي عقدناها كانوا يحملون مثل تلك الأوهام حول فرص حصولهم على مثل هذه الوظائف؛ فقدّ أقرّ المشاركون بصفة عامّة بأنّه من الصعب تأمين الحصول على وظيفة حكومية في الوقت الراهن.

وحقيقة أن وظائف القطاع الخاص لا تؤمن نفس المزايا التي تؤمنها لك وظائف القطاع العام تُمثّل عيباً واضحاً في هذه الوظائف في أعين الشباب. وبخلاف ذلك، هناك أيضاً انطباع اجتماعي سلبي يرتبط كثيراً بالعمل في القطاع الخاص، بما في ذلك التوظيف الذاتي والعمل في قطاعات بعينها، من قبيل البناء مثلاً، والتي تنطوي على مجهود بدني. وهذه الثقافة المعروفة "بثقافة العيب أو النظر بدونية إلى بعض المهن"، والتي طالما تناولتها الحوارات والكتابات المختلفة عند الحديث عن الشباب في الأردن، قدّ تُمثّل عائقاً كبيراً في طريق العمل بالنسبة للكثير من الشباب في الأردن.⁹ ويستخدم هذا المفهوم في تفسير حقيقة أن هناك قطاعات أو قطاعات فرعية معينة داخل النظام

⁷ والبيانات المستمدة من تقارير عام 2007 إنّما توضح الفجوة القائمة بين العرض والطلب في وظائف القطاع العام (على الرغم من أنها لا توجد على وجه التحديد ما بين خريجي التعليم الثانوي والجامعي)، مشيرة إلى أن "مكتب الخدمة المدنية" قدّ تلقى نحو 180,000 طلب توظيف، لم يتم توظيف سوى 6 في المائة من المتقدمين فقط (نقلًا عن دراسة المنار "Al Manar" الاستقصائية لمعدلات التوظيف والبطالة لعام 2010، والوارد ذكرها في Taghdisi-Rad, 2012).

⁸ وتشير كلمة "المكّمة" في اللغة العربية إلى شيء ذي قيمة.

⁹ إن ثقافة العار في هذه الحالة تشير إلى فكرة أن بعض الأنشطة تُعد مهينة وأن أداء مثل هذه الوظائف يُعدّ تقيلاً من المستوى الاجتماعي للفرد (البنك الدولي، 2008، ص 2).

الاقتصادي تهيمن عليها بشكل كامل العمالة الأجنبية بما فيها قطاع البناء، وهو قطاع شهد نمواً كبيراً في توفير فرص العمل الجديدة.

ومن الصعب التفرقة بين ثقافة العيب من جانب وعدم كفاية الأجر والمزايا من جانب آخر كسبب في عزوف الكثير من الشباب عن الالتحاق بقوائم القوى العاملة، وهو أمر يتطلب إجراء دراسة أخرى. ومع ذلك، يبدو أن الشباب عازف عن قبول الوظائف التي تقدم أجوراً جيدة إذا كانت تنسحب عليها السمات غير المرغوب فيها التي ذكرناها للتو. وعلى نفس النسق، أوضحت البحوث الأخيرة أن هناك نسبة كبيرة من الشباب تفضل عدم العمل (البطالة الطوعية) على قبول وظائف معينة ذات أجور كبيرة (البنك الدولي، 2008). ومن خلال مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية، أقرّ الشباب بأن هناك بعض فرص العمل المعينة التي يعتبرها المجتمع غير مرغوب فيها، إلا أن الظروف الاقتصادية الراهنة وعدم توافر فرص العمل الأكثر تفضيلاً قد أسفرا عن إحداث تغيير في هذا التصور. فقد أوضحت إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً، من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان قائلة:

ويرفض الكثير من الشباب الأردني العمل في وظائف معينة من قبيل أعمال النظافة وهذا هو السبب فيما نشهده من وجود الكثير من المغتربين هنا في الأردن يعملون في مثل تلك الوظائف الأقل تفضيلاً.

وأود أن أضيف شيئاً فيما يتعلق بثقافة العيب تلك أيضاً، فالمهندسون الأردنيون على سبيل المثال، يرفضون الالتحاق بوظائف معينة نرى المصريون يشغلونها لأنهم يشعرون بأنها ليست مرموقة بالقدر الملائم لمستواهم الاجتماعي والتعليمي، في حين يميلون إلى تناسي أن المصريين الذين قرروا العمل هنا يمكن أيضاً أن يكونوا مهندسين في بلدهم لكن لم يتسنى لهم الحصول على فرصة عمل هناك فاضطروا للعمل في أي وظيفة متاحة للحصول على المال.

ومن المعترف به أيضاً أن هناك تغييرات في وجهات النظر. فعلى سبيل المثال، ذكر أحد المشاركين الشباب في إحدى مجموعات التركيز (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً) من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان:

ولكن إذا عدنا بالزمن إلى العشر سنوات الأخيرة، لوجدنا أن جميع عمّال جمع القمامة لم يكونوا من الأردنيين، لكنهم الآن جميعاً من الأردنيين. فقد صارت الطريقة التي ينظرون بها إلى أنفسهم الآن طريقة مختلفة عمّا سبق.

فلا أحد منا قد يقبل العمل بجمع القمامة لأننا قد اجتهدنا وحصلنا على تعليم عالي. لكن شخصاً آخر قد لا يمانع ولا يرى عيباً في ذلك. وأحد الأمور التي نحتاج إلى التخلص منها هي الشعور بالعيب. فكما أخبرتكم، فأنا حاصل على شهادة في الهندسة وأعمل ككهربائي، لكن هذه هي الطريقة التي أؤمّن بها مستقبلتي

وبشكل مماثل، ذكر أحد المشاركين في إحدى مجموعات التركيز من الفئة العمرية الأصغر سنناً (الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً) من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان مؤكداً:

أنا شخصياً عملت كعامل دهان (في طلاء الجدران) عندما كنت أدرس الهندسة الكهربائية ولا أرى في ذلك أمراً معيباً أو يبعث على الشعور بالخزي. لقد كنت أعمل لأنني كنت في حاجة إلى المال. وأنا أعرف أن الكثير من خريجي الجامعات يعملون الآن في المطاعم والمتاجر لأنهم في حاجة إلى المال.

ومع ذلك، من المهم أن نلاحظ أنه على الرغم من أن هناك تغيير في المواقف بوجه عام إلا أن فكرة ثقافة الشعور بالعيب لا تزال عاملاً مهماً في الكثير من قرارات الشباب بشأن الالتحاق بقوائم القوى العاملة من عدمه. وقد أكد على هذا الموقف بقوة أحد المشاركين في إحدى مجموعات التركيز ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 من أحد الأحياء الفقيرة في عمّان، قائلاً:

إذا جئتني، وأنا لا أجد حتى ما يكفيني من طعام لأتناوله، وطلبت مني أن اعمل كعامل جمع قمامة، كنت لأسرق وأتحول إلى لص على أن أصبح عامل جمع قمامة ...

و/ هذا نابع من المجتمع ونظرتة إلى عامل جمع القمامة! حسناً، هناك خزي يصيبك حين تلتحق بتلك الوظائف. فالمجتمع سوف يبدأ في النظر إليك بشكل مختلف. فسوف يحكم عليك المجتمع بشكل تلقائي إذا عملت كحارس عقار أو عامل جمع قمامة. فإذا كنت تجلس مع بعض الأصدقاء وسألك أحدهم عن عملك، فسوف تشعر بالخزي من قولك أنك عامل جمع قمامة! ولنفترض أنك ترغب في الزواج من إحدى الفتيات، تجد أن أول سؤال يطرحه عليّ / هو عن عملي، وسوف أكون في موقف سيء للغاية حينها لأنه ما من أحد قد يزوج ابنته من عامل جمع قمامة!

ونشهد أيضاً نفس أنماط التطلعات العالية وعدم الاهتمام بوظائف معينة ذات مكانة (اجتماعية) متدنية (أغلبها في القطاع الخاص) في بلدان أخرى في المنطقة، لكن مثل تلك الأنماط رُبما كانت أكثر انتشاراً في الأردن تحديداً بسبب التقاليد التي لا تزال قوية (لا سيّما فيما بين الأردنيين من سكان "الضفة الشرقية" أو من غير ذوي الأصول الفلسطينية) والتي تنتظر شزراً إلى مثل هذه الأعمال، فضلاً عن حقيقة أن الروابط القبلية والعائلات الكبيرة الحجم في الأردن إنّما تسمح للشباب بالبقاء في المنزل عوضاً عن قبول الوظائف غير المرغوب فيها (-Gorak, Sosnowska, 2009).

فالشباب، حتى خريجي الجامعة منهم، قد يختاروا تأخير الالتحاق بقوائم القوى العاملة أو قبول التوظيف لأنهم يتلقون الدعم من عائلاتهم أو من تحويلات أقاربهم العاملين بالخارج. ويصف الخبراء الاستشاريون هذه الآليات على أنها تُمثّل التوجهات الحديثة، على الرغم من محدودية البيانات المتاحة بشأن مدى انتشارها بين الشباب. وقد يكون معدل البطالة في الأردن أعلى من المتوقع لدولة بهذا المستوى من الدخل (فمع بقاء الأوضاع على ما هي عليه، فإن تدني الأجور من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة حيث لا يملك الشباب الكثير من الخيارات ليعول نفسه). وفي المناقشات التي دارت حول الكيفية التي يؤمّن بها المرء فرصة عمل لنفسه، ذكر بعض المشاركين في مجموعات التركيز أن الواسطة (أي العلاقات من خلال العائلة أو الأصدقاء) هي أمر ضروري لتأمين الحصول على فرصة عمل حكومية. وبحسب بعض المشاركين فإن الواسطة إنّما تفتح الأبواب أمام الأشخاص الذين لم يستوفوا معايير البقاء في مجالات مهنية معينة في الجامعات، أو تجعل استيفاء المعايير غير كافي لأولئك الذين ليس لديهم واسطة. إلا أن بعض المشاركين الآخرين قد خالفوا هذا الرأي زاعمين بأنه رغم وجود الواسطة إلا أنها ليست بهذا القدر من الانتشار. فقد تم التشديد بشكل كبير خلال مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية على أهمية التعليم التوجيهي، غير أن وجود الصلات كان عاملاً مهماً أيضاً¹⁰ وفيما يتعلق بالقطاع الخاص فقد كشفت المشاورات مع الخبراء عن أن الصلات الشخصية، والشبكات غير الرسمية، والوعود العامة الشفهية، هي الآليات التي تسير بها عملية منح الوظائف في أغلبها. فالشركات الأكبر حجماً تميل إلى التوظيف على المستوى الدولي واستخدام الشبكات الرسمية، مثل مواقع البحث عن الوظائف، وإعلانات الصحف، ومراكز التوظيف. والكثير من الشباب الأردني من ذوي المهارة لديهم القدرة على الهجرة للعمل بالخارج، لا سيّما إلى بلدان الخليج في المقام الأول، في حين يعاني أولئك الذين يبقون داخل الأردن من انحسار الأمل في الحصول على فرصة عمل في القطاعين العام والخاص همّ أصلاً لا يرغبون فيها.

