

ورقة موقف

صادرة عن المنتدى الإقتصادي الأردني

البطالة في الأردن: واقع وتوقعات ومقترحات

عمان – المملكة الأردنية الهاشمية

أيلول ٢٠٢٠

المقدمة

المنتدى هو منصة اقتصادية فكرية من أولويات عمله الرصد المتواصل لأبرز المؤشرات والتطورات المالية والنقدية والتنافسية للاقتصاد الأردني بكافة قطاعاته، وضمن نهج يعزز الحوار والشراكة بين القطاعين العام والخاص، وصولاً إلى النمو الشمولي المستدام والذي ينعكس أثره على المواطن والمجتمع ويعالج التحديات الاقتصادية الراهنة ومن أهمها مشكلتي الفقر والبطالة. إن أهم ما سوف يقدمه المنتدى هو التغذية الراجعة للجهات ذات الاختصاص من أجل التأثير الإيجابي في صناعة السياسات الاقتصادية لينعكس أثره على رفعة المواطن ويعزز الاستقرار. يذكر إن هذا المنتدى قد تأسس في تشرين ثاني ٢٠١٩.

إن الغرض الأساسي من إعداد هذه الورقة هو التنبيه للأخطار والآثار الاقتصادية والاجتماعية الوخيمة المحتملة جراء الارتفاع المتزايد لمنحنى معدلات البطالة، وخاصة إذا ما استمرت السياسات الاقتصادية والاستثمارية واستراتيجيات الموارد البشرية بتجاهل هذه الظاهرة. وبلي ذلك، التنبيه بأهمية ضرورة دراسة الأسباب الرئيسية الكامنة وراء هذه الظاهرة، وتشخيص أنواع البطالة في الأردن بتحديد أبرز صفات المتعطلين عن العمل بهدف تسهيل إيجاد السياسات والسبل الملائمة لمعالجتها والتخفيف منها. وأخيراً، وضع سياسات اقتصادية واستثمارية وحلول وآليات مناسبة لتسطيح منحنى معدلات البطالة المتسارع في الارتفاع أخذين بعين الاعتبار تأطير الشراكة مع القطاع الخاص وتحفيزه بهدف زيادة قدرته، وتمكينه من استيعاب العمالة الأردنية. وبالتالي زيادة معدلات التشغيل وخلق فرص العمل، لما لذلك من انعكاسات إيجابية واسعة على النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في المملكة.

ووفقاً لما جاء من توجيهات جلالة الملك المعظم في كتاب التكليف السامي لحكومة الدكتور عمر الرزاز في 5 حزيران 2018، فإن "التحدي الرئيس الذي يقف في وجه تحقيق أحلام وطموحات الشباب الأردني هو تباطؤ النمو الاقتصادي، وما نجم عنه من تراجع في فرص العمل خاصة لدى الشباب. وعليه، فإن أولوية حكومتكم يجب أن تكون إطلاق طاقات الاقتصاد الأردني وتحفيزه ليستعيد إمكانيته على النمو والمنافسة وتوفير فرص العمل"، وطالب جلالته "الحكومة أن تضع الإصلاح الإداري والنهوض بأداء الجهاز الحكومي على رأس أولوياتها واعتباره مصلحة وطنية عليا؛ فلا مجال لأي تهاون مع موظف مقصر أو مسؤول يعيق الاستثمار بتعقيدات بيروقراطية أو تباطؤ يضيع فرص العمل على شبابنا والنمو لاقتصادنا".

