

الشبكة العربية لدراسة الديمقراطية

برنامج منتديات القضايا العامة

البطالة في الأردن:

الواقع، الأسباب، الخيارات

إعداد

د. ابتسام العطيات

د. موسى شتيوي

د. سليمان صويص

أولاً: البطالة في سوق العمل الأردني

تطورت ظاهرة البطالة في الأردن في العقدين الماضيين لتصبح من أهم المشاكل التي تواجه الاقتصاد الأردني. ويعتبر هذا تغيراً كبيراً في هذه الظاهرة عما كانت عليه في عقدي السبعينات وحتى أواخر الثمانينات التي شهد فيها الأردن استخداماً شبه كامل للعمالة. ولكن في تلك الفترة، برزت ظاهرة مزدوجة في سوق العمل الأردني، حيث من جانب أصبح سوقاً مصدراً للعمالة خاصة للعمالة الماهرة والمتعلمة لدول الخليج، ومن جانب آخر وكنتيجة لنقص العمالة في بعض المهن مهد الطريق لاستقدام عمالة عربية بخاصة من ذوي المهارات الفنية وغير الماهرة. إلا أن فترة الرخاء هذه، لم تدم طويلاً، وبدأت معدلات البطالة بالارتفاع منذ منتصف الثمانينات كنتيجة لتباطؤ نمو سوق العمل الإقليمي والعودة التدريجية للعمال الأردنيين من دول الخليج العربي. لقد أدت الأزمة الاقتصادية التي مرت بالأردن والمنطقة مع أواخر الثمانينات، وارتفاع معدلات النمو السكاني التي تمثلت بزيادة عدد الداخلين الجدد لسوق العمل، ومزاحمة العمالة الوافدة للعمالة الأردنية في بعض المهن والتخصصات الناتج عن التفاوت الكبير في الأجور بين الطرفين، ولجوء القطاع العام لتقليص توظيف العمالة الأردنية نتيجة سياسات إعادة الهيكلة للاقتصاد الأردني وتوجه الحكومة الأردنية نحو خصخصة بعض المؤسسات والشركات العامة، وتراجع أسواق العمالة الخليجية أمام العمالة الأردنية وخاصة مع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، إلى تفاقم مشكلة البطالة. ونتيجة لذلك، شهد عقد التسعينات أسوأ حالات البطالة، إذ وصل معدل البطالة خلاله إلى 20% في عام 1993. وعلى الرغم من انخفاضها بعد هذه السنة، إلا أن معدل البطالة بقي يتراوح ما بين 13% و 14% خلال فترة العشر سنوات الأخيرة (أنظر الجدول رقم 1).

جدول رقم (1)

معدلات البطالة بين أفراد قوة العمل الأردنية الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس من مسوحات مختارة

السنة	ذكور	إناث	المجموع
1993	16.8	36.7	19.7
1994	13.6	29.4	15.8
1995	13.0	29.1	15.3
1996	11.3	21.9	12.8
1997	11.7	28.5	14.4
1998	12.1	26.1	14.4
1999	9.8	21.6	11.6
2000	12.3	21.0	13.7
2001	13.7	20.6	14.7
2002	14.0	21.9	15.3
2003	13.4	20.8	14.5
2004	11.8	16.5	12.5
2005	12.8	25.9	14.8
2006	11.9	25.0	14.0

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسوحات مختارة 1993-2006

خصائص البطالة

1- البطالة حسب العمر والجنس

تشير البيانات كما هي موضحة في الجدول رقم (2)، إلى أن معدلات البطالة تراوحت مكانها طيلة العشر سنوات الماضية حيث بلغت 15.3% في عام 1995 وصلت إلى 14.0% في عام 2006. وتدل المؤشرات على ارتفاع التوزيع النسبي للبطالة للفئات العمرية (15-19) و (20-24) وفي العامين 1995 و 2006، ولتشكل نحو 66.6% في عام 1995 و 73.7% في عام 2006. كذلك لوحظ أن بطالة الإناث خلال هذين العامين وضمن الفئتين العمريتين (20-24) و (25-39) تصل إلى ضعف بطالة الذكور تقريباً.

