

موجز للسياسات

المعيقات التي تواجه المشاركة الاقتصادية للشباب في الأردن: تحليل مرتكز على النوع الاجتماعي

إعداد راجي أسعد،¹ كارولين كرافت،²
مايا سيفردينغ³

مع ليلي الحاج،³ وروبي شونغ،² وإلهان
عمر²

1 جامعة مينيسوتا
2 جامعة سانت كاترين
3 الجامعة الأمريكية في بيروت



الرسائل الرئيسية

- يعاني الشباب ممن تتراوح أعمارهم من 16 - 30 عامًا في الأردن من معدلات بطالة مرتفعة (45% ممن في قوة العمل عاطلون عن العمل) ومعدلات تشغيل متدنية (26% من السكان).
- نسبة كبيرة من الشباب في هذه الفئة العمرية (39%) غير مدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب، أي أنهم إما يبحثون عن عمل أو عمال محبطون أو خارج قوة العمل لأسباب غير متصلة بالتعليم أو التدريب.
- معدل غير المدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب أكبر بين النساء (51% من النساء الأردنيات مقابل 24% بين الرجال الأردنيين، و70% من النساء السوريات مقابل 36% من الرجال السوريين).
- تشارك 27% من النساء الأردنيات و16% من النساء السوريات في قوة العمل، لكن الغالبية العظمى من النساء المشاركات في قوة العمل (79% من الأردنيات و82% من السوريات) عاطلات عن العمل ويبحثن عنه.
- يفضل الشباب الأردنيون العمل في القطاع العام بفضل ما يمنحه من أمن وظيفي، وساعات عمل أقصر، و أمان وظيفي أكبر. كان التعليم هو المجال المفضل للنساء والعمل في الأمن والقوات المسلحة هو المفضل بالنسبة للرجال، لكن نسبة بسيطة فقط من الشباب تمكنوا من العمل في هذه المجالات.
- تلتزم النساء بما يسمى "الحد الأدنى المقبول من ظروف العمل" وهو حد مرتفع - بسبب قيود اجتماعية متفاوتة، منها مسؤوليات أعمال الرعاية بالنسبة للمتزوجات والأعراف الاجتماعية بشأن الوظائف وظروف العمل المقبولة للنساء.
- أفاد الشباب العاطلون عن العمل بأن السبب الرئيسي لعدم عملهم هو عدم توفر الوظائف، ويعتبر الشباب عامة أن الوضع الاقتصادي في الأردن ضعيف ويقدم فرصًا قليلة.
- يقول ربع الشباب العاطلين عن العمل أنهم مستعدون لقبول أجور أقل قليلًا من الحد الأدنى الرسمي للأجور البالغ 260 دينارًا شهريًا، في حين أن ثلاثة أرباع العاطلين عن العمل مستعدون لقبول وظيفة في القطاع العام إذا بلغ الأجر 350 دينارًا شهريًا، أو وظيفة في القطاع الخاص إذا بلغ أجرها 400 دينارًا شهريًا.
- كثيرًا ما يعاني الشباب العاملون من نقص التشغيل؛ إذ عمل 44% منهم في وظائف تطلبت مستوى تحصيل علمي أدنى من المستوى الذي حصلوه.
- من وسائل معالجة عدم تلبية فرص سوق العمل في الأردن لطموحات الشباب أن يسعى صناع السياسات لإضفاء الصبغة الرسمية والحماية الاجتماعية على جميع الوظائف في الأردن. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق توسعة نطاق تغطية التأمين الاجتماعي الإلزامي لجميع أنواع العمل وتبسيط العمليات الإدارية للحصول على التغطية وتقديم الحوافز والدعم وغير ذلك من الآليات غير المعيارية لضمان تغطية العمال غير المنتظمين والفئات التي يصعب تأمينها.
- تتطلب معالجة العوائق التي تواجه عمل النساء اتخاذ إجراءات إضافية، مثل تقديم الحوافز لأصحاب العمل من أجل إتاحة ساعات عمل أكثر مرونة، وتقديم المباشرة لرعاية الأطفال أو الدعم المادي لرعايتهم، وتقديم خدمات تعليم الطفولة المبكرة الأكثر ملاءمة لجداول أعمال الأمهات العاملات ووسائل النقل الآمن.

- كما يلزم مواصلة الجهود لمكافحة الأعراف غير العادلة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، ومنها الجهود المبذولة من خلال النظام التعليمي والحملات المجتمعية للمساعدة في تعديل المواقف. وينبغي أن تعالج هذه الجهود على وجه التحديد ثقافة إلقاء اللوم على الضحية في حالات التحرش.
- ثمة حاجة لفتح مجموعة أوسع من فرص التوظيف وسبل العيش للسوريين الشباب وذلك عن طريق توسعة نطاق أهليتهم للعمل في مجالات أكبر.