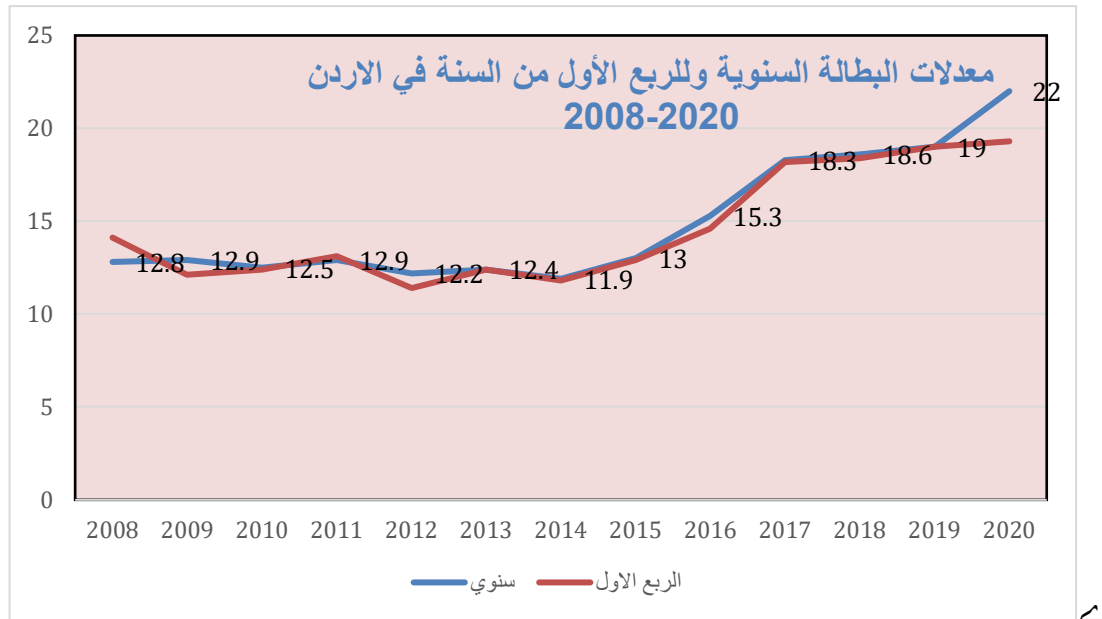
كما جاء في خطاب العرش السامي في افتتاح الدورة العادية الثالثة لمجلس الأمة الثامن عشر في 14 تشرين أول 2018، فإنه "نظراً لعدم قدرة النموذج التقليدي على مواجهة التحديات الاقتصادية وتلبية الحاجات المتزايدة للمواطنين، فإن على الحكومة العمل وفق خططها، لترجمة نهج اقتصادي واقعي يحفز النمو، ويعزز الاستقرار المالي والنقدي، ويعالج تفاقم المديونية، ويستقطب الاستثمارات لتوفير فرص العمل للأردنيين".

ومن أجل تحقيق أغراض هذه الورقة، فقد تم تقسيمها إلى محورين أساسيين: يبحث الأول منه واقع وتوقعات البطالة في الأردن. أما الثاني، فيقدم بعض المقترحات والحلول للحد من تفاقم مشكلة البطالة في المملكة.

المحور الاول: واقع وتوقعات البطالة في الأردن

واصلت مستويات البطالة ارتفاعها للسنة السادسة على التوالي وصولاً إلى 23% في الربع الثاني من هذا العام، ويتوقع أن تتجاوز نسبتها 25% في نهاية العام 2020، كنتيجة لتداعيات جائحة كورونا التي فاقت المشكلة بشكل واضح بسبب الاغلاقات العالمية والمحلية والتي أدت الى كبح العرض والطلب معاً، مما تسبب بتعثر الكثير من الشركات الصغيرة والمتوسطة وأدى الى استغنائها عن عمالها وموظفيها على الرغم من التدخلات والاجراءات الحكومية المتخذة أثناء فترة الاغلاق.