الجدول رقم (2)

معدل البطالة حسب الفئات العمرية والنوع الاجتماعي للسنتين 1995 و2006 (%)

الفئات العمرية	2006			1995		
	المجموع	اناث	ذكور	المجموع	اناث	ذكور
19-15	35.6	40.4	35.4	27.5	46.9	26.7
24-20	26.8	45.8	22.1	28	54.1	22.8
39-25	11.3	21.2	9.1	12.3	24.1	9.5
54-40	5.2	6.5	5.0	6.8	3.3	7.0
64-55	5.3	2.9	5.4	6.6	2.5	6.8
65+	0.6	0	0.7	3.4	-	3.3
المجموع	14	25.0	11.9	15.3	29.1	13

المصدر: 1- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل 1995، حزيران 1996،

ص 164-166.

2- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، آذار 2006، ص 44.

2- البطالة حسب المستوى التعليمي والجنس

تدل المؤشرات وكما هي موضحة في الجدول رقم (3)، على أن معدلات البطالة للإناث من مستوى أقل من ثانوي ولغاية بكالوريوس فأعلى، أعلى منها لدى الذكور خلال العامين 1995 و2005، حيث تصل تقريباً إلى ثلاثة أضعاف معدلات بطالة الذكور للمستويين التعليميين الدبلوم المتوسط وبكالوريوس فأعلى للعام 2006. أما عن سبب تراجع معدل البطالة للإناث من مستوى الدبلوم المتوسط من (39.8%) في عام 1995 إلى (26.3%) في عام 2006، فإنه يعود بشكل عام إلى تراجع التعليم من مستوى الدبلوم المتوسط في الأردن، وبالتالي تراجع إقبال الإناث عليه وتوجههن في ذات الوقت للدراسة في التعليم من مستوى البكالوريوس، الذي ارتفع معدل بطالة الإناث فيه نتيجة لذلك من (17.9%) في عام 1995 إلى (27.6%) في عام 2006.

الجدول رقم (3)

معدل البطالة حسب المستوى التعليمي والنوع الاجتماعي للسنتين 1995-2006 (%)

2006			1995			المستوى التعليمي
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
9.3	3.1	9.8	10.1	3.8	10.6	أمي وملم
13.7	17.9	13.5	14	24.6	13.4	أقل من ثانوي
11.6	22.4	10.1	16.2	28.4	14.2	ثانوي
13.9	26.3	6.8	25.4	39.8	14.8	دبلوم متوسط
16.5	27.6	11.0	12.1	17.9	9.8	بكالوريوس فأعلى
14.0	25.0	11.9	15.3	29.1	13	المجموع

المصدر: 1. دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل 1995، آذار 1996، ص 251-253.

2. دائرة الإحصاءات العامة، التقرير السنوي لمسح العمالة والبطالة 2006، عمان، ص 45.

3- البطالة حسب التوزيع الجغرافي

تشير البيانات حسب التوزيع الجغرافي وكما هي موضحة في الجدول رقم (4)، إلى أن أعلى معدلات للبطالة تم تسجيلها في عام 2006 كانت في محافظات الكرك (22.3%) وعجلون (18.1%) ومعان (17.5%)، وعلى الرغم من أن محافظتي عمان والزرقاء قد سجلتا أدنى معدلات للبطالة في العام 2006، إلا أن غالبية المتعطلين عن العمل عددياً يقطنون بهما بالإضافة إلى محافظة إربد.