تدني معدلات المشاركة الاقتصادية وارتفاع معدلات البطالة

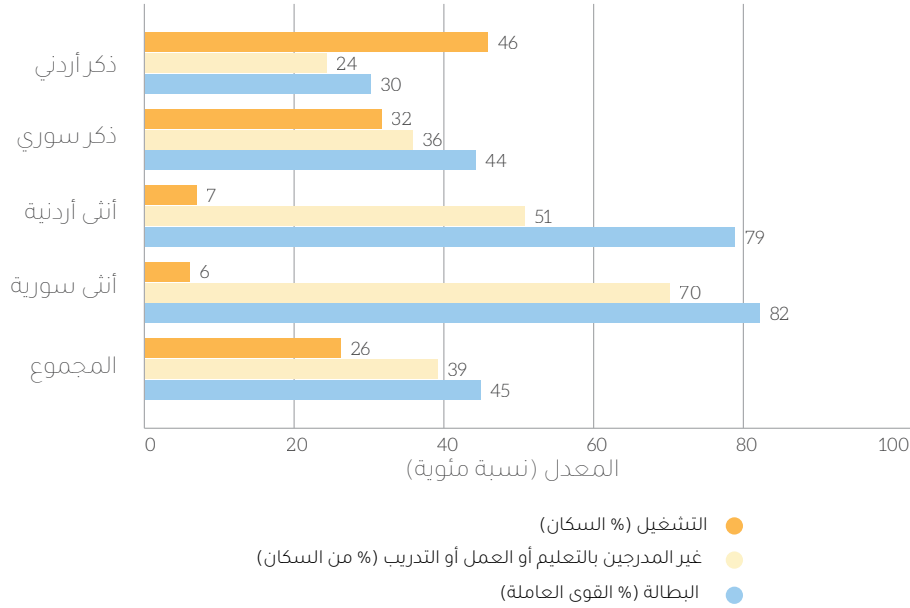
معدلات العمالة بين شباب الأردن من أدنى المعدلات على مستوى العالم⁴. وجد مسح جديد بعنوان "مسح الشباب في الأردن" أن 26% فقط من الشباب الأردنيين والسوريين المنتمين للفئة العمرية (16 - 30) عامًا مشتغلون، كما أن المعدلات بين الشابات متدنية على نحو كبير (الشكل 1). ففي حين أن 46% من الرجال الأردنيين و32% من الرجال السوريين مشتغلون، تتدنى هذه المعدلات إلى 7% بين الشابات الأردنيات و6% بين الشابات السوريات.

الأهداف والنظرة العامة

تعد نسبة الشباب بين سكان الأردن مرتفعة نسبيًا، حيث تتراوح أعمار نحو ثلث سكان البلاد من 16 إلى 30 عامًا. يعتمد هذا التقرير على بيانات حديثة - كمية وممثلة على المستوى الوطني (من مسح الشباب في الأردن) ونوعية (من مجموعات النقاش النوعية) - من أجل فهم طموحات الشباب والتحديات التي تواجههم من حيث المشاركة الاقتصادية. يركز موجز السياسات هذا على الأبعاد المتعلقة بالنوع الاجتماعي للمشاركة الاقتصادية والفروقات بين تجارب الأردنيين والسوريين في الأردن.

الشكل 1: معدل التشغيل (النسبة المئوية من السكان)، ومعدل غير المُدرّجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (النسبة المئوية من السكان) ومعدل البطالة (النسبة المئوية من قوة العمل)، حسب الجنس والجنسية.

المصدر: حسابات المؤلفين بناء على مسح الشباب في الأردن.



إضافة إلى ذلك، وفقاً لمسح الشباب في الأردن، فإن 39% من الشباب غير مُدرّجين بالتعليم أو العمل أو التدريب. ووصل هذا المعدل إلى أعلى مستوى له بين الإناث السوريات (70%) ثم الأردنيات (51%). لكن من المهم الإشارة إلى أن النساء غير المُدرّجات بالتعليم أو العمل أو التدريب كثيرًا ما ينشغلن في أعمال الرعاية.⁵ أما بين الشباب الذكور، فإن 24% من الأردنيين و36% من السوريين غير مُدرّجين بالتعليم أو العمل أو التدريب.

تظهر هذه البيانات أن الشباب يواجهون صعوبة في الاندماج الاقتصادي، وأن إمكانيات جيل الشباب الكبيرة في الأردن غير مستغلة، وذلك يمثل تحديًا أمام التنمية الوطنية ومسارات حياة الأفراد. يستكشف موجز السياسات هذا الأسباب الجذرية للإقصاء

تُعاني الشابات من معدلات بطالة مرتفعة أيضًا. وفقاً لمسح الشباب في الأردن، بلغت معدلات البطالة كنسبة من قوة العمل (العاملون إضافة إلى العاطلين عن العمل) نسبةً مرتفعة بين الشباب (45%).⁵ فمعظم الشابات في قوة العمل عاطلات عن العمل (بلغ معدل البطالة 79% بين الشابات الأردنيات و82% من الشابات السوريات). وذلك يوحي بأن النساء يرغبن في العمل لكنهن يواجهن عددًا من المعيقات أمام حصولهن على فرصة عمل. في المقابل، بلغ معدل البطالة بين الرجال الأردنيين 30% وبين الرجال السوريين 44%.

5 نتائجنا متسقة مع الإحصاءات الرسمية لدائرة الإحصاءات العامة (الأردن) لعام 2021، التي وجدت أن أعلى نسبة للبطالة على المستوى الوطني كانت لدى المنتمين للفئة العمرية 15 - 19 عامًا (26%) و20 - 24 عامًا (48%) في الربع الرابع من عام 2020. وقد وجدنا أن معدل البطالة بلغ 54% للفئة العمرية (16 - 19) و46% للفئة العمرية (20 - 24) عامًا.

مدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب. عبر جميع المستويات التعليمية، كانت معدلات غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب أعلى بكثير (نحو الضعف في معظم الحالات) بين النساء مقارنةً بنظرائهن الذكور. وحتى مع تحصيل التعليم العالي، يعاني الشباب في الانتقال إلى العمل، وذلك ينطبق بشكل خاص على الشباب.

تشمل معدلات البطالة فقط الأفراد الذين لا يعملون لكنهم نشطون في البحث عن عمل، وهي تظهر علاقةً مختلفة قليلاً مع التعليم وتتفاوت حسب الجنس والجنسية. كما هو واضح في الشكل 2 تصل معدلات البطالة (كنسبة من قوة العمل) بالنسبة للأردنيين الذكور إلى أعلى مستوياتها بين الأقل تعليمًا (دون التعليم الأساسي)، في حين تتراجع لدى فئات التعليم الأساسي والثانوي، وترتفع مجددًا بين أصحاب التعليم العالي. أما بين الأردنيات فإنها تصل إلى أعلى مستوياتها بين الأقل تعليمًا، ثم ذوات التعليم الثانوي ثم ذوات التعليم العالي. أما الذكور والإناث السوريون، فإن معدلات البطالة تتراجع عادةً لديهم مع ارتفاع مستوى تحصيلهم العلمي.

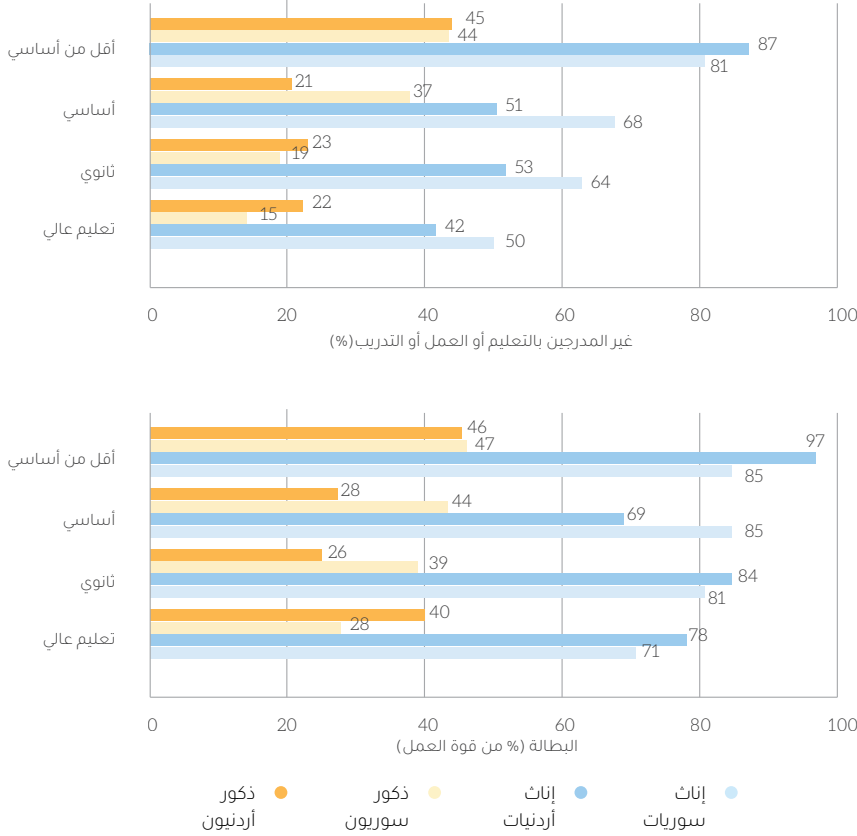
الاقتصادي ويبحث المعوقات التي تواجه المشاركة الاقتصادية. كما يدرس خيارات السياسات والبرامج للتخلص من المعوقات التي تواجه توفير العمل الكريم للشباب.

الفرص الاقتصادية تعتمد على التحصيل العلمي

تعتمد الفرص الاقتصادية المتاحة للشباب على مستوى تحصيلهم العلمي. يوضح الشكل 2 معدلات الشباب غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب والعاطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي والجنس والجنسية بين الأردنيين والسوريين في الأردن ممن تتراوح أعمارهم من 16 - 30 عامًا. بلغت معدلات غير المُدرجين بالتعليم أو العمل أو التدريب أعلى مستوى لها لدى فئة التعليم دون الأساسي (44% - 45% للشباب و81-87% للشابات). ثم تتناقص هذه المعدلات مع ارتفاع المستوى التعليمي، لكن حتى بالنسبة لمن يحملون شهادات التعليم العالي، كان نصف النساء غير مدرج بالتعليم أو العمل أو التدريب (42% من الأردنيات و50% من السوريات في مستوى التعليم العالي). فضلًا عن ذلك، فإن 22% من الشباب الأردنيين و15% من الشباب السوريين في مستوى التعليم العالي غير

الشكل 2: معدل غير المُدرّجين بالتعليم أو العمل أو التدريب (النسبة المئوية من السكان)، ومعدل البطالة (النسبة المئوية من قوة العمل)، حسب الجنس والجنسية ومستوى التحصيل العلمي

المصدر: حسابات المؤلفين بناء على مسح الشباب في الأردن.