وساهمت الازمة الاقتصادية والتباطؤ الاقتصادي ولا سيما ضعف استقطاب الاستثمارات الأجنبية والمحلية في تفاقم مشكلة البطالة مضافا إليها الظروف السياسية والأمنية التي يعيشها الإقليم والتي زادت من تدفق اللاجئين الى المملكة مما تسبب بدخول عمالة مدربة وغير مدربة منافسة للقوى العاملة الأردنية الباحثة عن العمل وخاصة ممن يحملون مؤهلات علمية ومهنية أقل من الثانوية، هذا علاوة على دخول الالاف من خريجي المدارس والمعاهد المهنية والاكاديمية والجامعات الأردنية سنويا الى سوق العمل ومن مختلف التخصصات، واحتمالية عودة عشرات الالاف من الاردنيين العاملين في الخليج وغيره من الدول نتيجة تداعيات جائحة كورونا. حيث تشير التوقعات الى احتمالية عودة 33 ألف عامل أردني من الخارج مع نهاية العام 2020 أو بداية العام المقبل.



ويعتبر هذا المستوى من معدلات البطالة هو الأعلى تاريخياً، سواءً معدلات البطالة بين الذكور أم بين الإناث، أو بين المحافظات وبمختلف التخصصات، فهي معدلات مرتفعة بكافة المعايير. فقد بننا أمام مشكلة اقتصادية مستعصية ذات آثار اجتماعية وخيمة، كونها تمس حياة شريحة واسعة من المواطنين والأسر الأردنية المنتشرة في مختلف مناطق ومحافظات المملكة.

ومن هذا المنطلق، يشارك المنتدى قادة الفكر والرأي قلقهم من تداعيات ونتائج انتشار البطالة والتي يتوقع أن تمتد آثارها لتشمل الفقر والعنف والانحراف والجريمة والسرققة والمخدرات.

أسباب تزايد معدلات البطالة

يرى المنتدى أنه يمكن حصر أسباب ارتفاع معدلات البطالة بوجود اختلالات هيكلية مزمنة في حالتها العرض والطلب في سوق العمل الأردني وذلك على النحو التالي:

في حالة الطلب:

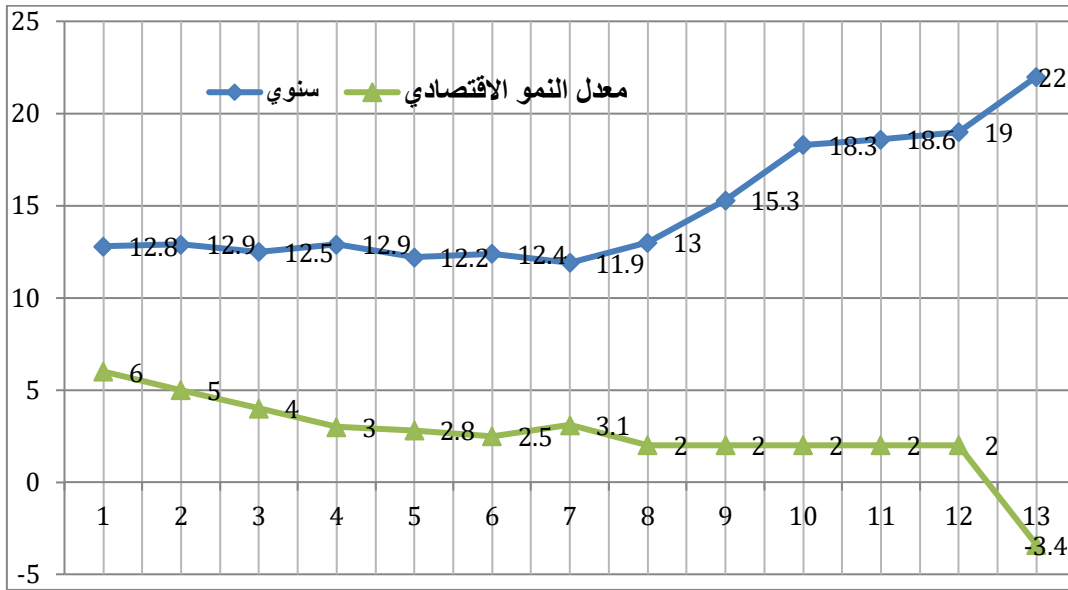
١. عدم كفاية عدد فرص العمل التي يستحدثها الاقتصاد الأردني سنويا نظرا للانخفاض الملموس في الاستثمارات الأجنبية والمحلية المباشرة مما أدى لتفاقم حالة التباطؤ الاقتصادي التي تمر بها المملكة ونتج عنها زيادة معدلات البطالة. (i) إذ يبلغ عدد فرص العمل التي يستحدثها الاقتصادي الأردني حوالي ٣٠ إلى ٤٠ ألف فرصة عمل مقابل ما يقارب دخول حوالي ١٠٠ ألف باحث عن العمل سنويا.
٢. ازدياد مظاهر البيروقراطية لدى الجهاز العام وانخفاض دوره في تحفيز القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة، وذلك نظرا لارتفاع كلف الأعمال لدى القطاع الخاص.
٣. تفاوت مستويات التنمية بين المحافظات، وتركز التنمية في ثلاث مدن رئيسية - عمان واربد والزرقاء.
٤. انحياز الاستثمارات الأجنبية لتشغيل العمالة غير الأردنية.
٥. ازدياد ظاهرة العمالة الوافدة المخالفة والمنافسة للعمالة الأردنية نظرا لقبولها بأجور أقل، بيئة وشروط عمل أصعب في ظل عدم قدرة القطاع الخاص لتقديم ظروف عمل أفضل لما لذلك أثر في زيادة تكاليف الإنتاج وأسعار المنتجات.