الجدول رقم (4)

معدل البطالة حسب المحافظة للسنتين 1995 و2006 (%)

المحافظة	1995	2006
----------	------	------

عمان	15.9	12.1
الزرقاء	16.4	12.3
البلقاء	15.8	14.1
مادبا	19.1	15.5
اربد	14.3	15.6
جرش	18.7	15.5
عجلون	19.5	18.1
المفرق	10.0	16.9
الكرك	13.6	22.3
الطفيلة	10.9	14.9
معان	8.3	17.5
العقبة	10.5	13.8
المعدل العام	15.3	14.0

المصدر: 1- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة والدخل 1995، حزيران 1996 ص 299-337.

2- دائرة الإحصاءات العامة، بيانات مسح العمالة والبطالة، 2005 ص 43-45.

ثانياً: أسباب البطالة لدى الشباب

يمكن حصر أسباب البطالة بما يلي:

1. التباطؤ الاقتصادي على الصعيدين الإقليمي والمحلي، كما سبق ذكره، إذ أدى البطء في النمو الاقتصادي في منطقة الشرق الأوسط منذ أواسط الثمانينات من القرن العشرين إلى مزيد من الارتفاع في معدلات البطالة في الأردن في أواخر الثمانينات، وتفاقم هذا الوضع بعد ذلك نتيجة لازمة الخليج في سنة 1990-1991 وما نتج عنها من عودة أعداد كبيرة من الأردنيين العاملين في الخارج، وكذلك نتيجة لظروف الحرب في العراق في سنة 2003 ولجوء أعداد كبيرة من الشعب العراقي الى الأردن، وما ترتب عنها من تراجع الصادرات من السلع، والتباطؤ في النمو الاقتصادي وتقلص فرص العمل داخل سوق العمل الأردنية، ناهيك عن زيادة الضغط على سوق العمل الأردنية في منتصف التسعينات نتيجة لزيادة العمالة الوافدة من الدول العربية المجاورة وبالذات العمالة المصرية.

2. أدت برامج الإصلاح وإعادة الهيكلة في العالم العربي إلى تقليل التشغيل في القطاعات

الحكومية وبالتالي إلى زيادة البطالة.

3. انخفاض التشغيل في القطاعات الإنتاجية كالقطاع الزراعي والصناعي.
4. ضعف الموائمة بين نواتج التعليم في مراحلها المختلفة وبين متطلبات سوق العمل.
5. منافسة العمالة الوافدة للعمالة الأردنية من حيث قبولها أجوراً متدنية وعمل غالبيتها بالمياومة وعدم تحميل أصحاب العمل أعباء التأمينات الصحية والاجتماعية المترتبة عليهم.
6. ازدياد أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل الأردنية، مما أدى إلى ارتفاع كبير في الوقت الحالي في أعداد الأفراد المتوقع دخولهم إلى سوق العمل والذي يقدر بنحو 55 ألفاً سنوياً، مقابل ضعف فرص العمل لتشغيل هذه الأعداد.
7. ثقافة العيب، يعتقد البعض بأن جزءاً مهماً من مشكلة البطالة سببه ما أطلق عليه أحد رؤساء الحكومات السابقة، مصطلح "ثقافة العيب"، ويقصد بذلك أن فرص العمل - خاصة العمل اليومي - متوفرة، لكن المواطن الأردني "يأنف" في الاشتغال بها، لأنها تحد من قيمته أو مكانته الاجتماعية، فالوظيفة المكتتبية "محترمة"، يقبل عليها المواطن الأردني، بينما وظيفة "عامل نظافة" - مثلاً - تعتبر محتقرة، حتى لو كانت تدر عليه دخلاً مقبولاً.
- و يدخل في هذا الإطار بعض المواقف الاجتماعية المحافظة التي تحد بدرجة عالية من انخراط النساء في العمل والإنتاج.
8. التدني الكبير للأجور، لقد كان لسياسات الحد الأدنى للأجور منذ عام 1998 وإلى الآن، السبب المباشر في تردد العمالة الأردنية في قبول فرص العمل المتاحة وخاصة في المناطق الصناعية المؤهلة، لأن المبالغ التي تم تحديدها والتي وصلت مؤخراً إلى مبلغ مائة وعشرة دنانير لا تتناسب إطلاقاً مع متوسط تكاليف المعيشة، التي ارتفعت بشكل كبير خلال العامين الماضيين، نتيجة لارتفاع أسعار النفط ثلاث مرات، والذي انعكس بدوره على العديد من السلع والخدمات.
9. تقلص عدد الوظائف المتاحة أو المستحدثة في القطاع الحكومي أو القطاع العام، لقد كانت السياسات الحكومية وحتى بداية التسعينات من القرن الماضي، تستوعب أكثر من 50% من مجالات التوظيف والاستخدام، إلا أن الوضع قد اختلف كلياً منذ ما يزيد على عقد من الزمن، حيث انخفضت قدرة هذا القطاع على التوظيف بنسبة كبيرة. ويمثل القطاع العام اليوم 32% من مجمل التوظيف والاستخدام. وترافق هذا الانخفاض مع تطبيق برامج التصحيح الهيكلي التي طالب البنك الدولي وصندوق النقد الدولي الحكومة الأردنية بتنفيذها. كما أن موجة الخصخصة التي طالت العديد من المؤسسات العامة، كالاتصالات والمياه والأسمنت منذ