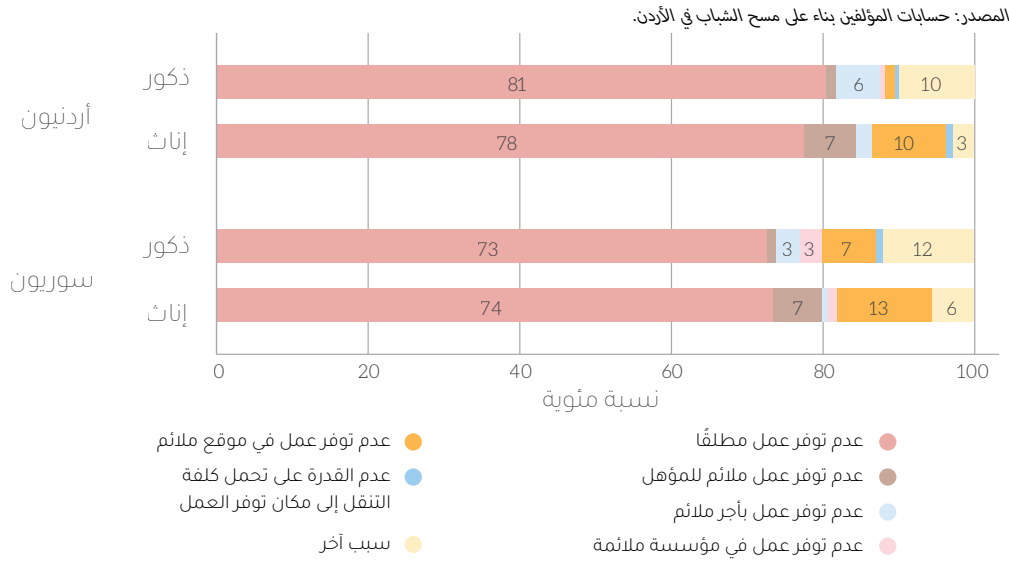


من الإناث السوريات عدم توفر فرصة عمل في موقع ملائم كسبب للبطالة. وكان الذكور الأردنيون الأكثر ميلاً للإفادة بعدم توفر عمل بأجر مناسب (6%)، ومع ذلك، من المرجح في بعض الحالات أنه عندما يذكر الشباب عدم توفر فرص العمل فإن هذا يعني عدم توفر فرص عمل لديهم استعداد للعمل بها بموجب الحد الأدنى المقبول من الأجر والحد الأدنى المقبول من ظروف العمل (سوى الأجر).

هل يتعطل الشباب عن العمل بسبب نقص الوظائف أم بسبب نقص الوظائف المناسبة فقط؟

سئل الشباب العاطلون عن العمل عن سبب تعطلهم عن العمل، وقد أفادوا بشكل أساسي بأن السبب هو عدم توفر فرص العمل (الشكل 3). في حين أشارت نسبة بسيطة من النساء (7%) إلى عدم توفر عمل ملائم لمؤهلاتهن. وقد ذكر 10% من الشباب الأردنيات و7% من الذكور السوريين و13%

الشكل 3: أسباب البطالة (النسبة المئوية من العاطلين عن العمل)، حسب الجنس



ملاحظة: تم حرف الأرقام للفتات التي تقل نسبتها عن 3%.

”أحنا بالصف العاشر عندنا منحدد المسار اذا مهني أو أكاديمي أو غيره. وبالتالي على أساسه التخصصات. هلق كمان في بيعطوا دورات تدريبية عن سوق العمل. وفي موقع الكتروني يتدخلي عليه تشوفي نشو التخصصات الشاعرة ونشو التخصصات اللي هي راكدة. فهذا الشيء ممكن يساعدا ولكن برأي لازم يكون في توعية أكثر بموضوع سوق العمل والمشاكل اللي رح نواجهها.“ - شابة أردنية، العمر 25-28

”اطلع اطلب اوبر واطلع بتطلع مع 5 أو 6 بتلاقي واحد منهن ما معو بكلوريوس، الباقي مهندس بتلاقي مخلص دكتورا، محاسب، أنا طلعت مع واحد مخلص ماجستير محاسب وعمره 29 سنه لحد هلا مش ملاقي وظيفة.“ - شاب أردني، العمر 18-19

وعلى غرار ذلك، عزا الشباب المشاركون في مجموعات النقاش النوعية المستويات العالية للبطالة بين الشباب والصعوبات التي يواجهها الشباب في الحصول على عمل جيد إلى الوضع الاقتصادي الضعيف في البلاد. وأشاروا إلى أن ثمة منافسة في بعض المجالات المرغوبة بين الشباب وأسرهم مثل الطب والهندسة بسبب العدد الكبير لخريجي هذه التخصصات ولأن الوظائف تمنح بالواسطة بدلاً من منحها على أساس المؤهلات. أخيراً، ذكر المشاركون أن دخول سوق العمل يشكل تحدياً لأن أصحاب العمل في القطاع الخاص على وجه التحديد يبحثون عن مرشحين بخبرة عمل لا يملكها الكثير من الشباب. كما أنهم أفادوا بأن الشباب كثيراً ما لا يملكون معلومات دقيقة عن أنواع الوظائف المطلوبة في الاقتصاد أو الآفاق المهنية للتخصصات الجامعية التي يختارونها.