في حالة العرض:

١. عدم استقطاب استثمارات ذوات الكثافة العمالية
٢. غياب الحوافز لتشغيل الأردنيين
٣. عدم موازنة مخرجات التعليم والتدريب المهني لاحتياجات سوق العمل الأردني.
٤. عدم رغبة أصحاب العمل أحيانا في توظيف العمالة الأردنية نظرا لانخفاض إنتاجيتهم وارتفاع أجورهم مقارنة مع العمالة الأجنبية.
٥. عدم تقبل العمالة الأردنية للعمل في بعض المجالات نظرا لظروف العمل، كالأجر وبيئة العمل، أو لعوامل اجتماعية.

العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة

لتحليل أثر التباطؤ الاقتصادي (النقطة الأولى في أسباب البطالة في حالة الطلب) على معدلات البطالة، تم اعداد الرسم البياني رقم (٢) والذي يشير إلى أن هنالك علاقة ارتباط سلبية واضحة ما بين تباطؤ معدلات النمو الاقتصادي وبين ارتفاع معدلات البطالة في الاردن خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٢٠. وهنا يجب التركيز على اتجاه العلاقة السببية بين المتغيرين: فهل ينتقل الأثر من النمو الاقتصادي الى معدلات البطالة نتيجة انخفاض أرباح الشركات وبالتالي تتوجه الشركات للاستغناء عن العمالة أو تخفيض حجم العمالة لديها، أم من البطالة الى النمو الاقتصادي، بمعنى هل يؤدي ارتفاع معدلات البطالة الى تراجع النمو الاقتصادي الكلي بسبب تراجع حجم القوى العاملة في السوق وبالتالي تراجع الإنتاجية لدى الشركات؟



كما ويمكن دراسة امكانية تطبيق قانون أوكن Okun's Law الذي يصف التأثير الكمي للتغير في معدل البطالة على معدل نمو الناتج الإجمالي، وذلك لتقدير نسبة النمو المطلوبة في الاقتصاد لتخفيض معدلات البطالة لمستويات البطالة الطبيعية - والتي تقدر عادة بنسبة ٤٪ تقريبا. فوفقا لقانون أوكن، إذا ارتفعت البطالة بنقطة مئوية واحدة (١٪) يتوقع أن ينخفض الناتج المحلي الحقيقي بنقطتين مئويتين (٢٪). بمعنى آخر، إذا ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بنقطة مئوية واحدة (١٪) تنخفض معدلات البطالة بنصف نقطة مئوية (٠,٥٪). وهذا يعني أنه لتخفيض معدل البطالة الحالية في الاردن من ١٩,٣٪ الى ٤٪ نحتاج أن ينمو الاقتصاد بنسبة ٣٠٪. ومن هنا تكمن صعوبة تخفيض معدلات البطالة في المديين القصير والمتوسط.