منتصف التسعينات أدت أيضاً إلى تسريح أعداد مهمة من الموظفين والمستخدمين، مما أدى بالتالي إلى تفاقم حدة البطالة.

10. عدم تجاوب القطاع الخاص مع برامج الإصلاح الاقتصادي، إذ لم يستجب لدعوات إصلاح الاقتصاد الأردني، وإعادة توجيه قطاعاته المختلفة بحيث يتم زيادة الادخار وتشجيع الاستثمار في القطاعات المنتجة والمولدة للعمالة، كالصناعة والزراعة. وباستثناء قطاع السياحة الذي شهد تطوراً وتوسعاً في الاستثمار فيه، فإن اهتمام القطاع الخاص استمر في التركيز على الاستثمار في العقارات وقطاع الإنشاءات، وهي -كما هو معروف- تؤدي إلى استيعاب أعداد محدودة من الباحثين عن عمل. وحتى في القطاعات الصناعية التي شهدت ازدهاراً -كصناعة النسيج في المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ)، استمر أرباب العمل في الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية على نطاق واسع، دون أن يكون هنالك داعٍ للالتزام بالحد الأدنى للاجور وتغطيتها بالتأمينات الاجتماعية.

ثالثاً: العمالة الوافدة

توصف العمالة الوافدة في سوق العمل الأردني بأنها عمالة تكميلية وليست احلالية، إذ أنها تقوم بسد النقص الحاصل في عدد من المهن التي يعزف الأردنيون عن العمل بها. وتشير الأرقام المتوفرة لدى وزارة العمل لعام 2005، بان نسبة العمالة الوافدة إلى إجمالي العمالة الأردنية قد ارتفعت من (17.2%) في عام 2004 إلى (20.4%) في عام 2005. وبشكل عام يشكل الوافدون من الدول العربية نحو 74.1% من إجمالي العمالة الوافدة. كما يشكل العمال من الجنسية المصرية المرتبة الأولى من العمالة الوافدة وبنسبة 71.7%. هذا ويتركز نحو نصف العمالة الوافدة في محافظة العاصمة وبنسبة 48.2%، تليها محافظتا اربد والبلقاء وبنسبة 12.2% و 10.4% على التوالي (وزارة العمل، التقرير السنوي، 2005). كذلك تتركز العمالة الوافدة في قطاعات الخدمات والزراعة والصناعة وقطاع الإنشاءات بنسبة 31.4%، 27.2%، 25.5%، 15.9% على التوالي. ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن البيانات المتوفرة عن العمالة الوافدة مستندة إلى تصاريح العمل، وقد لا تعكس بالضرورة الحجم الفعلي للعمالة الوافدة في سوق العمل الأردني سيما وأن مسوح العمالة والبطالة تشمل الأردنيين فقط. إن حجم العمالة غير الأردنية وتزايد الطلب عليها تمثل تحدياً كبيراً لسياسات الحكومة الهادفة لمحاربة البطالة علماً بأن نسبة العمالة غير الأردنية (20.4%) تفوق معدل البطالة في الأردن (14.8%). وهذا يدل على وجود مشكلة في معادلة العرض والطلب وأن احتياجات سوق العمل غير متناغمة مع مخرجات النظام التعليمي. والملاحظة الثانية المهمة حول هذا