فالشباب لا يدركون فقط صعوبة الحصول على فرص العمل بل أيضاً يشيرون إلى ارتفاع تكاليف المعيشة، الأمر الذي يزيد من صعوبة الانتقال إلى مرحلة النضج حتى بالنسبة للشباب الذين يعملون، وبالتالي فإنهم يؤجلون الزواج، وتكوين الأسرة، وشراء المنزل. وقد أشار أغلب المشاركين في مجموعات التركيز ممن همّ من الموظفين

10 إن كلمة اختبار التوجيهي هي مصطلح عربي يشير إلى الاختبار الوطني الإلزامي الذي تفرضه وزارة التعليم الأردنية على جميع الطلاب في السنة النهائية من التعليم الثانوي. واختبار التوجيهي لازم للتخرج والالتحاق بالجامعات العامة. كما يُشار إليه أيضاً على أنه الطريق أو المسلك الذي يسلكه الطلاب بعد الالتحاق بالتعليم الثانوي. ففي الأردن، كما هو الحال في أغلب البلدان العربية، يدرس الطلاب إمّا العلوم أو الآداب. ويشير المشاركون في مجموعات التركيز إلى اختبار التوجيهي من حيث كونه الاختبار النهائي ومسار (أو طريق) الدراسة على السواء.

إلى أن الوظائف ذات الأجر المتدني تعد مشكلة من المشكلات الخطيرة.¹¹ فقد ذكر أحد المشاركين الذكور ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً، من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان قائلاً:

وأكثر ما لا يروق لي هنا في الأردن هو ارتفاع مستوى المعيشة وتدني الأجور. وحين أتحدث هنا عن تدني الأجور لا أقصد فقط في القطاع العام بل أيضاً في القطاع الخاص. فالأجور هنا في الأردن بوجه عام أحياناً قد لا تكفي المرء للمعيشة يوماً بيوم وليس فقط للعيش بشكل مريح. فرواتب بعض الناس لا تكفيهم حتى لنهاية الشهر وبالتالي فإنهم يلجئون إلى اقتراض المال من غيرهم وبالقطع سوف تزداد الضغوط المالية عليهم مع ازدياد مستويات الإجهاد لديهم بالنظر إلى أنه سوف يتوجب عليهم سداد ما قاموا باقتراضه، ومن هنا يدخلون في حلقة مفرغة. واعتقد أن البلاد يجب أن تأخذ مشكلة تدني الأجور بعين الاعتبار وأن تحاول جاهدة للعمل على زيادة المستويات الدنيا من الرواتب.

كما ناقش الشباب من الذكور أيضاً مسألة الهجرة إلى بلدان أخرى (وتحديداً دول الخليج) من أجل الحصول على فرص اقتصادية أفضل؛ وهناك عدد كبير من الأردنيين يعملون بالفعل ويقومون في العديد من دول الخليج. ويوجه عام فإن الشباب المشاركين في مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية الذين أعربوا عن رغبتهم في الهجرة للعمل بالخارج، إنمّا كانوا منقسمين بالتساوي ما بين مؤيد لمغادرة الأردن بشكل دائم للحصول على حياة أفضل ومن يرغب في العمل بالخارج لفترة كافية من الوقت لادخار المال الكافي للعودة من جديد وافتتاح مشروعاتهم الخاصة. ويشتمل النمط الأخير مصدرراً محتملاً للنمو الاقتصادي الخاص ويستوجب إجراء مزيداً من الدراسة.

الفروق بين تصورات الإناث وتصورات الذكور لفرص التوظيف.

على الرغم من أن البيانات الوطنية سالفة الذكر تشير إلى معدل متدني للغاية في مشاركة الإناث في قوائم القوى العاملة، إلا أن أغلب المشاركات في مجموعات التركيز للإناث قد أعربن عن نيتهم للدخول إلى سوق العمل. أما أعضاء مجموعات التركيز للذكور فقد أعربوا من جانبهم عن مجموعة من الآراء حيال قبولهم الاقتران بزوجة عاملة من عدمه، حيث تراوحت تلك الآراء ما بين مؤيد لذلك الأمر، واعتبره البعض عامل تفضيل بينما رفضه البعض تماماً. وهناك ميل للاختلاف بين تصورات كلا من الذكور والإناث لموضوع حصول المرأة على فرص عمل. وترى بعض النساء أن فرصهن في التوظيف هي فرص محدودة، في حين يرى آخرون، من الذكور والإناث على السواء، أن هناك اتجاهاً تصاعدياً في الطلب على الإناث لشغل الوظائف. وأستند المشاركون في تلك الملاحظات إلى فحص لفرص العمل الشاغرة المعلن عنها في الجرائد المحلية، حيث رصدوا مجالات الاتصالات، والبيع بالتجزئة، ووظائف المساعدين الإداريين، باعتبارها بعض المجالات التي تشهد نمواً في طلب عاملين من الإناث.

استعرضنا في هذا الفصل المؤشرات الاقتصادية العامة ومؤشرات سوق العمل فيما يخص العينة التي نستهدفها بالدراسة، ألا وهي الشباب الأردني. كما استقينا النتائج من مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية حتى نحصل على استقرارات أكثر تفصيلاً لما لدى الشباب الأردني من تصورات، ورؤى، ومواقف تجاه تطلعاتهم الوظيفية داخل الأردن. وفي الفصل التالي سوف نتناول المؤشرات التعليمية العامة في الأردن، بالإضافة إلى ما لدى الشباب من تصورات بشأن الفرص التعليمية وما يلعبه مستواهم التعليمي من دور في بناء رأس مالهم البشري.

11 فمن ضمن المشاركين في مجموعات التركيز الذين تطوعوا بتقديم معلومات عن روايتهم، أفادوا بتلقي خريجي التعليم الثانوي لرواتب تتراوح ما بين 150 إلى 600 دينار أردني (212 إلى 412 دولار أمريكي) شهرياً. في حين أفاد عدد أقل من المشاركين برواتب أعلى من ذلك (تتراوح ما بين 400 إلى 500 دينار أردني، أي ما بين 565 إلى 706 دولار أمريكي شهرياً).

فرص التعليم، وعدم توافق المهارات، ومعوقات الاستمرار

التوجهات العامة في مجال التعليم في الأردن والمنطقة ككل.

لقد شهد النظام التعليمي في الأردن تطوراً مذهباً بالفعل على مدار العقود القليلة الماضية. فقد صار هناك الآن تسجيل شامل أو شبه شامل للالتحاق بصفوف التعليم الابتدائي (الصفوف من الأول إلى السادس الابتدائي) و صفوف التعليم الثانوي بما يوازي الدول الأعضاء في "منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)". أما معدل التسجيل للالتحاق بالتعليم ما بعد الثانوي (التعليم العالي) فقد ظل مطرد النسق بوجه عام على مدار السنوات العشر الأخيرة، وكان أعلى بالنسبة للإناث منه بالنسبة للذكور. ولكن على الرغم من أن معدل التسجيل للالتحاق بصفوف التعليم ما بعد الثانوي في الأردن هو أعلى من نظيره في الدول النامية الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، إلا أنه يظل أدنى من مستوياته في بلدان "منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي" (انظر الجدول 3-1).

جدول رقم 3-1

مؤشرات الالتحاق في الأردن، ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ودول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، 2005 و 2010 (%).

2010		2005			
صافي معدل الالتحاق بالمرحلة الثانوية	صافي معدل الالتحاق بالمرحلة الابتدائية	صافي معدل الالتحاق بالمرحلة الثانوية	صافي معدل الالتحاق بالمرحلة الابتدائية	إجمالي معدل الالتحاق بالتعليم العالي	صافي معدل الالتحاق بالمرحلة الثانوية
85.6	90.7	77.5	95.2	38.2	الأردن
67.3	92.9	64.9	91.1	23.0	(الدول النامية) منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
88.2	97.2	87.5	96.6	60.0	دول منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

المصدر: مؤشرات البنك الدولي، 2013.

وعلى الرغم مما شهده معدل (أو كم) الالتحاق بالمدارس من زيادة إلا أن جودة الخدمة التعليمية المقدمة في الأردن وغيرها من البلدان العربية الأخرى لا تزال منخفضة نسبياً، ويشهد على ذلك مستوى أداء الطلاب في التقييمات المعيارية المماثلة على الصعيد الدولي. فطلاب الأردن لا يحققون نجاحاً بنفس القدر الذي يحققه أقرانهم من طلاب البلدان الأخرى التي لها نفس مستوى الدخل، على الرغم من أن أداء طلاب الأردن يميل لأن يكون أفضل من أداء أقرانهم في أغلب الدول العربية الأخرى. كما تميل الإناث لأن يتفوقن على أقرانهم من الذكور (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ Mullis et al., 2010؛ Martin et al., 2012).¹

¹ فقد جاء ترتيب الطلاب الأردنيين البالغين من العمر خمسة عشر عاماً على مؤشر "البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA)" لعام 2009 أقل من المتوسط الذي وضعته "منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي" في مجالات القراءة، والرياضيات والعلوم (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، 2010). أما ترتيب الطلاب الأردنيين (للسف الثامن) على مؤشر "الدراسة الدولية الثالثة للرياضيات والعلوم (TIMSS)" فقد ظل ضعيفاً بل انخفض في الفترة من 1999 إلى 2011، انظر الفصل الأول من Mullis et al., 2012. إلا أن ترتيب الطلاب للسف الثامن في مؤشر العلوم، على الرغم من أنه قد جاء أدنى من المتوسط، إلا أنه قد أبدى تحسناً مطرداً خلال الفترة من 1999 إلى 2007، ولكن خلال الدورة التعليمية الأخيرة عام 2011، جاء أداء الطلاب أضعف مما كان عليه خلال عام 1999؛ انظر الفصل الأول من Martin et al., 2012.

وخلال استعراضه الواسع لكلا من النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل في الأردن، طالب تقرير البنك الدولي لعام 2012 بإدخال عدد من الإصلاحات الجذرية إلى نظام التعليم في الأردن، بما في ذلك تحديث وتوسعة البنية التحتية للمدارس من أجل التغلب على مشكلات التكس الطلابي، وتحسين معدل التحاق الأطفال في المناطق الريفية والمناطق الحضرية الفقيرة بالمدارس، وتطوير التعليم المهني والفني وفقاً لاحتياجات سوق العمل من المهارات المهنية (البنك الدولي، 2012، صفحة 13).

عدم توافق المهارات

على الرغم من أنه لا يمكن التقليل من شأن مشكلة بطء خلق فرص العمل ذات الدخل المرتفعة في القطاع الخاص، إلا أنه ما من شك في أن عدم توافر المهارات الملائمة إنما يُمَثِّلُ عاملاً مهماً في ارتفاع معدل البطالة فيما بين خريجي الجامعات من الأردنيين. ففي الأردن، مثلما هو الحال في الدول العربية الأخرى، نجد أن مختلف أنواع الوظائف ذات المكانة المرموقة التي يقبل عليها الخريجين إنما تستلزم التحلي بمهارات عالية المستوى يفتقر إليها أغلب الخريجين. أي أن هناك دليل على عدم التناغم بين كلا من قطاع التعليم ما بعد الثانوي من جانب واحتياجات العمل والصناعة من جانب آخر.