وبالرغم من ذلك، فيجب مراعاة ان هناك بعض الدراسات الاكاديمية التي خصت الاقتصاد الأردني ودرست العلاقة بين النمو ونسبة البطالة والتي وجدت ان هنالك عدم تطابق كامل مع هذا القانون في الحالة الأردنية، بل حذرت السلطات الأردنية من ان التركيز الكلي على النمو الاقتصادي وحده ليس بالضرورة ان يؤدي الى انخفاض نسبة البطالة، وقد يكون هذا هو السبب أنه خلال الفترة ما بين عامي 2000 – 2008 حيث شهد الأردن معدلات نمو مرتفعة جدا إلا أن معدلات البطالة كانت أيضاً مرتفعة.

العلاقة بين الاستثمارات الأجنبية والبطالة

يدرك المنتدى ان التعامل مع شأن العمالة الوافدة العربية تخضع لجوانب سياسية حساسة يصعب على الحكومات اتخاذ قرارات من شأنها استبدال العمالة الوافدة بالمحلية بشكل سريع. الا ان هذه المشكلة يجب ان تكون حافزاً لصانع القرار من خلال مبادرات خلاقة أهمها التركيز على زيادة الاستثمار المحلي والأجنبي المباشر وتمكين القائم منها مرتكزين بذلك على اتفاقيات التجارة الحرة التي تتمتع بها المملكة دون غيرها من الدول والتي قدمت للأردن بالأساس كدعم لاقتصادها وتشغيل مواطنيها، ومنح التسهيلات والحوافز على أساس تشغيل الأردنيين. فلا يوجد حل للبطالة الا من خلال الاستثمار الأجنبي والمحلي المباشر وتمكين الاستثمارات القائمة او من خلال تصدير العمالة.

أنواع البطالة في الاردن

من خلال مراجعة ابرز سمات المتعطلين عن العمل، يمكن القول أن أنواع البطالة⁽ⁱⁱ⁾ في الأردن متنوعة لتشمل ما يلي: البطالة الهيكلية أو البنوية أو الدورية (والناتجة عن دورية النظام الرأس مالي المتنقلة دوما بين الانتعاش والتوسع الاقتصادي وبين الانكماش والأزمة الاقتصادية التي ينتج عنها وقف التوظيف والتنفيس عن الأزمة بتسريح العمال) والبطالة الاحتكاكية (وهي عبارة عن التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة لأخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى أو في سبيل الدراسة وهكذا) والبطالة السلوكية (وهي البطالة الناجمة عن إجماع ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف) والبطالة المستوردة (وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع، كقطاعي الزراعة والانشاءات).