الموضوع، تتلخص بوجود قطاعات اقتصادية معينة يهيمن عليها غير الأردنيين كالإنشاءات والزراعة. وهذا يعني تدني المكانة لهذه المهن وإحجام الأردنيين عنها إضافة إلى أن القطاع الخاص يميل لتشغيل غير الأردنيين لأسباب كثيرة منها تدني الأجور وعدم إدراجهم في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وغيرها من الميزات أو الصفات.

رابعاً: الإطار والخيارات.

استناداً إلى دراسة واقع البطالة، ونتائج النقاشات الجماعية المركزة، والمقابلات مع الخبراء والمختصين، فقد تم اختيار أربعة خيارات أو أطر، يمكن من خلالها معالجة مشكلة البطالة.

الخيار الأول: تغيير السياسات الاقتصادية.

من أحد الأسباب التي يعتقد البعض بأنها أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة هو السياسات الاقتصادية التي تبنتها الحكومة في العقدين المنصرمين، وخاصة تلك المرتبطة بالخصخصة وتشجيع الاستثمار الأجنبي، وبالذات في قطاعات معينة، وأنها سياسات قطاعية منفصلة ومنعزلة عن بعضها البعض وليست تكاملية، أو قد تكون مستوردة أو مفروضة من الخارج بعيدة كل البعد عن سياقها الوطني. ونتيجة لذلك، لم تؤد إلى توظيف الأردنيين بنسب كبيرة وخصوصاً النساء. كما أن أغلب الاستثمارات تتوجه إلى قطاعات غير منتجة كالعقارات والخدمات أو الاستثمار في الصناعات ضمن إطار المناطق الصناعية المؤهلة للتصدير وخاصة في صناعة الملابس وغيرها، وفي كلتا الحالتين، فإن النسبة الأكبر من العمالة التي تتولد نتيجة لهذه الاستثمارات تذهب لغير الأردنيين. وبالتالي، فإن القيمة المضافة من منظور العمالة هي قليلة جداً. ومن هنا، فإن معالجة مشكلة البطالة تتطلب تغيير السياسة الاقتصادية الحكومية بحيث تكون تكاملية، وتقوم على تشجيع الاستثمار الإنتاجي، وحماية العمالة الأردنية من الاستغلال، وضمان شروط عمل مقبولة للعمال الأردنيين. وإذا كانت إيجابيات هذه السياسة تعمل على تشغيل العمالة الأردنية والتركيز على الاستثمار في المجالات المنتجة، إلا أن سلبياتها الرئيسية أنها تزيد من الأعباء المالية أمام الاستثمارات الأجنبية، الأمر الذي سيؤدي إلى هروبها، وبالتالي، إلى تراجع النمو الاقتصادي الوطني.

في المقابل، فإن الحكومة ومؤيدي تشجيع الاستثمار الأجنبي يجادلون بأن الفائدة من الاستثمار الأجنبي كبيرة، ولا يجب أن تقتصر بحكمها على العمالة، وأن هذه الاستثمارات تؤدي إلى توليد عمالة كبيرة، إلا أن الأردنيين يحجمون عن العمل لأسباب مرتبطة بطموحاتهم وتوقعاتهم. كذلك فإن أنصار هذا التوجه يجادلون بأن الحكومة باتت تقوم بإعداد

وتمويل برامج للتدريب وطنية وخاصة بتدريب وتأهيل المواطنين الراغبين للعمل بهذه المصانع أو المنشآت، وأن الحكومة تقوم بمراقبة شروط العمل بهذه المنشآت من حيث التزامها بقانون العمل الأردني.