لدى الشباب أنواع محددة من الوظائف المثلى والمقبولة

القطاع الخاص غير الرسمي خارج منشآت ثابتة. لكن 26% فقط من الشباب الأردنيين العاملين عملوا في وظائف حكومية، وهي وظائف يكاد يتعذر على الشباب السوريين الوصول إليها. نظرًا لمحدودية وظائف القطاع العام، يتحتم على معظم الشباب التفكير في خيارات أقل تفضيلاً في القطاع الخاص.

رغم تأكيد الشباب على تفضيلهم الواضح للوظائف في قطاعي التعليم والرعاية الصحية - والعمل في القطاع العام بالنسبة للأردنيين - إلا أن الشباب العاطلين عن العمل مستعدون لقبول مجموعة متنوعة من الوظائف (الشكل 5). كان العمل في القطاع العام والعمل في الوظائف الإدارية مثل الموارد البشرية أو المساعدة الإدارية أكثر قبولاً بالنسبة للشباب بشكل عام، لكن معظم الشباب العاطلين عن العمل كانوا مستعدين للعمل في قطاعي الصناعة أو التوصيل. ومن ثم كانت نسبة أقل نوعاً ما من الرجال الأردنيين مستعدة للعمل في المطاعم أو الزراعة أو التعليم. أما النساء فكان أكثر انتقائية في الوظائف التي يقبلون العمل فيها، فقد كان عدد محدود جداً من النساء مستعداً للعمل في المطاعم أو الزراعة أو الصناعة أو التوصيل أو قيادة المركبات.

سئل الشباب العاطلون عن العمل أيضاً عن الحد الأدنى للأجر المقبول للعمل في القطاع العام أو القطاع الخاص. كان نصف الشباب العاطلين عن العمل مستعداً لقبول 300 دينار أو أقل شهرياً، و25% منهم مستعداً لقبول 250 ديناراً أو أقل شهرياً. كما أن 75% من العاطلين عن العمل كان مستعداً لقبول وظيفة في القطاع العام إذا بلغ الأجر 350 ديناراً شهرياً، أو وظيفة في القطاع الخاص إذا بلغ أجرها 400 ديناراً شهرياً. في المقابل، يبلغ الحد الأدنى للأجور 260 ديناراً شهرياً اعتباراً من الأول من كانون الأول/يناير 2021. ومع ذلك، يتلقى معظم الشباب العاملين في أعمال غير رسمية أجوراً دون الحد الأدنى للأجور؛ حيث يتلقى نصف المشاركين العاملين بأجر 250 ديناراً أو أقل شهرياً، ويتلقى ربعهم 200 ديناراً أو أقل شهرياً. في المقابل، يتلقى النصف الثاني من العاملين بأجر أكثر من 250 ديناراً شهرياً.

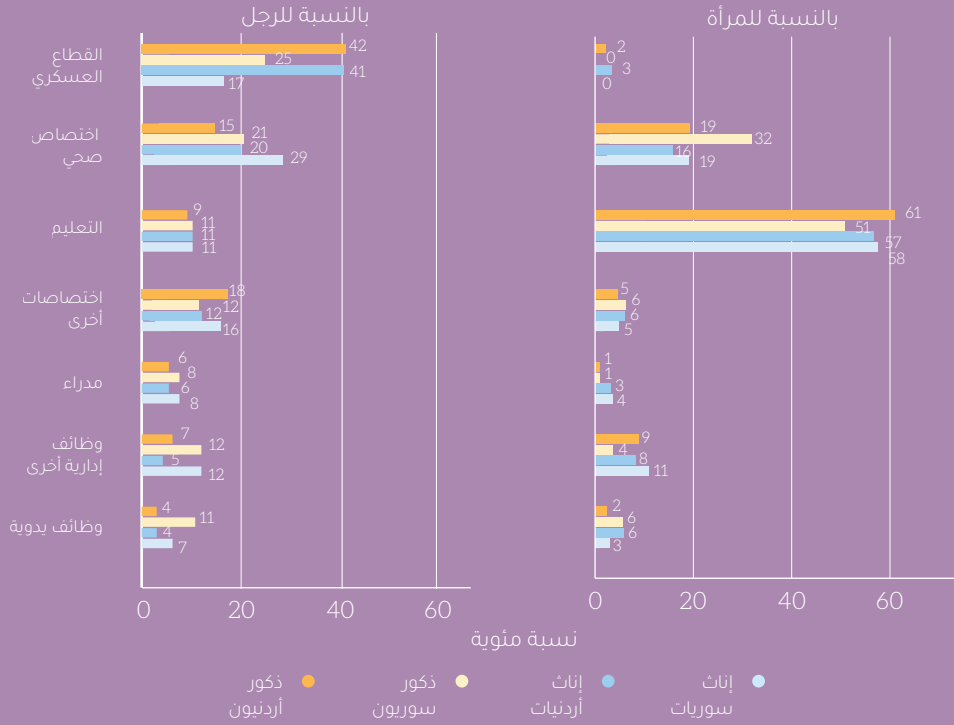
سئل الشباب عن الوظيفة المثالية للرجل والمرأة. وكان واضحاً أن وظائف ذوي الياقات البيضاء/ الوظائف الإدارية أو غير اليدوية هي الوظائف المثلى بالنسبة لهم، إذ اعتبرت نسبة ضئيلة منهم أن وظائف ذوي الياقات الزرقاء/ الوظائف اليدوية هي الوظائف المثلى. وبغض النظر عن الجنس أو الجنسية، أشار معظم المشاركين إلى أن التعليم هو مجال العمل الأمثل للمرأة، يليه العمل في القطاع الصحي (الشكل 4). ووضح المشاركون أن التعليم على وجه التحديد وظيفة مقبولة اجتماعياً للنساء نظرًا لقصر ساعات العمل وعدم انطوائها على الكثير من التنقل. بالنسبة للأردنيين، كانت الوظائف في الأمن العام والقوات المسلحة هي الوظائف المثالية للرجال (41% إلى 42%)، تتبعها التخصصات في القطاع الصحي وتخصصات أخرى. ويُنظر إلى المسارات المهنية في الأمن العام والقوات المسلحة على أنها مسارات متميزة بسبب حزم التعويض السخية التي توفرها والامتيازات الأخرى المرتبطة بها.