المحور الثاني: مقترحات للحد من تفاقم مشكلة البطالة

- إن إعادة مشروع خدمة العلم بالقلب الجديد لا بد ان يضيف مبادئ ومهارات جديدة إلى سوق العمل وسيملاً فراغ لدى منتسبي هذا البرنامج. إلا أن المنتدى يرى أنه ليس هناك أي بديل لحل مشكلة البطالة المتزايدة إلا من خلال جهود حقيقية لتعزيز الاستثمارات القائمة ثم استقطاب استثمارات جديدة تخلق فرص العمل لخريجي هذه المبادرة وغيرهم من المتعطلين.
- يدعو المنتدى أن تكون احدى سياسات الدولة العليا هي تبني كافة أجهزتها مبدأ مكافحة البطالة وخلق فرص عمل جديدة والحفاظ على القائم، ليصبح هذا المبدأ هو روح أي قانون أو نظام أو قرار من أي نوع. ويؤكد المنتدى على أهمية أن يصبح اعتماد معدلات البطالة واعداد فرص العمل المستحدثة هو المعيار الرئيسي لمقياس نجاح الحكومات.
- ضرورة تحديث الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية ٢٠١٦-٢٠٢٥ حيث انه بعد مضي أربع سنوات منذ انطلاق هذه الاستراتيجية أصبحت بعض الفرضيات غير واقعية بالإضافة إلى ما أحدثته جائحة كورونا على النموذج الاقتصادي العالمية مما يتطلب تحديث الاستراتيجية وفق المعطيات الجديدة.
- اعتبار تسويق الأردن كوجه استثمارية بالمستوى والأساليب الحديثة التي تستحقها البلاد هو بمثابة التزام يجب ترجمته على ارض الواقع: هيئة الاستثمار هي الجهة المسؤولة عن هذا الجانب، مما يتطلب دعم الهيئة بالكوادر والموازنات وما تحتاج لتمكينها من أداء دورها على أكمل وجه وبالأخص العمليات التسويقية المحترفة والخلاقة.
- الفاصل بين الدول التي تتمتع بالاقتصادات المتقدمة والدول الأخرى التي تعاني من أوضاع اقتصادية صعبة هي الشراكة الحقيقية بين القطاعين العام والخاص، والوصول الى تفاهم بأن مصلحة القطاعين تتحقق بنجاح كليهم.
(Inclusive economy vs. Extractive economy)
- الإسراع في تفعيل قانون الشراكة بين القطاعين العام والخاص لإنجاز المشاريع وفق أسس تنمية شاملة.
- من تأثيرات جائحة كورونا المستجد على الاقتصاد العالمي هي التغييرات على سلاسل التوريد والتزويد العالمية من عدة نواحي، ومن أحدها إيجاد مواطن بديلة لهذه السلاسل. مما يستدعي أن يكون للأردن سبق في الحصول على فرصة ضمن هذه المواطن البديلة. (Just in time vs. Just in case)