وقد أشار العديد من المراقبين إلى ما يعاني منه النظام التعليمي في الأردن من أوجه قصور من حيث قدرته على تأهيل الشباب لسوق العمل (البنك الدولي 2008؛ مؤسسة التدريب الأوروبية 2005؛ "Ahmed, Guillaume, and Furceri, 2012"). وهناك إجماع واسع بين الخبراء الذين استشرناهم على أن الشباب إنما يفتقرون إلى كلا من التخصص الأكاديمي السليم ومجموعة واسعة من المهارات غير المعرفية – من قبيل اللغة، والعمل الجماعي، والقدرة على حلّ المشكلات، وما إلى ذلك – التي تعتبر مهارات لها أهميتها في العمل، لا سيّما في القطاع الخاص. فجهات التوظيف في الأردن، كما هي في أي مكان آخر في المنطقة، إنما ترصد الافتقار إلى المهارات اللائقة بصفته عائقاً هاماً في سبيل التوظيف: فقد أشارت نسبة 33 في المائة من الشركات ضمن "الدراسة الاستقصائية للشركات" التي قام بها البنك الدولي إلى هذا العامل، وذلك بالمقارنة بشكل عام بنسبة (38 في المائة) في لبنان، ونسبة (36 في المائة) في سوريا، ونسبة (31 في المائة) في مصر. فالتصور العام لدى أصحاب الأعمال في الأردن وغيرها من الدول العربية الأخرى هو أن خريجي التعليم الثانوي ومعاهد التعليم ما بعد الثانوي لا يمتلكون ما يلزم من مهارات فنية ومهارات شخصية، فضلاً عن عدم امتلاكهم لأخلاقيات العمل اللازمة للوظائف التي يتوقع الخريجون الحصول عليها (البنك الدولي، 2008؛ "Mourshed, Farrell, and Barton, 2012؛ PricewaterhouseCoopers, 2009").² كما تشير الدراسات الاستقصائية التي يتم إجراؤها على أصحاب الأعمال إلى وجود ندرة في المهارات اللازمة للمجالات الفنية والمهنية التي يكثر الطلب عليها حيث يلجأ الكثيرون إلى استقدام العمالة من الخارج لتلبية مثل هذا الطلب.

وفيما يتعلق بالتخصص الأكاديمي، نجد أن الشباب في الجامعات لا يختارون المواد الدراسية التي تلقى طلباً مرتفعاً نسبياً في سوق العمل، بل عيوضاً عن ذلك، يركزون على العلوم الاجتماعية والدراسات الإنسانية، فضلاً عن مهن بعينها من قبيل الطبّ والحقوق. وهذا يُمَثِّلُ مشكلة للإناث بصورة خاصة، واللاتي يتم تشجيعهن، ورُبَّمَا يفضلن هن أنفسهن أيضاً، التسجيل للتحاق بتخصصات التربية والآداب والدراسات الإنسانية والمجالات الطبية (البنك الدولي، 2008). وقد أشار أحد الخبراء الاستشاريين إلى أنه غالباً ما كان الطلاب يلتزمون الانضمام لصفوف التعليم ما بعد الثانوي نظراً لما يتمتع به من مكانة اجتماعية وليس لأسباب تتعلق بالتوظيف.

² المهارات الشخصية هي مهارات من قبيل القدرة على ممارسة العمل الجماعي، والتواصل، والقدرة العامة على العمل في أجواء تعاونية. وتعتبر هذه الأنواع من المهارات جزءاً مكملاً لمنظومة المهارات المستندة إلى المعرفة وتتعاظم أهميتها بشكل متزايد في سوق العمل.

النتائج المتحصل عليها من مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية: تصورات الشباب حيال فرص التعليم:

لقد بدا أن المشاركين في مجموعات التركيز لديهم وعي بهذه المشكلات. فقد أشار أولئك المشاركون إلى وجود انفصال تام بين ما يتم تدريسه في المؤسسات التعليمية وما يحتاجه سوق العمل. وذكرت إحدى المشاركات من الإناث ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً، من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان، قائلة:

إذا نظرت التي التعليم العام هنا، تجد الطالب يتخرج في المدرسة ثمّ يلتحق بالجامعة للدراسة طوال أربعة أعوام كاملة ثمّ حين يتخرج تراه يواجه دنيا الواقع المتمثلة في الحياة الوظيفية الحقيقية التي لا تمت بصلة لما تلقاه من تعليم في الجامعة على مدار السنوات الأربع المنصرمة.

وذكرت مشاركة أخرى في مجموعة التركيز ضمن الفئة العمرية ما بين 25 إلى 30 عاماً من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان، قائلة:

أنا اعتقد أن هناك مشكلة كبيرة في النظام التعليمي. فعلى سبيل المثال، عندما ينهي الطالب اختبار التعليم الثانوي العام (التوجيهي)، لا يجد من يرشده بشأن ما يتوجب عليه فعله بعدئذ. فيصعب على الطالب أن يحدد أهدافه إذا لم يكن يعلم ماهية الخطوة التالية. فقد ينتهي به المطاف إلى اختيار مجال أو تخصص لن يعرف إلا لاحقاً أنه ليس كما كان يبدو له من قبل. ثمّ لاحقاً، يتلقى الصدمة الأكبر حين يلتحق بسوق العمل. وعلاوة على ذلك، هناك أيضاً مشكلة الرواتب.

وبالعودة إلى الموضوع الرئيسي الذي قمنا بمناقشته، نجد أنه لا يبدو أن ما شهدته الأردن على مدار العقد الماضي من تنمية وتحريك للاقتصاد قد أسفر عن معدلات انخفاض كبيرة في مستوى البطالة بين الأردنيين، وخصوصاً بين فئة الشباب. فجزء كبير من الإشكالية إنما يكمن في أن الشباب المتعلم في الأردن ينظر إلى الكثير من فرص العمل المتاحة أمامه (والتي كان هناك توسع في توفيرها) على أنها غير مرغوب فيها (من قبيل مثلاً فرص العمل في مجال البناء)، في حين يفتقر الشباب إلى المهارات اللازمة للحصول على فرص العمل التي يطمحون إليها (من قبيل مهارات حلّ المشكلات، والتفكير التحليلي، والمهارات الفنية).

وهناك تقييم تم إجراؤه مؤخراً يدعو إلى تحقيق روابط أقوى ما بين الجامعات من جهة وسوق العمل والصناعة من جهة أخرى، بهدف تحقيق تناغم أفضل ما بين مناهج التعليم ما بعد الثانوي واحتياجات سوق العمل (البنك الدولي، 2012). كما تشير الدراسة كذلك إلى الحاجة إلى المزيد من استقلالية الجامعات وسيطرتها أكثر من الحوكمة بغيرية تعزيز الابتكار والقدرة على تلبية الاحتياجات المطلوبة من رأس المال البشري. (البنك الدولي، 2012). فوجود روابط قوية ما بين الجامعات من جهة وسوق العمل والصناعة من جهة أخرى من شأنه تيسير فرص تقديم الإرشاد المهني والتدريب وهو ما يعمل على تعزيز نقل المعارف والخبرات العملية اللازمة لخريجي المستقبل مما يعزز بدوره من فرص الحصول على وظائف ذات دخول مرتفعة في القطاع الخاص. كما يمكن لمثل هذه الروابط أيضاً أن تعزز الاستفادة من موارد القطاع الخاص في إدخال تحسينات راسخة على النظام التعليمي.

الدوافع المحركة لاختيار المهنة:

سبق لنا مناقشة العوامل التي تؤثر على اختيار الشباب لمهنتهم، وفي هذا القسم ننتقل إلى مناقشة تلك المسألة بمزيد من التفصيل. ففي مجموعات التركيز التي عقدناها مع الشباب، كان الهدف الأكثر ذكراً وتأكيداً هو تأمين الحصول على درجة جامعية، كما ذكر الكثيرون هدف الحصول على درجة الدكتوراه باعتباره هدفهم الأسمى. غير أن نتائج مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية تشير أيضاً إلى أن اختيار المهنة لا يعكس بالضرورة الرغبات الحقيقية للشباب. لكن عيوضاً عن ذلك، أشار المشاركون إلى التطلعات الأسرية والمجتمعية بصفتها القوة الدافعة وراء اختيار كثر منهم

لمهنته. وفي واقع الأمر، كان أحد الموضوعات دائمة التكرار هو أن الاختيارات المهنية تعتمد بصورة أقل على مؤشرات السوق للمهن المرغوب فيها مقارنةً بتصورات الشباب للتوقعات الأسرية والمجتمعية. فعلى سبيل المثال، أشار المشاركون إلى أن تقدير المجتمع لمهن بعينها، مثل الطب، والمحاماة، والهندسة إنمّا كان أكبر من تقديره لباقي المهن الأخرى. كما أعرب البعض منهم عن شعوره بالتعرض للضغط لكي يلتحق بإحدى تلك المهن حتى وإن كانت له ميول إلى مهن أخرى. وقدّ أوجزت إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً)، من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان، تلك الفكرة قائلة:

لقدّ كنت طالبة جيدة أحصل على تقديرات مرتفعة أثناء الدراسة، وخصوصاً في مادتي الرياضيات والفيزياء. لكن على كثر الأحوال، حين بلغت مرحلة التعليم "التوجيهي" رغبت بشدة في الالتحاق بالقسم الأدبي لا العلمي، غير أن أمي كانت ضدّ هذه الفكرة بل حتى أن مدير المدرسة كان ضدّ فكرة التحاق بالقسم الأدبي في التعليم "التوجيهي" لأنني كنت أبلي بلاءً حسناً في القسم العلمي. غير أنني كنت أحبّ الآداب بالفعل! والمغزى هنا هو أننا هنا في الأردن نعاني من مشكلة التمييز هذه، وهي أن أولئك الذين لا يكونوا على قدرٍ كافٍ من الذكاء، أو الذين يكونوا ضعاف في التحصيل الدراسي همّ من يلتحقون بالقسم الأدبي، في حين أن الطلاب الأذكى همّ من يلتحق بالقسم العلمي! وهنا نجدد التساؤل حول ما هي علاقة ذلك بكون الطالب ذكياً أو غيبياً؟ ففي نهاية المطاف يعود الاختيار إلى الطالب، وليس إلى الوالدين أو المعلمين أو حتى مدير المدرسة. بل حتى والذي نفسه كان ضدّ فكرة التحاق بالقسم الأدبي. فقدّ قال لي ذات مرة "إن جميع أفراد أسرته وأقربك يدرسون العلوم وسوف تكونين الوحيدة التي تدرّس الآداب" كما لو كان التحاق ابنته للدراسة بالقسم الأدبي من التعليم "التوجيهي" بمثابة أمر يبعث على الشعور بالخزي الشديد بالنسبة له أمام الأسرة والأقارب.

إن المعوقات التي تواجه المرأة هي معوقات قوية بشكل خاص. فقدّ أفاد عدد من المشاركات بشكل مباشر بأن اختياراتهن فيما يتجاوز القطاع العام أو حتى فيما يتجاوز امتحان التدريس إنمّا كانت اختيارات محدودة. وعند سؤال إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً)، من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان، عمّا إذا كان من الصعب الحصول على وظيفة مرغوب فيها، أجابت قائلة: "كلا، إن مشكلتي تتعلق بوالدي". فهما لا يسألاني عمّا أريد أن أفعل. فقدّ قمت بدراسة التصميم الداخلي غير أنهم لا يسمحون لي بالعمل في شركات الهندسة. بل لا يسمحون لي إلا بالعمل كمعلمة فقط".