الخيار الثاني: إصلاح النظام التعليمي.

هناك العديد من الخبراء والباحثين الاقتصاديين ممن يعتقد ، بأن أحد أهم أسباب البطالة هو عدم المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص وبين متطلبات سوق العمل. ويورد أصحاب هذا الاتجاه أولاً، بأن هنالك تضخماً في أعداد الخريجين الذين يدفعون إلى سوق العمل وأكثر بكثير من حاجة السوق ،وثانياً وهو الأهم ، فإن أعدادا كبيرة من هؤلاء الخريجين يحملون تخصصات لا حاجة لها في سوق العمل. ومن الطبيعي أن لا يجدوا فيه فرصا للعمل، لأنهم غير مؤهلين أولاً وأخيراً للعمل فيه. ويجادل أصحاب هذا الاتجاه بأن الخريجين وحتى في التخصصات المطلوبة تنقصهم الكفاءة والتأهيل. وبالتالي، فإن الحل لمشكلة البطالة يكمن في إصلاح النظام التعليمي على كافة مستوياته وإعادة هيكلته بطريقة تجعله أكثر استجابة لمتطلبات واحتياجات سوق العمل.

في المقابل، فإن هناك اتجاهاً، على الرغم من إقراره بوجود مشكلة في العلاقة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، إلا أنه لا يعتقد بأن هذا هو السبب الرئيسي للبطالة. وبالتالي، فإن إصلاح النظام التعليمي هي أبعد وأشمل بكثير من أن ترفد سوق العمل بمهارات معينة حيث أنه يستخدم أهدافاً فكرية وتربوية وسياسية. وبالتالي، لا يمكن تحويل مؤسسات التعليم العالي إلى مراكز تدريب مهني. كذلك، فإن القطاع الخاص لا يقدم بما فيه الكفاية للتدريب والتأهيل لمن يرغب بالانضمام إليه، وأنه يجب أن يتبوأ مسؤولية أكبر في هذا الموضوع. وأخيراً، إن المسؤولية في ذلك لا تقع على التعليم العالي ، بل على المواطنين أنفسهم ،الذين يختارون تخصصات من الصعب إيجاد فرص عمل لها.ومن الايجابيات الواضحة لهذا الخيار، هو أنه يؤدي إلى حدوث توازن بين الحقول الأكاديمية وحاجة سوق العمل،ويركز على الجوانب العملية بدلا من التدريب النظري. ولكن من سلبياته الرئيسية، هو أنه يؤدي إلى أن تتحول الجامعات إلى خدمة القطاع الخاص بدون مقابل،وأن تتخلى الجامعات والمدرسة عن دورها التربوي.

الخيار الثالث: توليد فرص العمل.

يعتقد البعض، بأن الحل لمشكلة البطالة يكمن في دعم أنشطة تؤدي إلى تمكين المتعطلين من إيجاد فرص عمل لهم في سوق العمل. وتتلخص هذه الأنشطة في:

- توفير رأس المال من خلال برامج تمويل صغيرة أو متوسطة توفر المال للراغبين باستحداث مشاريع اقتصادية تساعد في الحصول على فرص عمل.
- التوسع في البرامج التدريبية وتطويرها بحيث توفر لهم المهارات الضرورية لإدارة مشاريعهم وإيجادها. والأسباب التي يسوقها أصحاب هذا الاتجاه هو أن فرص العمل في القطاع العام قد تراجعت، وأن الشركات الكبيرة غير قادرة على توفير فرص عمل كافية للداخلين الجدد إلى سوق العمل. كذلك، فإن المتعطلين والفقراء ممن يرغبون بإقامة مشاريع خاصة بهم لا تتوفر الإمكانيات المالية لديهم. وبالتالي، فإن هذه المشاريع تقوم بالمساعدة على إيجاد فرص عمل جديدة، و تقوم بالمساهمة في حل مشكلة العمل، وأن الكثير من المتعطلين لا تتوفر لديهم المهارات والخبرات الكافية. كما أن عملية التدريب وتأهيل هذه الفئة تصبح عملية هامة ومكملة للدعم المالي ولحل مشكلة البطالة. وفي المقابل، هناك اتجاه لا يختلف حول أهمية المشاريع الصغيرة والتدريب، لكنه لا يعتقد بإمكانية أن يكون هو الحل لمشكلة البطالة. ويعود ذلك لسببين رئيسيين، الأول، هو أن التمويل والتدريب لهذه المشاريع موجود وفي ازدياد مستمر، إلا أن معدلات البطالة لم تنقص منذ فترة زمنية طويلة. وثانياً، أن هناك قدرة محدودة للاقتصاد على استيعاب هذا النوع من المشاريع، وبالتالي قدرته على نحل مشكلة البطالة وخاصة في المناطق الضعيفة اقتصادياً.

إن الإيجابية في هذا الخيار، هي في إطلاق العنان للطاقات الفردية، وتشجيع الروح الريادية للمواطنين في ظل اقتصاد السوق، لكنه في المقابل، لا يمكنه حل مشكلة البطالة، لأنه لا يمكن أن يوفر فرص عمل إلى كل المتعطلين عن العمل، ولأن هناك الكثير من الأفراد لا يرغب بأن يكون لهم عملهم الخاص بهم.

الخيار الرابع: التغيير السلوكي والقيمي.

يستند أصحاب هذا الاتجاه إلى أن المشكلة الأساسية تكمن في القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع نحو العمل المهني واليدوي، والدليل في ذلك، هو أن هناك فرص عمل كثيرة لا يقبل عليها المتعطلين، وأن كثيراً منهم يفضل الانتظار للحصول على وظيفة محددة مما يمكن التعبير

عنه بمصطلح "ثقافة العيب". وخير دليل على ذلك، هو وجود أكثر من 18% من العمالة في سوق العمل الأردني هم من غير الأردنيين ويعملون في طيف كبير من المهن. وبالتالي، فإن المشكلة هي ليست في توفر فرص العمل، بل في عدم اهتمام المتعطلين للعمل في هذه المهن لأسباب اجتماعية. إن الحل أمام هذه الثقافة، يكمن في التغيير القيمي للمجتمع وللمتعطلين عن العمل بوجه الخصوص، وذلك يتم من خلال التوعية الإعلامية، وإعطاء قيمة إيجابية للعمل المهني عبر المؤسسات التعليمية المختلفة في كافة مراحلها.

إن المعارضين لهذا الاتجاه يجادلون بأن "ثقافة العيب"، وإن كانت موجودة، إلا أنها ليست صفة خاصة في ثقافة المجتمع الأردني، بل أنها طارئة عليها، وأنها وجدت في ظروف معينة، وهي آخذة في التغيير. إن ظهور هذه الثقافة كان مرتبطاً بالظروف الصعبة، والأجور المتدنية وطول ساعات العمل، وغيرها من ظروف العمل التي تتحملها العمالة الوافدة. ويذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى خطوة أبعد من ذلك يقولون، بأن القطاع الخاص يفضل العمالة غير الأردنية للأسباب التي تم ذكرها أعلاه، وأن المشكلة تكمن في هذه الظروف، وأن تغيير هذه الظروف وتغيير بيئة العمل في القطاع الخاص كفيلة بأن تحدث تغييراً كبيراً في هذا الموضوع، وأن التوعية والحملات الإعلامية لن تؤدي لوحدها إلى المساهمة في حل هذه المشكلة.