- يرى المنتدى أن التوجه نحو تعزيز مشاركة القطاع الصناعي، وخاصة تحت مظلة اتفاقيات التجارة الحرة، سيساهم في خلق فرص عمل جديدة وتخفيض نسب البطالة مما يستدعي مراجعة كلف الأعمال لزيادة القدرة التنافسية. وقد أثبت هذا النموذج الاقتصادي نجاحه في تقليل معدلات البطالة.
- ادخال مفهوم جديد للتدريب المهني اثناء العمل apprenticeship الذي يفتح المجال لخريجي الثانوية العامة للحصول على المهارات في مهن مثل المحاسبة، مدخل البيانات، مقدم خدمة العملاء والحاسوب وغيرهم من المهن، حيث ويتقاضوا رواتب كغيرهم من الموظفين ويمكنهم دخول سوق العمل مسلحين بخبرات عملية دون الحاجة إلى شهادات جامعية.
- إعادة النظر في اليات عمل ديوان الخدمة المدنية لما يخلقه من حاجز لعدم نشاط المجتمع اقتصاديا وذلك من خلال انتظار العديد من الباحثين عن عمل لسنوات وفقا لترتيب ديوان الخدمة المدنية. ومن الجدير بالذكر أن هذه النقطة تحتاج الى معالجة كلية لما لها من أهمية في التأثير على ثقافة المجتمع.
- مراجعة تصنيف الوظائف في نظام الخدمة المدنية (الفئات الأولى والثانية والثالثة) والذي يعزز الانطباع الثقافي بأن التعليم الجامعي أفضل من التعليم المهني، وتقديم نماذج بديلة تعتمد المهارات الوظيفية والمعرفة المرتبطة كأساس للتقييم سعيا للوصول الى مرحلة يمكن تعريف شاغل الوظيفة بأنه عامل بغض النظر عن المستوى التعليمي أو المهني أو الصناعي.
- إيجاد برامج تدريب مهني جديدة ذات مستوى عال ومتوافق مع المعايير الدولية، بالاستفادة من النموذج الألماني بخلق نموذج مميز للتدريب المهني والذي قد كلل بتوجه عدد كبير من الشباب الألماني إلى التعليم المهني بدلاً من الدراسات الجامعية العليا. ويعتبر النظام التعليمي المهني الألماني من أفضل النظم العالمية، حيث اعتمد هذا النظام الثنائي Dual System of Vocational Training على فترة دراسية تتراوح بين سنتين إلى ثلاث سنوات، ويتم اختيار المهن وبرامج التدريب عن طريق التعاون الوثيق بين الحكومة والسلطات المحلية وغرف التجارة والصناعة. ويتم تطويره بشكل مستمر عن طريق مهن جديدة وفقا لما يطلبه سوق العمل.
- تأسيس أكاديميات متخصصة لكل قطاع مثل: الصناعة، الزراعة، الانشاءات وقطاع الخدمات كالأكاديمية الملكية لفنون الطهي والهدف منها هو تهيئة المتدرب على ظروف عمل حقيقية مثل الظروف التي سيواجهها في سوق العمل لاحقاً.
- فتح أسواق عمل غير تقليدية للأردنيين في الخارج، بحيث يتم استيعاب وظائف عمل للخريجين الأردنيين ويتم أيضاً تصدير بعض من الكفاءات الأردنية بطريقة منظمة من خلال اتفاقيات اقتصادية واستثمارية وأكاديمية.
- أن تشجيع إنشاء المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر والريادية يسهم بشكل كبير في تخفيض نسبة البطالة. ولإنجاح ذلك، يجب إعادة النظر في بيئة التمويل الأصغر وفق أسس شفافة وعادلة، وعمل الترابطات الأمامية والخلفية لهم مع المشاريع الكبرى.
- مع إدراك المنتدى للتحديات المالية، فالتوسع في انشاء مشاريع الأشغال العامة الكبرى لغايات التنمية المستدامة تساهم في الحد من مشكلتي الفقر والبطالة، حيث توظف هذه المشاريع اعداد كبيرة من العمال بأجور تقترب من الحد الأدنى ولفترات مؤقتة. ويقندي الامر بان تقوم الحكومة بتقديم بعض الخدمات التحفيزية كخدمات النقل أو بعض الخدمات الاجتماعية والتعليمية، وذلك ضمن ثلاثة أنواع من المشاريع: الأولى هي مشاريع البنية التحتية سواء كانت بنية تحتية اقتصادية مثل إنشاء الطرق، الموانئ، السدود، السكك الحديدية وغيرها، أو بنية تحتية معنية بتوفير خدمات المياه والصرف الصحي مثل مشاريع توفير مصادر مياه عذبة للشرب، وبناء قنوات الري، إلى توفير خدمات الصرف الصحي، وبنية تحتية اجتماعية من بناء وإعادة تأهيل المدارس والمستشفيات والمراكز الصحية، ومرافق تقديم الخدمات الاجتماعية العامة. النوع الثاني هي مشاريع استصلاح وتأهيل الأراضي ومصادر المياه كالأنهار وبرامج التشجير

الوطنية، والنوع الثالث هي مشاريع الخدمات الاجتماعية والأعمال التطوعية. ومن المشاريع الكبرى الأخرى والتي سيكون لها أثر اقتصادي واجتماعي كبير على المواطنين هي انجاز شبكة سكة حديد تربط كافة مناطق المملكة.