وفي إحدى مجموعات التركيز للإناث ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً من أحد أحياء الطبقة المتوسطة في عمّان، كان هناك توافق عام في الآراء حول المعوقات التي تواجه الإناث (والذكور) فيما يتعلق باختيار المهنة. فقدّ اتفقت جميع المشاركات مع جميع الجُمُله التالية التي صدرت عن بعض المشاركين في الردّ على أسئلة تتعلق بما إذا كانوا قدّ تعرضوا لضغوط من أولياء أمورهم وبتدخلهم في اختيار مادة التخصص الرئيسية:

نعم، نحن والذكور أيضاً على السواء.

فيما يخص مادة التخصص الرئيسية للإناث، نعم.

هناك مواد تخصص رئيسية محظور على الإناث دراستها.

كما يعتبر مستوى الأداء في اختبار نهاية مرحلة التعليم الثانوي، امتحان "التوجيهي"، أحد العوامل الأخرى التي تؤثر في اختيار المهنة. فمن يلتحق بمرحلة التعليم الثانوي (الصف العاشر) من الطلاب عليه أن يختار بين مسار القسم العلمي ومسار القسم الأدبي. وفي نهاية العام الأخير من مرحلة التعليم الثانوي (الصف الثاني عشر)، يتم إجراء اختبارات تقييم تحريرية شديدة الصعوبة معدّة خصيصاً بما يتلاءم مع المسار التعليمي (العلمي أو الأدبي)، ويتوجب على الطلاب اجتيازها بنجاح لإتمام دراستهم الثانوية. فمن أجل التأهل للالتحاق بمهن الطب، أو الهندسة، أو القانون، يتعين أن يكون المتقدم للالتحاق بالجامعة من الحاصلين على مجموع درجات يقع ضمن نطاق يحدده مركزياً نظام التعليم العالي الحكومي. وعليه فإن مجموع الدرجات هذا، وبالتبعية، إمكانية الالتحاق بمجال دراسة معين في نظام

التعليم العام ما بعد الثانوي إنمّا يتوقفان بشكل حصري تقريباً على أداء الطالب في امتحان "التوجيهي" 3. ومن المرجح أن يكون للحصول على مجموع منخفض في هذا الاختبار أثراً بعيدة المدى فيما يخص مساعي الطالب للالتحاق بصفوف التعليم ما بعد الثانوي، وبالتالي تطلعاته المستقبلية بشأن مهنته. فقد أعرب عدد من الشباب عن عجزهم عن الحصول على فرصة عمل جيدة بسبب ضعف أدائهم في امتحان "التوجيهي" 4. وقد ذكر أحد الشباب ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً، من إحدى عائلات الطبقة المتوسطة في عمان، قائلاً:

وأنا أعتقد أن امتحان "التوجيهي" إنمّا يُمثِّل مشكلة هنا في الأردن لأنه يحدد مسار حياة المرء. فهناك الكثير من الأشخاص الأذكياء الذين كان يمكن أن يصبحوا مبدعين وناجحين بالفعل في حياتهم، ولكن لأنهم أخفقوا لسبب ما في امتحان "التوجيهي"، فقد حدد ذلك مسار حياتهم وانتهى بهم المطاف عاجزين عن مواصلة التعليم والالتحاق بالجامعة واقتحام دنيا الواقع. وأعتقد أن نظام امتحان "التوجيهي" هو نظام جائر. فليس جميع الأشخاص الذين يتخرجون من الجامعة أو المدارس هم أشخاص أذكياء اجتماعياً ويعرفون كيف يتعاملون مع الناس في دنيا الواقع وكيف ينجحون فيما يفعلون. فالجزء الأكبر من منهجنا الدراسي إنمّا يعتمد فقط على الحفظ والتلقين دون فهم حقيقي لما نتعلمه. فإذا ما تمكنت من حفظ نظام امتحان "التوجيهي" بشكل جيد، فسوف تجتازه لكن ذلك لا يعني أنك يمكن أن تكون ناجحاً في حياتك.

معوقات مساعي الالتحاق بصفوف التعليم ما بعد الثانوي:

أشار بعض المشاركين في مجموعات التركيز إلى ما يواجههم من معوقات مالية خلال مساعيهم للالتحاق بصفوف التعليم ما بعد الثانوي نظراً لاضطرارهم للعمل أثناء أو بعد إتمام مرحلة التعليم الثانوي. وقد أوضح المشاركون أنه في حال لم يتسنى للطلاب الالتحاق بإحدى الجامعات الحكومية في الأردن، فيكونوا في حاجة إلى تمويل دراستهم في إحدى المؤسسات التعليمية الخاصة، وهو أمر غير قابل للتحقيق عملياً لأكثرهم. وعليه، فإن الكثيرين يصبحون عاجزين عن مواصلة الدراسة والالتحاق بصفوف التعليم ما بعد الثانوي. فحتى الجامعات الحكومية تفرض رسوماً. علاوة على ذلك، تتوقع بعض العائلات أن يلتحق أبنائهم بالعمل بعد الدراسة الثانوية بدلاً من مواصلة الدراسة. وقد شدد الشباب على المعوقات اللوجيستية والمالية وغيرها من المعوقات الأخرى التي تقف حائلاً أمام تحقيقهم لأهدافهم التعليمية والتدريبية المرغوبة. فعلى سبيل المثال، أفادت إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً) من الطبقة المتوسطة، قائلة:

أعلم أنه سوف تواجهني صعوبات عديدة في سبيل تحقيق هدفي. فأما الصعوبة الأولى فتكمن في الكيفية التي يفترض بي أن ادخر بها المال لمواصلة دراستي. وبصراحة، تلك هي أكبر مخاوفي ... يقع على عاتقي الكثير من المسؤوليات تجاه أسرتي؛ فعندي شقيقتين في مرحلة التعليم الجامعي وأنا أساعدهم في مصروفاتهم الدراسية، كما أساعد أمي التي تسعى للحصول على درجة الدكتوراه ... وأنا أحتاج المال للمعيشة، وشراء الطعام، وتغطية نفقات انتقالي. وعليه فكيف يتسنى لي، في نهاية المطاف، أن ادخر المال لأكمل دراستي؟

قدمنا في هذا الفصل لمحة عامّة عن نظام التعليم الأردني واستطلعنا تصورات الشباب بشأن الفرص التعليمية والعوامل المحركة لاختيارهم لمهنتهم. ومنتقل فيما يلي إلى استكشاف تطلعات وإحباطات الشباب فيما يتعلق بالزواج، والمشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية والتوقعات للمستقبل.

3 في ضوء سياسة جديدة مقترحة، سيكون نظام امتحان "التوجيهي" قاصراً على مسارين اثنين رئيسيين – هما المسار الأكاديمي والمسار المهني – على خلاف التقسيم الحالي إلى خمس مسارات مستقلة، تشمل العلوم والآداب (كمسارات أكاديمية) فضلاً عن تكنولوجيا المعلومات، والشريعة الإسلامية، والزراعة. ويبدو أنه قد تم تصميم هذه السياسة لتشجيع زيادة الالتحاق بالدراسة المهنية. ونحن ندين بالشكر إلى باحث لم يرغب في ذكر اسمه لإرساله لنا بهذه الملاحظات بشأن التغيير المقرر في نظام امتحان "التوجيهي".

4 كما أن هناك بحوث أخرى تناولت أيضاً الدور الذي يلعبه اختبار نهاية مرحلة التعليم الثانوي في فرص التوظيف. انظر على سبيل المثال Egel and Salehi-Isfahani, 2010.

كان تركيز الفصول السابقة ينصبّ على نظام التعليم وسوق العمل، وكليهما من الدعائم المهمة لتطور مسار حياة الفرد. غير أنه لدى الشباب أيضاً شواغل هامّة أخرى وأهداف حياتية مهمة – من بينها الأهداف المتعلقة بتكوين الأسرة وما يمكن اعتباره أهدافاً وجودية تتعلق بتلبية الاحتياجات الحياتية وتحقيق مكانة للمرء في الحياة. وتشهد منطقة الشرق الأوسط (والأردن خصيصاً) تغييرات سريعة الوتيرة في مجموعة واسعة من المجالات، والتي يؤثر أغلبها على ما يمر به الشباب من تجارب، وإحباطات وتطلعات للمستقبل. ونغطي في هذا الفصل كلا من مشاكل المساواة بين الجنسين، وتكوين الأسرة، والمشاركة السياسية، وما يتصل بذلك من مخاوف تراود الشباب في الأردن، مستنديين في ذلك بشكل كبير إلى ما توصلنا إليه من نتائج من خلال مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية.

الزواج

أسفر التأمل في وضع الأردن وغيره من بلدان المنطقة خلال السنوات الأخيرة إلى ما يُعرف بمفهوم "مرحلة الانتظار" والتي بسببها تتعطل قدرة الشباب (لا سيّما الذكور منهم) على الانتقال للاضطلاع بأدوار الكبار ومن بينها الزواج والعمل (Singerman, 2007؛ Dhillon and Yousef, 2007). وبوجه عام يسود الظن بأن السبب في ذلك إنمّا يتمثل في عدم توافر فرص العمل المتاحة أمام الشباب. فيدون دخل مناسب لا يكون الشباب قادرين على الزواج، أو تحمل تكاليف المعيشة بصورة مستقل، أو إعالة أسرة. لذا لا تتسم تلك المرحلة فقط بأنها مرحلة خمول نسبي بل هي أيضاً مرحلة عدم يقين. فالعجز عن المشاركة الكاملة في حياة الكبار هو شكل من أشكال الإقصاء الاجتماعي.

فمتوسط سن الزواج في الأردن عام 2004 قدّ بلغ 29 عاماً للذكور و25 عاماً للإناث (الأمم المتحدة، 2012). ولم يتزوج سوى نسبة 43 في المائة فقط من الذكور ممن تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 29 عاماً سنة 2004، بالمقارنة بنسبة 65 في المائة سنة 1979 ونسبة 56 في المائة سنة 1994. ويتسق هذا مع مفهوم "مرحلة الانتظار"، أو بالأحرى، مع أهميتها المتزايدة، لكن يتعين الأخذ في الاعتبار أن ارتفاع سن الزواج إنمّا يعكس عدداً من الاتجاهات الأخرى، بما فيها الحدّات وتغير التطلعات الاجتماعية، فضلاً عن زيادة مدة الدراسة. وتعتبر نسبة الذكور ممن تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 29 سنة من المتزوجين أقل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عنها في المناطق الأخرى، كما أنها تزداد انخفاضاً بوتيرة أسرع مما في أي مكان آخر.