"المعلمة لانو في ساعة معينة بتطلع من ساعة 8 الصبح عطلة اولادها عالمدسة و ترجع عالييت، او مثلا انو مناسب لالها انو تروح بكير عالييت مش انو تتاخر طول اليوم او مثلا فيها طلعات كثير او فهمت كيف فالمعلم افضل شي." - شابة أردنية، العمر 16-23

عمومًا، أعرب الشباب عن تفضيلهم للعمل في القطاع العام بسبب استقرار العمل فيه، فضلًا عن التقاعد والمنافع الصحية وظروف العمل المفضلة. وكان الشباب العاملين في القطاع العام أكثر رضا من غيرهم، فمن بين الشباب العاملين في القطاع العام أعرب 88% عن رضاه عن عملهم، مقابل 75% ممن يعملون دون أجر، و74% ممن يعملون بأجر في القطاع الخاص الرسمي، و65% ممن يعملون في القطاع الخاص غير الرسمي في منشآت ثابتة، و62% ممن يعملون بأجر في

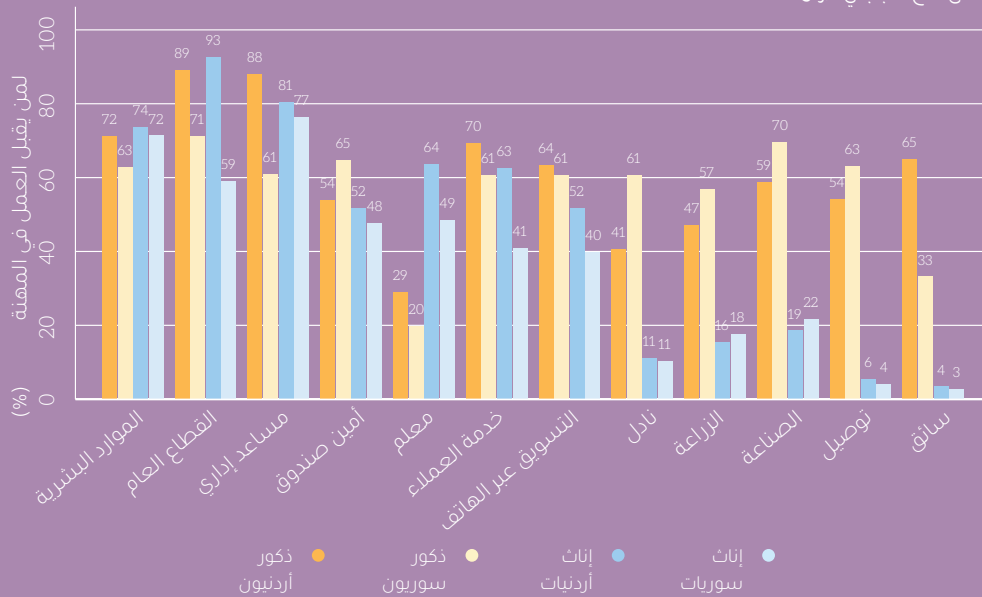
الشكل 4: الوظائف المثالية للرجل والمرأة (نسبة مئوية)، حسب جنس المشارك وجنسيته.

المصدر: حسابات المؤلفين بناء على مسح الشباب في الأردن..



الشكل 5: الوظائف المقبولة للشباب العاطلين عن العمل (نسبة مئوية) حسب الجنس والجنسية

المصدر: حسابات المؤلفين بناء على مسح الشباب في الأردن..