ومن الإيجابيات الواضحة في هذا الخيار، هو أنه يؤدي إلى تغيير في اتجاهات الناس نحو المهن المختلفة وخاصة الماهرة والأعمال اليدوية، وأنه يعيد التوازن في المجتمع بنظرته للأعمال الحرفية واليدوية. ولكن من السلبيات الرئيسية لهذا الخيار، هو أنه قد يؤدي لحل مشكلة البطالة لأن التغيير في الاتجاهات، وما ينطوي عليه من إيجابيات يتطلب أيضاً تغييراً في ظروف العمل في هذا النوع من المهن وليس فقط في الاتجاهات ونحوها.

خاتمة

مما لا شك فيه، فإن البطالة في الأردن، على الرغم من انخفاض معدلاتها في الأعوام العشر الأخيرة، أصبحت ظاهرة مقلقة، حيث لم تفلح المحاولات والجهود السابقة في حلها، وإن ظهرت في الآونة الأخيرة، دعوات لمعالجتها بأسلوب مختلف من خلال تبني سياسة وطنية للتشغيل.

ولقد أبرزت النقاشات الجماعية المركزة والمقابلات مع الخبراء والمختصين أربعة خيارات أو أطر، يمكن من خلالها معالجة مشكلة البطالة، تضمنت ضرورة تغيير السياسات العامة وخاصة ما يتعلق منها بالاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الأردني وما نجم عنها من برامج إصلاح

وخصخصة للمؤسسات العامة. كما تضمنت الدعوة لإصلاح النظام التعليمي وضرورة إعادة هيكلته ليصبح أكثر انسجاماً واستجابة لمتطلبات سوق العمل، وليأخذ بالحسبان البعد التطبيقي ضمن مؤسسات التعليم العام والعالي كافة. كذلك تناولت النقاشات اقتراحات مختلفة لتوليد فرص عمل للمتطلين والتوسع في برامج التدريب والتأهيل وتطويرها بما ينسجم مع فرص العمل المتوفرة حالياً في سوق العمل. وأخيراً، تناولت القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع نحو العمل المهني واليدوي، وما أطلق عليه بثقافة العيب.

وتبرز النتائج أهمية خاصة للقيم والاتجاهات السائدة في المجتمع نحو مسألة العمل والبطالة مع هذه الخيارات. فعلى صعيد المواطن الأردني، فإنه لا يزال يرى بشكل كبير أن للحكومة دوراً كبيراً في عملية التشغيل والتوظيف، علماً بأن دور الحكومة قد تغير بشكل كبير بعد التحولات الاقتصادية التي شهدتها الأردن خلال العقدين الماضيين. كما أن المواطن في ذات الوقت ومن منظور ثقافة العيب، يحجم عن ممارسة العمل في بعض المهن أو أن يتجه للعمل الحر لاعتقاده بأنها لا تتناسب طبيعتها مع طموحاته الشخصية، أو أن المجتمع ينظر إليها نظرة دونية. كما يحجم عن العديد من المهن المتوفرة في المناطق الصناعية المؤهلة بسبب ارتباطها بالعمالة الوافدة وبظروف العمل الصعبة فيها وعدم ملائمة أجورها مع متوسط تكاليف المعيشة وعدم تغطيتها للتأمينات الاجتماعية.

ومن الأمور الهامة التي يغفل المواطن عنها وسائل البحث عن عمل، إذ لم تعد وسيلة المراجعات الشخصية المباشرة للمؤسسات على سبيل المثال هي الوسيلة الأفضل.

وبغض النظر عن مدى شفافية المؤسسات العامة والخاصة في عملية التوظيف والتشغيل، لكن تنتشر وبشكل كبير قناعة أصبحت راسخة لدى المواطنين بأنه لا يوجد شفافية وعدالة في عملية التوظيف والتشغيل. كذلك، فإن نظرة غالبية المواطنين للتعليم تركزت في قيمته الاجتماعية متجاوزة بذلك قيمته العملية.

وبالتالي، فإن هناك مشكلة قيمية في كل الخيارات وبشكل متداخل، مما يكسب هذا الموضوع أهمية خاصة في معالجة مشكلة البطالة.