كذلك تتسق تتصورات الشباب (لا سيّما الذكور)، في العينة التي لدينا، حيال الزواج، مع مفهوم "مرحلة الانتظار". فقدّ أعرب الذكور من الشباب عن تصورات متضاربة حيال الزواج، غير أن ذلك كان مدفوعاً إلى حدّ كبير بما يشعرون به من عدم يقين بشأن البيئة الاقتصادية المحيطة بهم وكذلك بشأن تطلعاتهم الاقتصادية. بمعنى أن الكثير من الذكور قدّ أفادوا بأنهم يرغبون في الزواج، غير أن الظروف الهيكلية المحيطة تقف حائلاً في سبيل تحقيق هذه الغاية. فعلى سبيل المثال، أفاد أحد الذكور من أبناء الطبقة الوسطى (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً) قائلاً: "يتوجب على المرء الانتظار إلى أن يبلغ سنّ الثلاثين حتى يمكن أن يحصل على راتب جيد من شأنه أن يساعده على تحمّل نفقات الزواج". في حين كان أحد الذكور الآخرين المصنّف ضمن طبقة "الفقراء" من عمّان (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً) أكثر إحباطاً وشعوراً باليأس حيال أمّله في الزواج حيث قال: "بدون فرصة العمل فأنا لا أملك شيئاً! فلا يمكنني تأمين مستقبلي، ولا مساعدة أسرتي، ولا حتى أن أتزوج ... ببساطة، لا يسعني فعل أي شيء! ويجب أن أحصل على فرصة عمل وأن أجنّي المال لأكون قادراً على تحقيق أهداف أخرى في الحياة". وبمنطق

ممائل، أفاد أحد المشاركين الذكور من المنتمين إلى الطبقة العاملة (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً) قائلاً: "نحن غير متزوجين، وبالكاد نعيش على الكفاف. لذا من الجيد أننا غير متزوجين!"
ومن المثير للاهتمام (ورُبَّما مما يعكس وتيرة التغيير الاجتماعي في الأردن) أن الشباب إنمًا يملن إلى رفض، أو على الأقل يقللن من أهمية، الزواج كهدف أو طموح ضروري، مشددات على تحسين الذات عوضاً عن ذلك. فعلى سبيل المثال، أفادت إحدى المشاركات ممن ينتمين إلى الطبقة العاملة من عمّان (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً) قائلة:

إن طموحي بالطبع لا يتمثل في أن أتزوج وأنجب أطفالاً كأي فتاة أردنية مسلمة أخرى. فأنا عندي أهداف وطموحات مختلفة. فنحو خمس وتسعون بالمائة من الإناث في الأردن يسعين إلى الزواج وتكوين أسرة، بل حتى أمي نفسها، والتي تلاحظ قدر المصاعب التي تواجهني وأنا في سبيلي لتحقيق أهدافي، دائماً ما تحاول أن تقنعني بأن أتوقف عن العمل وأن أتزوج هكذا ببساطة ... إن هدفي هو أن أصبح شيئاً مهماً، وأن أساعد وأكون معطاءة لمجمعتي المحلي ورُبَّما للصعيد الدولي أيضاً! وأن أعمل في الوقت نفسه على تحسين ذاتي وأن انتفع من كل هذا العمل الشاق وأن أعمل على تطوير نفسي تنقيفياً ومهنيّاً.

ويرى بعض الشباب أن توقعات المرأة في الأردن قد بدأت تتغير وتعكس المزيد من قبول استكمال المرأة لتعليمها وتأخير زواجها. فعلى سبيل المثال، أفادت إحدى المشاركات ممن ينتمين للطبقة العاملة في إحدى مجموعات التركيز (ضمن الفئة العمرية من 18 – 24) قائلة:

يؤمن بعض أولياء الأمور أنه مع انتهاء ابنتهم من دراستها ولا يكون هناك شيء آخر أمامها لتفعله أو إذا لم تكن حالتهم المالية تسمح لها بإتمام دراستها، فإنهم يرون أنه يجب عليها أن تتزوج. لكن إذا كانت أمامها فرصة لمزيد من استكمال الدراسة والالتحاق بوظيفة محترمة، إذاً فلا ينبغي عليها أن تتزوج.

المساواة بين الجنسين

بدأت المعوقات التي ترتبط بالأدوار الاجتماعية للجنسين كثيرة للغاية في أعين المشاركات في العينة التي لدينا. فعلى سبيل المثال، أفادت إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز للإناث (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً) قائلة:

نحن كنساء في المجتمع الأردني، لا زلنا لم نخرج من شرفتنا بعد. فالنساء هنا لا يزلن يخضعن لسيطرة آبائهن، أو إخوانهن، أو أزواجهن، بل رُبَّما حتى أبائهن. وعليه فإن النساء لا يزلن لا يتمتعن بكامل الحرية، وأنا شخصياً أحب أن أتمتع بالحرية في تحديد اختياراتي.

وبشكل مماثل، أفادت إحدى الإناث (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً) ممن ينتمين إلى أحد أحياء الطبقة العاملة، قائلة:

لفدّ تربينا على أن للذكر كامل الحرية في حين يجب أن تكون الأنثى متحفظة للغاية، إلخ. نحن نعيش في عالم ذكوري، خصوصاً في الأردن. فللذكور الحقّ في أن يفعلوا ما يشاءون، فإذا ما صادف الرجل امرأة تماثله قوة، أو استقلالية، فإنه لا يفكر حتى في الحديث إليها لأن الرجال هنا نشأوا على فكرة أن النساء ضعفاء وأن للرجال الحقّ في فعل أيّ ما يترأى لهم حيالهن مثلما لهم الحقّ في أمور أخرى أيضاً.

فالنساء في المجتمعات الأكثر تقليدية وتحفظاً إنمًا يواجهن عوائق إضافية في سبيل استكمال دراستهن في مرحلة التعليم ما بعد الثانوي. فعلى سبيل المثال، أفادت إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز للإناث، ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً، من أحد الأحياء الفقيرة بمدينة "الزرقاء" قائلة:

من منظور آخر، هناك البُعد الاجتماعي، حيث تستنكر العائلات فكرة إرسال بناتهن إلى الجامعة... فأولياء الأمور يراعون البُعد الاجتماعي لا المالي. فهم لا يحبذون التحاق الإناث بالجامعة، [حتى لا] يختلطن بالذكور. فهناك الكثير من التعصب ضدّ هذه الفكرة.

فعلى الرغم من أن بعض المشاركات قدّ أفدن بوجود معوقات في سبيل استكمال تعليمهن الجامعي، إمّا لأن عائلاتهن قدّ لا يسمحن بذلك أو لأنهن يتقيدن باستكمال تعليمهن في المؤسسات التعليمية القريبة فقط، إلا أن أغلب الشابات (جميع المشاركات في مجموعات التركيز للإناث ونصف المشاركات في المقابلات الشخصية) قدّ أعرين عن رغبة قوية في استكمال تعليمهن.

وفيما يخص سوق العمل، فكما سبق أن ذكرنا أعلاه، فإن معدل المشاركات فيه من الإناث هو معدل منخفض للغاية. فقدّ أفادت البحوث بأن أحد أسباب ذلك إمّا يرجع إلى محدودية نطاق المهن وكذلك أماكن العمل التي تعتبر مقبولة للنساء من وجهة نظر المجتمع بوجه عام ووجهة نظر أولياء الأمور بوجه خاص. فعلى سبيل المثال، يعتبر مجال تكنولوجيا المعلومات من بين ما يسمى بالمهن المقبولة، في حين أن السياحة هي مهنة أقلّ قبولاً بالنسبة للمرأة، كما هو حال مهن أخرى تنطوي على مستوى مماثل من الاختلاط بالرجال الغرباء (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2011). ويعتبر القطاع العام، بما فيه من مؤسسات رسمية كبرى، وقواعد واضحة المعالم، وانخفاض احتمال التعرض للمضايقات، مجال عمل مقبول بصورة أكبر من العمل بالشركات الخاصة في عيون أولياء الأمور، حيث يكون التنظيم أضعف، وبالتالي الأمان والحماية أقلّ، فضلاً عن اتخاذ العلاقات نمط شخصي أكثر مما في حالة القطاع العام. كما أن ساعات العمل الطويلة في القطاع الخاص إنّما تحد من قدرة المرأة على المشاركة بالعمل به. وأخيراً، كما أوضح أحد الخبراء الذين أجرينا مقابلة معه، فإن عدم وجود نظام مواصلات عامّة لائق هو أمر من شأنه أن يعوق مشاركة المرأة في سوق العمل بسبب المخاوف المتعلقة بالأمن وانتقال المرأة بمفردها لمسافات طويلة. ومن المثير للاهتمام، في مجموعات التركيز، أن الكثير من تلك المعلومات لم يظهر بصورة تلقائية. بل تم التعبير عن تلك العوامل بوجه عام فيما أبداه عدد من المشاركات من تصورات بأن اختياراتهن لمهنة فيما يتجاوز القطاع العام، وتحديدًا فيما يتجاوز مهنة التدريس، إنّما كانت اختيارات محدودة.

كما أن مشاعر الشباب من الذكور حيال عمل المرأة وما تزاوله من مهن لها أهميتها أيضاً، مع العلم بأن ما يتخذهُ الذكور من مواقف من شأنه أن يؤثر على ما يستطيع العديد من النساء القيام به (ورُبّما ما يخترن القيام به إلى الحدّ الذي تؤثر معه مزاولته أو عدم مزاولته إحدى المهن على مدى قبول الزواج من هؤلاء النساء). وقدّ انقسم المشاركون من الذكور في حقيقة الأمر في وجهات نظرهم حيال مدى قبول أو ملاءمة فكرة الزواج من امرأة عاملة. فأولئك الذين كانت وجهة نظرهم إيجابية كانوا يميلون إلى الإشارة إلى مدى الفائدة من وجود دخل إضافي وتفضيل عام لفكرة الاقتران بزوجة متعلمة. أمّا أولئك الذين كانوا يرفضون فكرة عمل المرأة فكانوا يفضلون الاقتران بزوجة تركز حياتها للواجبات المنزلية. وكان بعض المشاركين من الذكور يرون أن أمام المرأة فرص عديدة وأن أصحاب الأعمال يفضلون توظيف للنساء. ورُبّما تعكس وجهة النظر الأخيرة الوضع في عدد محدود من الصناعات التي تهيمن عليها المرأة بشكل عام، مثل قطاع الملابس في المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن.

عدم الاستقرار السياسي وفقدان الأمل.

لقدّ أعرب الشباب عن مجموعة واسعة من الأهداف والتطلعات المثالية، إلا أننا في الوقت ذاته، نجد أن التخوفات من المعوقات المحتملة (والواقعية) في سبيل تحقيق تلك الأهداف، فضلاً عن المخاوف المتعلقة بالمستقبل كانت أمور تتخلل

مناقشات الشباب بشأن تطلعاتهم للمستقبل. فقد أعرب الشباب عن قلقهم الشديد إزاء ما تشهده المنطقة من عدم استقرار متزايد على الصعيد السياسي وما لذلك من تأثير على تطلعاتهم الاقتصادية وكذلك على أمنهم. فعلى سبيل المثال، أفاد أحد المشاركين الشباب من المنتمين إلى الطبقة المتوسطة من عمّان (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً)، قائلاً:

إن قلقي الوحيد في المستقبل يتمثل في أن يلحق ببلادي أمر مماثل لما يحدث في البلدان المجاورة. ففي هذه الحالة، ستراودني بالفعل مخاوف كثيرة بشأن الكيفية التي يمكنني بها أن اعتنى بنفسني وبأسرتي.

في حين أوضح شاب آخر من المشاركين في إحدى مجموعات التركيز للذكور، ممن ينتمون للطبقة العاملة (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً) كيف تؤثر الأزمات التي تتعرض لها البلدان المجاورة على التطلعات الاقتصادية في الأردن، قائلاً:

إن ما يحدث الآن في مصر أو في سوريا قد أثر علينا كثيراً. وكل هذا قد حدث بين عشية وضحاها. فقد ارتفعت الأسعار وتأثرت حركة التجارة، إلخ..... وما حدث في العراق كان له تأثيره علينا أيضاً. فقد نزحت أعداد كبيرة من اللاجئين العراقيين إلى الأردن، فارتفعت أسعار العقارات بين عشية وضحاها، مما كان له أكبر الأثر علينا. فلم يعد بمقدورنا الآن تحمل نفقات شراء منزل، فقد أصبحت أسعار العقارات مرتفعة بشكل جنوني.