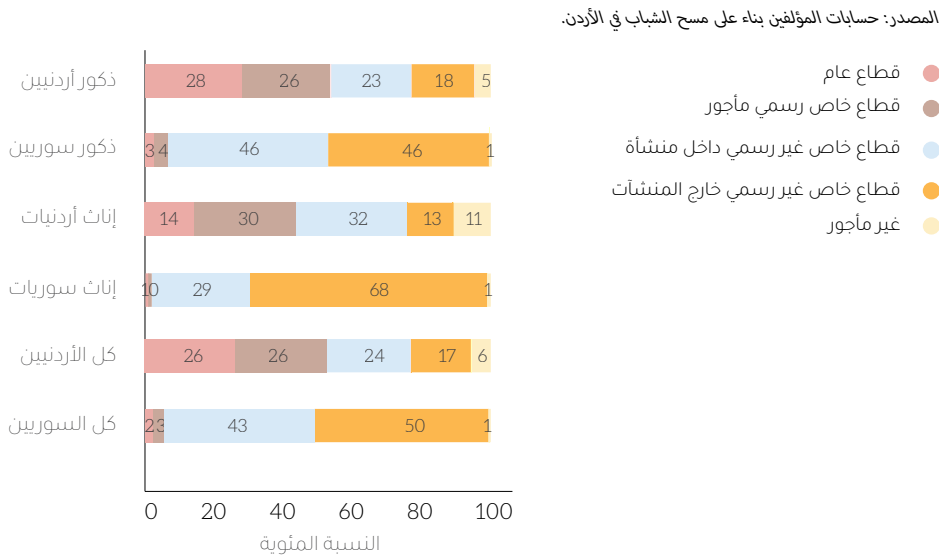


ما تكون غير مستقرة. كما هو موضح في الشكل 6، يتوزع الرجال الأردنيون عبر مختلف أنواع الوظائف، حيث تبلغ حصة كل نوع خمس إلى ربع الرجال الأردنيين، باستثناء العمل غير المأجور الذي تبلغ نسبة العاملين فيه 5% فقط. مقارنةً بنظرائهم الذكور، فرص النساء الأردنيات أقل نوعاً ما بالعمل في الوظائف الأكثر تفضيلاً (في القطاع العام) والوظائف الأقل تفضيلاً (العمل غير الرسمي بأجر خارج المنشآت الثابتة) لأنها لا تلي عادةً الحد الأدنى المقبول من ظروف العمل لديهن. لذلك، فهن أكثر ميلاً للعمل في الفئات المتوسطة من العمل المأجور في القطاعين الرسمي وغير الرسمي في منشآت ثابتة. في المقابل، فرص العمل الرسمي تكاد تكون غير متاحة للشباب السوريين سواء في القطاع العام أو الخاص.

أنواع الوظائف المتاحة للشباب في الأردن

كما هو مذكور سابقاً، يفضل الشباب العمل في القطاع العام كثيراً بسبب استقراره وظروفه الأفضل والمنافع المرتبطة به. أما الوظائف في القطاع الخاص فهي تتفاوت تفاوتاً كبيراً من حيث المميزات التي تقدمها. لقد صنفنا الوظائف في القطاع الخاص بناءً على الحالة الوظيفية (العمل بأجر وراتب مقابل العمل دون أجر الذي يشمل العمل الحر والعمل الأسري غير المأجور)، والطابع الرسمي له (إن كان مغطى بالتأمين الاجتماعي أم غير مغطى)، وموقعه ضمن أو خارج منشآت ثابتة. غالباً ما تتسم الوظائف خارج المنشآت الثابتة (مثل العمل في المواقع الإنشائية أو الشوارع أو الحقول أو المنازل) بعدم الرسمية، وكثيراً

الشكل 6: فئات عمل الشباب، حسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)



الشباب السوريون عن مخاوفهم من أخطار اختلاط المرأة مع الجنس الآخر أو التعرض للتحرش عند العمل في أعمال محددة. أضاف إلى ذلك التصورات بشأن عدم القدرة على تأمين وظائف عالية الجودة للسوريين في الأردن، لا سيما النساء السوريات، مما أدى إلى اعتقاد الشباب السوريين بأن النشاط الاقتصادي القائم من المنزل هو الأكثر ملاءمة وجدوى بالنسبة للاجئات السوريات.

كثيراً ما يكون مستوى الشباب التعليمي أعلى من المستوى الذي تتطلبه وظائفهم

بالنسبة للشباب العاملين، كثيراً ما يعملون في وظائف تتطلب مستوى علمي أقل مما حصلوا عليه (الشكل 7). عموماً، يعمل 45% من الشباب العاملين في وظائف تتطلب مستوى تحصيل علمي أقل مما حصلوا عليه. على سبيل المثال، يعمل 60% من الشباب الذكور الحاصلين على تعليم أساسي في وظائف تتطلب مستوى تحصيل علمي أقل من المستوى الأساسي. ومن بين خريجي المستوى الثانوي، يعمل 35% من الشباب الذكور في وظائف تتطلب مستوى تعليم أقل من الأساسي، ويعمل 16% في وظائف تتطلب مستوى تعليم أساسي فقط، مقابل 46% ممن يعملون في وظائف تتطلب التعليم الثانوي. وقد ذكر المشاركون في مجموعات النقاش النوعية أن عدم التطابق هذا بين التحصيل العلمي ومتطلبات الوظيفة شائع، لا سيما بين اللاجئتين السوريتين الذين يضطرون للقبول بأي عمل بسبب الوضع الاقتصادي الصعب الذي يعيشونه.