- خلق نظام بيانات تفصيلي (Labor Market Information System) يوضح التخصصات المشبعة والتي فيها نقص موظفين ويوضح أيضاً معدلات الرواتب، وذلك ليتم متابعة وقراءة سوق العمل بشكل مستمر، وأيضاً لوضع محددات للمؤسسات التعليمية ولرسم خريطة المستقبل للأشخاص الذين يرغبون بالتعلم وأين يجب عليهم التوجه.
- دعم العمالة في قطاع الزراعة والانشاءات بمزايا التأمين الصحي والضمان الاجتماعي لخلق بيئة جاذبة للعمالة الأردنية. فمع مرور الزمن، أثبت العامل الأردني أنه يستطيع العمل في أي مهنة إذا كانت تؤمن له الحد الأدنى من الدخل الجيد وتمنح له الامتيازات الأساسية المتوفرة في أي عمل آخر. فعلى سبيل المثال، بعد تنظيم وإعادة صياغة بعض التشريعات المتعلقة بعمال الوطن أصبحت العمالة الآن أردنية ١٠٠٪ وهناك الكثير من التجارب الأردنية الناجحة.
- أن تتحيز السياسات الاقتصادية والاستثمارية وكافة ادوات السياستين المالية والنقدية لصالح أسواق العمل بهدف تشغيل الأردنيين. فعلى سبيل المثال، أن يتم منح أسعار فائدة مخفضة للمشاريع بمختلف أحجامها إذا كانت مشغلة للعمالة الأردنية، الأمر الذي يساهم في زيادة الطلب على التشغيل للأردنيين، على أن تتوازى هذه السياسة مع برامج إعادة تأهيل وتدريب لتلك العمالة لتصبح متلائمة مع متطلبات تلك الاستثمارات. وفي جانب السياسة الضريبية أن يتم منح حوافز ضريبية للشركات والمشروعات التي تشغل عمالة أردنية آخذين بعين الاعتبار التوزيع القطاعي والجغرافي.
- تشجيع الشركات العالمية المهتمة بالتكنولوجيا لتعظيم الاستثمار في الأردن ومنحهم التسهيلات اللازمة شريطة توظيف العمالة الأردنية ويشمل ذلك التشبيك مع الجامعات لرفد هذه الشركات أيضاً بالخريجين المؤهلين.
- انشاء مشاريع ريادية تشاركية فيما بين الشباب الرياديين وتوفير لهم الدعم والتمويل وتوسيع نشاطاتهم، إضافة إلى وضع برنامج تحفيزي للشركات الكبيرة كافة وبحيث يمنح هذا التحفيز على أساس فرص العمل الجديدة المستحدثة.
- تعزيز بيئة الأعمال الأردنية كمركز خدمات اقليمي (Outsourcing Hub) مثل مراكز الاتصال، الترجمة، الاستشارات، الأبحاث والدراسات، الاستشارات الضريبية والقانونية، صياغة العقود، البرمجة، إدارة المواقع الالكترونية والحملات الإعلانية، والأعمال التصميمية، وغيرها.
- السماح بظهور شركات ريادية منظمة بالحد الأدنى فقط وذلك لإتاحة الفرصة لهم Organic Business فقد عمل القطاع السياحي في ايرلندا على إتاحة الفرصة للعديد من المنشآت من خلال التنظيم بالحد الأدنى وذلك لخلق منتجات وأعمال تدعم القطاع وحقق نتائج إيجابية. وكانت للأردن تجارب في مثل هذا السيناريو بعد الازمة الاقتصادية لعام 2008 وظهور تطبيقات أوبر وكريم، التجارة الالكترونية، والاستراحات ومحلات الحلويات على جوانب الطرق، السيدات اللواتي يقدمن الطعام والوجبات من المنزل، تأجير المزارع والبيوت لتصبح مصدر دخل وغيرها من الأمثلة. فأمثال هذه القطاعات التي تتكيف من حجم العرض والطلب يفضل دعمها مع نهج التنظيم بالحد الأدنى فقط وليس بالحد الذي يمكن أن يؤدي إلى عدم ديمومتها.