وعند سؤالهم حول مدى تجاوب الآليات الاجتماعية والحكومية مع أهدافهم، واحتياجاتهم، ومخاوفهم، جاءت ردود جميع الشباب تقريباً سلبية. فقد أفاد المشاركون بأنهم لا يعلمون كيفية التواصل مع الأحزاب السياسية أو غيرهم ممن هم في السلطة، وأن تلك الأحزاب وأولئك الأفراد لا يتواصلون مع الشباب. فعلى سبيل المثال، أفاد أحد المشاركين من الذكور في إحدى مجموعات التركيز (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً) قائلاً: "ما من أحد ينصت إلينا. بل يظن المسؤولون أحياناً أننا حمقى. نحن نريد أن نحدث تغييراً لكن لا شيء يتحقق. نحاول أن نتحدث، لكن لا شيء يتحقق. ما من أحد ينصت إلينا. بل أنهم يهينون الشباب في واقع الأمر حين يتحدثون عنه في البرلمان، مجلس الشعب."

ولقد امتد هذا الإحباط من المؤسسات القائمة ليشمل أولياء الأمور وغيرهم من رموز السلطة أيضاً؛ فعلى سبيل المثال، أفادت إحدى المشاركات في إحدى مجموعات التركيز للإناث من عمّان (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً)، قائلة: "ما من أحد يبدي لنا الاحترام. ما من أحد يعرف إلى أين يذهب أو إلى من يلجأ. فأولياء الأمور يقولون "أنتم لا تزالون صغاراً. أنتم لا تدركون الأمر. أنتم لا تفهمون". كذلك لم يكن الاحتجاج مؤثراً، جزئياً بسبب القوة الراسخة في أيدي السلطة القائمة. وكمثال على ذلك، أفاد أحد المشاركين في إحدى مجموعات التركيز للذكور (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً) من عمّان، قائلاً: "إذا تظاهروا للاحتجاج، لن يحقق أي شيء. فالحكومة لا تفعل شيئاً، إذاً كيف يتسنى لنا ذلك؟"

وقد أعرب الشباب من مدينة "الزرقاء" عن مستويات مرتفعة بشكل كبير من الشعور بفقدان الأمل حيال المستقبل، وهو ما يجوز أن يعد انعكاساً لما تنسم به تلك المنطقة من فقر وانعدام للفرص الاقتصادية. فعلى سبيل المثال، أفاد أحد المشاركين في إحدى مجموعات التركيز للذكور (ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً)، قائلاً: "إذا، لا سمح الله، تزوجت وصار عندي أطفال، ووصلت إلى الحد الذي معه لا أعود قادراً على تلبية احتياجات عائلتي، فأبني قد أقدم على الانتحار عوضاً عن أن أعيش لأرى وضعنا ينهار سريعاً."

في الوقت ذاته، أفادت مجموعة من الإناث من مدينة "الزرقاء" في مجموعة تركيز أخرى (ضمن الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً)، بشكل جماعي إلى شعورهن بفقدان الأمل حين كانت كئلاً واحدة منهن ترد على تعليقات الأخرى بالتتابع:

لقد قضت عائلاتنا على تطلعاتنا، و... لقد دمرنا نفسياً.

فتاة مثلي، بما لديها من طفلين وزوج مسجون، أي غايات وأهداف يمكن أن تكون لها في هذه الدنيا؟

نحن لا ننظر إلى أبعد مما هو تحت قدمينا.

لا هدف لي سوى الطهي.

لقد كانت مشكلة "مرحلة الانتظار"، أو تأخر مراحل الانتقال إلى مرحلة النضج، تتخلل، على الأقل ضمناً، ما جرى من مناقشات في مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية. فقد كان المشاركون لا يزالون يعتمدون على عائلاتهم أو أقاربهم الذين يعملون بالخارج، وكانوا غير قادرين على كسب المال الكافي لينتقلوا إلى المرحلة التالية من حياتهم – أي أن يصبحوا مستقلين من الناحية المالية، وأن يتزوجوا، ويكوّنوا عائلة. ولهذا الأمر تبعاته الخطيرة في مجتمع محافظ مثل المجتمع الأردني. فمع بقاء التطلعات الاجتماعية تطلعات محافظة، يظل الانتقال إلى مرحلة الزواج وتكوين عائلة أمراً محورياً. فالتأخر في ذلك الانتقال يمكن أن يكون مصدراً كبيراً للضجر والاستياء بين الشباب. وعلاوة على ذلك، فقد شدد الشباب المشاركين فيما عقدها من مجموعات تركيز ومقابلات شخصية على مشكلات تدني الأجور، وارتفاع تكاليف المعيشة، وإخفاق كلا من المجتمع ومؤسسات المجتمع المدني في تلبية احتياجاتهم. كما تسلط مجموعات التركيز والمقابلات الشخصية أيضاً الضوء على أنماط الاختلاف بين المراكز الحضرية الكبرى، مثل عمان، والمدن الأصغر حجماً في المناطق الأقل تحضراً والأكثر فقراً مثل مدينة "الزرقاء". فقد بدأ المشاركون من تلك المناطق المذكورة أخيراً بشكل خاص أكثر انتقاداً وسخطاً حيال وضعهم من الباقين.

تستخدم هذه الدراسة البيانات الكيفية (الوصفية) الأصلية (مناقشات مجموعات التركيز واللقاءات الشخصية مع الشباب) بالإضافة إلى اللقاءات الشخصية مع الخبراء والبيانات الثانوية للكشف عن موقف الشباب وسوق العمل في الأردن. تؤكد البيانات الكيفية بصورة عامة على النتائج التي توصلنا إليها من التحليلات، التي تكون أغلبها كمية، مع إضافة عدد من الرؤى الجديدة. وكما هو الحال في مثل هذه الدراسات، فإن الحذر واجب؛ حيث قد لا تعبر العينة عن كل الشباب، مع إن الدراسة بذلت الكثير من الجهود للوصول إلى عينة متوازنة من حيث الحالة الاجتماعية والاقتصادية والموقع كذلك.

ليس من المفاجئ في ضوء الأبحاث السابقة أن تشير مجموعات التركيز إلى أن أغلب الشباب يفضلون العمل في القطاع العام بحثاً عن الوظيفة الآمنة والمنافع التي تأتي مع الوظائف الحكومية. على الرغم من ذلك، وبالعكس ما قد يُستوحى من الدراسات السابقة، فإن توقعات الشباب في الوصول لذلك الهدف لا تبدو عالية على نحو غير واقعي. لأنهم يفهمون جيداً صعوبة الحصول على تلك الوظائف، وبدلاً من التمسك بتوقعات غير واقعية، فإن العديد منهم يعرب عن يأسه في الحصول على وظيفة جيدة من أي نوع. أشار الشباب إلى الوظائف المتاحة ذات الدخول المتواضعة، وسلطوا الضوء على حقيقة أن تلك الدخول لا تكفي لتغطية تكاليف المعيشة المرتفعة.

وبخصوص عدم التجانس بين ما يحصل عليه الشباب من تعليم ومهارات و ما يحتاجون إليه في سوق العمل، فإن المشاركين أنفسهم قد أعربوا عن قلقهم بسبب انعدام التوازن بين إعدادهم التعليمي ومتطلبات سوق العمل. وفيما يخص اختيار الوظيفة أو الدراسة، أكد الشباب أنهم لا يشعرون بالحرية في اختيار وظائفهم من أجل الانخراط في المجالات التي يفضلها السوق، بل إنهم يشعرون بالضغط لتلبية التوقعات الأسرية والاجتماعية. وبصورة أشمل، فإن مجموعات التركيز تعطي انطباعاً بأن الشباب واع بمدى ضعف النظام التعليمي، وندرة الوظائف في القطاع العام، ومدى البعد عن العملية المثلى لاختيار المسار المهني، ولكنهم يشعرون أيضاً بعدم القدرة على التغلب على تلك المشكلات.

إن الأهداف التعليمية العليا هي الأكثر أهمية بالنسبة للمشاركين، ويرجع سبب الإحجام الشائع بشكل كبير بين الشباب إلى العديد من العوائق التي تحيط بهم وتمنعهم من تحقيق أهدافهم. تتضمن تلك العوائق الأهمية البالغة للحصول على درجات مرتفعة في اختبار الثانوية العامة النهائي من أجل الالتحاق بالتعليم ما بعد الثانوي، ذلك بالإضافة إلى التكاليف المادية العالية للتعليم العالي.

وتتعلق بعض النتائج الأكثر إثارة للاهتمام بموقف الشباب. فبينما تشير الإحصائيات الوطنية إلى أن هناك عدد ضعيف جداً من الإناث العاملات ومن بينهم أيضاً من هم بعمر الشباب من الإناث، أعربت معظم الشباب المشاركات في مجموعات التركيز لدينا عن نيتهم في العمل. يشير هذا الأمر إلى أن معدل التوظيف الضعيف بين المشاركات في هذه المجموعة لا ينتج أبداً عن آرائهن الثقافية أو الاجتماعية المترسخة التي تثنيهن عن المشاركة الاقتصادية، بل يرجع للمعوقات الخارجية، سواء من الأسرة أو أصحاب الأعمال، أو العوائق الأخرى مثل الشعور بالأمان. كما أن عدداً كبيراً من المشاركين من الإناث قد سلطن الضوء على أن اختياراتهن المهنية تعد محدودة خارج القطاع الحكومي، كما أنها تقتصر أيضاً داخل القطاع الحكومي على بعض الوظائف، وخصوصاً التعليم.

وفيما يخص الأهداف الحياتية العامة، تم الإعراب عن قدرٍ كبير من الغموض فيما يتعلق بالزواج. في حالة الشباب، يبدو أنهم لا يفقدون الرغبة في الزواج، إلا أنهم يشكون في قدرتهم على إعالة زوجة، بما يتماشى مع الدراسات السابقة حول ظاهرة (الانتظار). ولعل ما هو أكثر إثارة للاهتمام هو ميل النساء لعدم النظر للزواج باعتباره أمر هام أو، على الأقل هدف أساسي، ويفضّلن عليه البحث عن وظيفة. مرة أخرى، فإن النتائج التي حصلنا عليها تشير إلى أن الشباب يتمتعون بطموحات كبيرة فيما يخص العمل والاستقلال، ومن ثم فإن القيود التي تحد من تحقيق تلك الأهداف تبدو خارجية إلى حدٍ بعيد وليس داخلية.

يعرب الشباب دوماً عن استيائهم من طريقة الاستجابة الاجتماعية والحكومية لاحتياجاتهم وأهدافهم، ويشيرون إلى أن الأحزاب السياسية لا تبذل مجهوداً كافياً للوصول إليهم. وأخيراً، فإن التعبير عن انعدام الأمل بصورة عامة في المستقبل كان أمراً شائعاً بين الشباب من الذكور والإناث القادمين من مناطق ذات دخول منخفضة (الزرقاء) في العينة.

التبعات في السياسات

تشير النتائج إلى عدد من المناطق التي قد تشهد تغيير محتمل للسياسات. إن عدم رغبة الشباب في العمل في القطاع الخاص يساهم في مشكلات البطالة وسيؤدي أيضاً إلى تقويض تطوير القطاع الخاص. ويُضاف إلى ذلك الإعداد غير الكافي لهذا العمل من حيث المهارات، بما في ذلك المهارات الفنية (المعرفية) والمهارات الشخصية (غير المعرفية). بإمكان السياسات أن تواجه تلك المشكلات بأكثر من طريقة. إن المناهج الدراسية في كل من المرحلة الثانوية وما بعد الثانوية تحتاج إلى تحديث لكي تلائم الوظائف المطلوبة في سوق العمل، ولا سيما في القطاع الخاص، مثل الوظائف العلمية والفنية. يمكن بذل مزيد من الجهود من أجل التشجيع على الحصول على تلك الوظائف وتقنين وظائف القطاع الخاص وزيادة الأعمال بشكل عام. ونظراً للمواقف الراسخة تجاه بعض المهن، قد يحدث التغيير ببطء. يمكن للتخفيف أن يلعب دوراً في هذا الصدد من خلال، على سبيل المثال، توجيه المزيد من المنح الدراسية أو المساعدات المالية نسبياً لهذه المجالات من الدراسات.

غير أن انعدام الأمان الوظيفي النسبي وانحسار المنافع التي يحصل عليها الشباب من القطاع الخاص هي عوامل حقيقية، ومن ثم فإن هذه التفضيلات لا تعد فقط مواقف أو معتقدات وهمية. وفي ظل بقاء التفاوت في ساعات العمل، والأمان الوظيفي، والمنافع بين القطاعين العام والخاص في الغالب، فإن تقوية الشعور بالأمان الاجتماعي والدعم العام للعاطلين عن العمل سيؤدي إلى تقليص المخاطر التي تحف بهؤلاء الذين يختارون العمل في القطاع الخاص. في الواقع، فإن الأردن بالفعل تمتلك برامج تأمين اجتماعي متطورة حسب المعايير الإقليمية؛ فالدولة تنفق أكثر من 25% من إجمالي الناتج المحلي على التنمية البشرية، والتعليم، والصحة، والمعاشات، وشبكات الأمان الاجتماعي، وحوالي 7.5% من إجمالي الناتج المحلي يُنفق على نظام الرعاية الصحية وحده (البنك الدولي، 2013). يغطي التأمين الصحي العام أو الخاص حوالي 80% من إجمالي التعداد السكاني (Ajlouni, 2011). تُوجه سياسة الرعاية الصحية الوطنية نحو ضمان تغطية الفقراء، وتنتظر الحكومة في أمر نظام التأمين الصحي الشامل (UNDP, 2013). بالإضافة إلى ذلك، في سبتمبر 2011، قدّم نظام الضمان الاجتماعي خطة موسعة للتأمين ضد البطالة.

في حالة تطبيق كل من التأمين الصحي الشامل وتأمين البطالة الشامل بشكل أكثر اتساعاً وأكثر فعالية، فقد يساعد ذلك على تحريك أسواق العمل، وخصوصاً من خلال تشجيع العاملين الشباب على دخول القطاع الخاص، حيث ستخفف تلك البرامج من مخاطر خسارة الوظيفة. غير أنه في نهاية المطاف، سيكون هناك حاجة للنمو الكبير في

القطاع الخاص الرسمي والذي يؤدي بدوره إلى توفير المزيد من الوظائف ذات المهارات والأجور المرتفعة لجذب واستيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب الجديد المتعلم الذي يدخل سوق العمل.

تشير النتائج أيضاً إلى أن المرأة الشابة تواجه عوائق بعينها في تطوير مسيرة مهنتها، وذلك على الرغم من العقود التي مرت على تطوير تعليم المرأة. تواجه الشباب عوائق في سوق العمل تتمثل في صعوبة الوصول إلى العديد من المجالات المهنية، ذلك بالإضافة إلى عدم التشجيع من قبل الوالدين. ونظراً لتلك العوائق، تبدو المرأة غير مهية على نحو خاص للاستفادة من مزايا القطاع الخاص الأخذ في النمو. وللمرأة نصيب أقل في المشاركة في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني مقارنةً بالذكور، بالإضافة إلى المشاركة الأقل حجماً في الدورات الأكاديمية العملية في التعليم النظامي، مما قد يحد من قدرتهن على دخول سوق العمل (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، 2013).

وبينما تتغير سياسة العمل فإنه لا سبيل لتغيير سلوكيات أصحاب الأعمال (أو أولياء الأمور) بين ليلة وضحاها، إذ يتعين عليهم زيادة المنافع وخفض تكلفة دخول الأنتى بشكل أكبر لسوق العمل ودراستها المتصلة بالعمل. يتعين زيادة تشجيع وتحفيز الفتيات مادياً من أجل الدراسة في المجالات غير التقليدية، مثل العلوم والتكنولوجيا، أو برامج التعليم والتدريب التقني والمهني بالنسبة للفتيات ذات المستوى التعليمي الأقل. قد يستجيب أصحاب الأعمال في المجالات غير التقليدية وفي القطاع الخاص إلى حوافز توظيف الإناث، من خلال الخصم الضريبي على سبيل المثال. غير أنه هناك دراسة عشوائية أجريت مؤخراً لبرنامج خريجات الكليات المجتمعية من خلال البنك الدولي تشير إلى المعوقات المحتملة التي تعرقل هذه الاستراتيجية (Groh et al., 2012). فحصت الدراسة (بصورة منفصلة وإجمالية) أثر القسيمة بالنسبة لأصحاب الأعمال من حيث دعم توظيف الإناث لمدة ستة أشهر، ودورة تدريبية (لمهارات الشخصية) تستمر لمدة 45 ساعة. أدت قسيمة الوظائف إلى معدلات أعلى في التوظيف بشكل جوهري، ولكن يبدو أن التأثير مؤقت فقط، بينما كان للتدريب على المهارات الشخصية آثارٌ ضعيفة خارج عَمَان. وكما يشير المؤلفون، فإن هناك حاجة إلى سياسات أكثر شمولية لمعالجة قضية بطالة المرأة وقدرتها على الوصول إلى الوظائف. تتمثل إحدى طرق السياسات الشاملة لمواجهة هذه المشكلة الجمع بين التدريب والسبل التي تحد من بعض المعوقات في طريق عمل المرأة. قد يكون لهذه السبل آثار جوهريّة، كما يتضح من المجهودات الناجحة لوزارة العمل الأردنية التي عملت على تعزيز توظيف المرأة في المناطق الصناعية المؤهلة من خلال توفير وسائل النقل للعمل ودعم تكلفة المواد الغذائية في تلك المناطق علاوةً على دعم تكلفة المسكن بالقرب من المصانع. ساعدت هذه السياسات في التغلب على المشكلات الخاصة بالأمان والخصوصية. وهناك سبل أخرى مشابهة قد تساهم في مشاركة النساء ممن نلن حظاً أوفر من التعليم في المهن رفيعة المستوى التي طالما ما كانت بعيدة المنال بالنسبة لهم.

توجيهات لأبحاث إضافية

تضع نتائج هذه الدراسة الاستكشافية أساساً للتحليلات الأخرى الخاصة بطموح الشباب وسوق العمل في الأردن. يتمثل الهدف من هذه التحليلات في إعداد المزيد من التوصيات الأكثر تحديداً فيما يتعلق بالسياسات من أجل مواجهة مشكلات الشباب وبناء رأس مال بشري وتحسين نتائج التوظيف ومستوى المعيشة المتوقعة على توافر فرص عمل مناسبة. كما أنها تساعد على تحديد الأنماط والمسارات التي تتسبب في سلوكيات الشباب من أجل إعداد أدوات السياسات المذكورة بشكل أفضل وعلى نحو مخصص. من ضمن الطرق النافعة تنفيذ دراسة استقصائية على النطاق المحلي للشباب. أجرت مؤخراً منظمة العمل الدولية والحكومة الأردنية (2012-2013) دراسة استقصائية، عُرفت باسم الدراسة الاستقصائية للانتقال من المدرسة إلى العمل، تناقش عدداً من الموضوعات الهامة التي تطرحها الدراسة الحالية، بما في ذلك مفاهيم الكفاءة الدراسية، وأنشطة البحث عن الوظيفة، والعقبات التي تحول دون العثور على العمل.¹ قد يكون للدراسات التكميلية القائمة على النتائج الحالية أكثر من صورة وتركز أساساً على الحلول المحتملة الخاصة بالسياسات.

1 انظر الدراسة الاستقصائية على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_213477/lang--en/index.htm هذه الدراسة مستمرة.

بالنسبة للشباب من الذكور والإناث (والإناث خصيصاً)، فإن هناك حاجة لمزيدٍ من المعلومات عن المعوقات المالية، والاجتماعية، والأسرية التي تُفرض على اختيار مسيرة العمل والوظيفة. على سبيل المثال، تشير هذه الدراسة إلى أن النساء الشابّات يهتَمْنَ بالوظيفة ومسيرة العمل ولكن يتعرضن للمعوقات بسبب عوامل خارجية (أسرية أو اجتماعية). توضح الدراسات الاستقصائية أو اللقاءات الشخصية المتعمقة مع النساء الشابّات وأولياء الأمور (والأزواج) العوامل الخاصة مثل المخاوف الأمنية والاختلاط بالرجال في العمل- وهي أمور تعوق المرأة من دخول مجال العمل، ونوعية السبل التي يمكن أن تبدد هذه المخاوف. على سبيل المثال، قد يفتقر ولي الأمر إلى الوعي الكافي بحقيقة سوق العمل الحالية وأفضل الفرص لأبنائه، بما فيهم الإناث. هناك حاجة أيضاً لإجراء البحوث لاكتشاف توجهات الشابّات بشكل أكبر والمعوقات المتعلقة بالقطاع الخاص وريادة الأعمال، وذلك من أجل الوقوف على مزيج من السياسات، بما في ذلك وسائل التأمين الاجتماعي، وحملات المعلومات، وتحفيز الشابّات أو أصحاب الأعمال، وهو الأمر الذي ينتج عنه نسبة توظيف أعلى في القطاع الخاص أو مزيدٍ من التدريب على المهارات اللازمة لقطاعات بعينها.

الطريقة المنهجية المثلى لمواجهة تلك الصعوبات هي استراتيجية الأساليب المختلطة، والتي تجمع بين الدراسة الاستقصائية الكمية الممنهجة التمثيلية واللقاءات الشخصية الكيفية المتعمقة على عينة فرعية صغيرة من الشابّات وأولياء الأمور في الدراسة الاستقصائية. الدراسة الاستقصائية ضرورية من أجل الوقوف على المتغيرات الإقليمية والاجتماعية في المعوقات والمفاهيم، مثل تلك التي توجد بين الشابّات في القرى والمدن. تسمح اللقاءات الشخصية الكيفية، كما هو الحال في هذه الدراسة، بفهم أعمق وأدق لهذه العوامل.

بالنسبة للفجوة بين المهارات التي يتمتع بها الشابّات وتلك التي يتطلبها سوق العمل، فيمكن استخدام الدراسات الاستقصائية أيضاً من أجل توفير السبل الموضوعية للحصول على المهارات المتعلقة بالتوظيف، بما في ذلك المهارات المعرفية وغير المعرفية، وذلك من خلال التقييمات المباشرة التي تُجرى في سياق الدراسات الاستقصائية المنزلية² قد يوفر ذلك أيضاً معلومات هامة بشأن توزيع الفجوات المهارية بين فئات الشابّات المختلفة- على سبيل المثال، خريجي التعليم الثانوي والجامعي، من الذكور والإناث، وكذلك شباب القرى والمدن. وأخيراً، هناك اتجاه تكميلي يمكن أن يتمثل في إجراء دراسات استقصائية على الشركات من أجل فهم الحاجة إلى بعض مهارات الوظائف الخاصة والثغرات التي تعترضها؛ ويمكن استخدام هذه الدراسات الاستقصائية أيضاً في فهم كيف يمكن أن تدخل شركات القطاع الخاص في سياسات تحفيز المشاركة وتوظيف الشابّات؛ وخصوصاً النساء الشابّات منهم.

2 تقوم دراسة قياس المهارات التابعة للبنك الدولي STEP، والتي يتم إجراؤها في ثماني دول، بتطوير هذا المنهج من خلال تطوير الأدوات الأساسية الموحدة، وبالتالي القابلة للمقارنة، لقياس المهارات.

- Ahmed, M., D. Guillaume, and D. Furceri. 2012. "Youth Unemployment in the MENA Region: Determinants and Challenges." International Monetary Fund. As of December 24, 2013: <http://www.imf.org/external/np/vc/2012/061312.htm>
- Ajlouni, M. 2011. *Health Systems Profile (Updated): Hashemite Kingdom of Jordan*. World Health Organization.
- Bernard, H. R., and G. W. Ryan. 2010. *Analyzing Qualitative Data: Systematic Approaches*. Thousand Oaks, Calif.: Corwin.
- Dhillon, N., D. Salehi-Isfahani, P. Dyer, T. Yousef, A. Fahmy, and M. Kraetsch. 2009. *Missed by the Boom, Hurt by the Bust: Making Markets Work for Young People in the Middle East*. Middle East Youth Initiative Report. Washington, D.C.: Brookings Wolfensohn Center for Development/Dubai School of Government.
- Dhillon, N., and T. Yousef. 2007. *Inclusion: Meeting the 100 Million Youth Challenge*. Middle East Youth Initiative Report. Washington, D.C.: Brookings Wolfensohn Center for Development/Dubai School of Government.
- Egel, D., and D. Salehi-Isfahani. 2010. "Youth Transitions to Employment and Marriage in Iran: Evidence from the School to Work Transition Survey." Economic Research Forum. *Middle East Development Journal*, Vol. 2, No. 1, pp. 89–120.
- European Training Foundation. 2005. *Unemployment in Jordan*. As of December 24, 2013: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/4E4904B283AC4CAAC12570E0003D00E7/\\$File/NOTE6KCEZX.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/4E4904B283AC4CAAC12570E0003D00E7/$File/NOTE6KCEZX.pdf)
- . 2011. *Women and Work in Jordan: Tourism and ICT Sectors; A Case Study*. Ed. Outi Kärkkäinen. As of April 15: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BE3D52C73C5D0031C12578CC0056B2DA/\\$file/Women%20and%20work%20in%20Jordan%20-%202011_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BE3D52C73C5D0031C12578CC0056B2DA/$file/Women%20and%20work%20in%20Jordan%20-%202011_EN.pdf)
- Gorak-Sosnowska, K. 2009. *Studies on Youth Policies in the Mediterranean Partner Countries*. EuroMed Youth III Program, European Union. As of April 8, 2014: http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1866/04-EuroMedJeunesse-Etude_JORDAN-090325.pdf
- Groh, M., N. Krishnan, D. McKenzie, and T. Vishwanath. 2012. "Soft Skills or Hard Cash? What Works for Female Employment in Jordan?" Working paper, World Bank. As of April 8, 2014: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2012/10/16866089/soft-skills-or-hard-cash-works-female-employment-jordan>
- Gurbuzer, L. Y., and M. H. Ozel. 2009. "Youth Employment in the Hashemite Kingdom of Jordan: Characteristics and Determinants." Unpublished manuscript, Pantheon-Sorbonne University and International Labour Organization.
- IMF (International Monetary Fund). 2012. *Jordan: Selected Issues*. IMF Country Report No. 12/120. As of December 24, 2013: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2012/cr12120.pdf>
- Martin, M. O., I. V. S. Mullis, P. Foy, and G. M. Stanco. 2012. *TIMSS 2011 International Results in Science*. Chestnut Hill, Mass.: TIMSS and PIRLS International Study Center, Boston College. As of April 8, 2014: <http://timssandpirls.bc.edu/timss2011/international-results-science.html>

- Miles, R. 2002. "Employment and Unemployment in Jordan: The Importance of the Gender System." *World Development*, Vol., 30, No. 3, pp. 413–427.
- Mourshed, M., D. Farrell, and D. Barton. 2012. *Education to Employment: Designing a System That Works*. McKinsey Center for Government. As of April 14, 2014:
http://mckinseysociety.com/downloads/reports/education/education-to-employment_FINAL.pdf
- Mullis, I. V. S., M. O. Martin, P. Foy, and A. Arora. 2012. *TIMSS 2011 International Results in Mathematics*. Chestnut Hill, Mass.: TIMSS and PIRLS International Study Center, Boston College. As of April 8, 2014:
<http://timssandpirls.bc.edu/timss2011/international-results-mathematics.html>
- OECD. 2010. *PISA 2009 Results: Executive Summary*. As of April 8, 2014:
<http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/46619703.pdf>
- PricewaterhouseCoopers. 2009. *Arab Human Capital Challenge: The Voice of CEOs*. As of April 8, 2014:
<http://www.pwc.com/m1/en/publications/arab-human-capital-challenge.jhtml>
- Razzaz, S., and F. Iqbal. 2008. "Job Growth Without Unemployment Reduction: The Experience of Jordan." Unpublished manuscript, World Bank.
- Sharp, J. 2104. *Jordan: Background and U.S. Relations*. United States Congressional Research Service, RL33546. As of April 8, 2014:
<http://www.refworld.org/docid/5301e9e64.html>
- Shepard, B. L., and J. L. DeJong. 2005. *Breaking the Silence: Young People's Sexual and Reproductive Health in the Arab States and Iran*. Boston: Harvard School of Public Health.
- Singerman, D. 2007. "The Economic Imperatives of Marriage." Working paper, Brookings Wolfensohn Center for Development/Dubai School of Government.
- Taghdisi-Rad, S. 2012. "Macroeconomic Policies and Employment in Jordan: Tackling the Paradox of Job-Poor Growth." Employment working paper no. 118, ILO, Employment Policy Department, Geneva.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2013. *Jordan Poverty Reduction Strategy: Final Report*. As of December 24, 2013:
<http://www.undp.org/content/dam/jordan/docs/Poverty/Jordanpovertyreductionstrategy.pdf>
- UNHCR (Office of the United Nations High Commissioner for Refugees). 2014. "Jordan: 2014 UNHCR Country Operations Profile." As of February 18, 2014:
<http://www.unhcr.org/pages/49e486566.html>
- United Nations. 2012. *World Marriage Data 2012*. As of April 8, 2014:
<http://www.un.org/esa/population/publications/WMD2012/MainFrame.html>
- World Bank. 2008. *Hashemite Kingdom of Jordan: Resolving Jordan's Labor Market Paradox of Concurrent Economic Growth and High Unemployment*. Report no. 39201-JO.
- . 2012. *Country Partnership Strategy for the Hashemite Kingdom of Jordan for the Period FY12–FY15*. International Bank for Reconstruction and Development and International Finance Corporation.
- . 2013. "Jordan." As of April 8, 2014:
<http://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview>

على الرغم من النمو الاقتصادي الكبير خلال العقد الماضي، إلا أن معدل البطالة بين الشباب في الأردن لا يزال مرتفعاً بشكلٍ بالغ، وما زالت المشاركة في سوق العمل ضعيفة بشكل ملحوظ. تواجه الشباب عوائق في سوق العمل تتمثل تحديداً في صعوبة الوصول إلى العديد من المجالات المهنية، هذا إضافة لعدم قيام أولياء الأمور غالباً بتشجيع بناتهم على العمل. لا يحصل خريجو التعليم الثانوي وخريجو المعاهد بعد التعليم الثانوي على المهارات الفنية والشخصية اللازمة للوظائف التي يتوقعون الحصول عليها. وفي مواجهة الأفاق الاقتصادية المتواضعة والدخول غير المناسبة، يكون الشباب غير قادر على الزواج، أو تحمل تكاليف المعيشة وحده، أو إعالة أسرة. إن أزمة البطالة بين الشباب تهدد الدولة بالإضافة إلى منطقة الشرق الأوسط لسنوات قادمة في ظل غياب سياسة عادلة. تبحث هذه الدراسة في تصورات الشباب الأردني (الذكور والإناث) فيما يخص المشكلات المتعلقة بالانتقال للقيام بأدور البالغين، وخصوصاً البحث عن العمل وتكوين أسرة. لتحقيق أهداف الدراسة، فقد قمنا بعمل 13 مجموعة تركيز و 14 لقاء شخصي كفي (وصفي) مع الشباب الأردني (في المرحلة العمرية ما بين 15-30 عاماً). يأتي المشاركون من العاصمة، عمان، بالإضافة إلى منطقة الزرقاء الأقل تحضراً. قمنا بموازنة هذه التصورات الذاتية من خلال الدراسات السابقة والتحليلات الثانوية للإحصائيات الوطنية، إضافة للقاءات الشخصية مع الخبراء.



\$19.95

www.rand.org

ISBN-10 0-8330-8687-1
ISBN-13 978-0-8330-8687-7



9

780833 086877



51995



CHILDREN AND FAMILIES
EDUCATION AND THE ARTS
ENERGY AND ENVIRONMENT
HEALTH AND HEALTH CARE
INFRASTRUCTURE AND
TRANSPORTATION
INTERNATIONAL AFFAIRS
LAW AND BUSINESS
NATIONAL SECURITY
POPULATION AND AGING
PUBLIC SAFETY
SCIENCE AND TECHNOLOGY
TERRORISM AND
HOMELAND SECURITY

The RAND Corporation is a nonprofit institution that helps improve policy and decisionmaking through research and analysis.

This electronic document was made available from www.rand.org as a public service of the RAND Corporation.

Support RAND

[Browse Reports & Bookstore](#)

[Make a charitable contribution](#)

For More Information

Visit RAND at www.rand.org

Explore the [RAND Corporation](#)

View [document details](#)

Research Report

This report is part of the RAND Corporation research report series. RAND reports present research findings and objective analysis that address the challenges facing the public and private sectors. All RAND reports undergo rigorous peer review to ensure high standards for research quality and objectivity.

Limited Electronic Distribution Rights

This document and trademark(s) contained herein are protected by law as indicated in a notice appearing later in this work. This electronic representation of RAND intellectual property is provided for non-commercial use only. Unauthorized posting of RAND electronic documents to a non-RAND website is prohibited. RAND electronic documents are protected under copyright law. Permission is required from RAND to reproduce, or reuse in another form, any of our research documents for commercial use. For information on reprint and linking permissions, please see [RAND Permissions](#).