لكن النساء بمستوى التعليم العالي أكثر ميلاً للحصول على وظيفة تطابق الشهادات العلمية التي حصلوا عليها، لأنهن -بخلاف نظرائهن الذكور - يستطعن اختيار عدم العمل بوظائف لا تطابق مؤهلاتهن. فمن بين الشباب الحاصلات على مستوى تعليم عالي، عمل 73% منهن في وظائف ثلاثم مؤهلاتهن، مقابل 54% فقط من الرجال.

تحفظات الشباب الكبيرة بشأن ظروف العمل

"في شركات يكون دوامها متاخر لبعده العصر لعند المغرب، فممكن انو هاي ما بتسمح لبننت انو تضل تتاخر في الليل برا البيت." - شابة أردنية، العمر 22-30

تمثل الانتقائية الأكبر لدى الشباب العاطلات بشأن الوظائف التي يمكن أن يعملن بها انعكاساً للحد الأدنى المقبول العالي من ظروف العمل⁸ لدى الشباب الأردنيات والسوريات. بعبارة أخرى، الشباب مستعدت فقط لقبول الوظائف التي تلي شروطاً محددة كثيراً ما لا يوفرها السياق الأردني، وذلك يؤدي إلى تدني معدلات عمل الإناث. كان الشباب داعمين لعمل النساء من حيث المبدأ، لكن الشباب اللاتي شاركن في مجموعات النقاش النوعية ذكرن شروطاً عديدة كي تتمكن المرأة من العمل في وظائف محددة. وقد ذكرن أن المجتمع الأردني قد يحكم بطريقة سلبية على النساء اللاتي يعملن في وظائف تعتبر أقل ملاءمة. كما أن الأعراف الاجتماعية⁹ ومسؤوليات أعمال الرعاية¹⁰ تزيد من صعوبة امتهان المرأة مهناً ذات متطلبات عالية أو ساعات دوام طويلة أو تتطلب التنقل لمسافات طويلة.

"صعب الاندماج. بدها تحتك بكثير قصص فيه بالشغل...بضرها. فاذا كانت صغيرة صعبة شوي لان حيصير في مثلاً يمكن يصير في مشاكل ممكن شاب يلحقها.." - شاب سوري، العمر 20-27

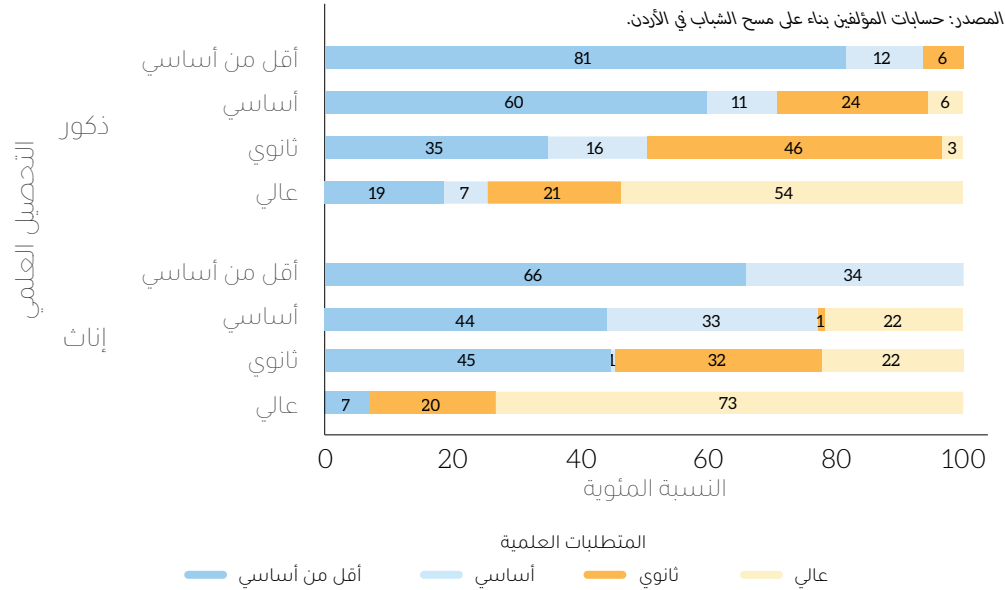
وقد تقييد المخاوف بشأن التعرض للتحرش - أو التعرض له فعلاً - من مشاركة الشباب في سوق العمل. حيث أفاد نحو نصف الشباب المشاركين في المسح (54%) بأن سير المرأة وحدها خطر بسبب التحرش، كما أفاد نحو الثلث (38%) بأن استخدام النساء لوسائل النقل العام خطر بالنسبة لهن. كما أعرب

Groh et al., 2014; Dougherty, 2014; Gauri, Rahman and Sen, 8 2019.

Assaad, Krafft and Sieverding 2021. 9

10 Economic Research Forum and UN Women, 2020.

الشكل 7: المتطلبات العلمية لوظائف الشباب، حسب المستوى العلمي والجنس (نسبة مئوية)



متناهية الصغر والصغيرة¹¹، إلا أن نسبة كبيرة من الوظائف التي يعمل فيها الشباب (47%) غير مغطاة بالتأمين الاجتماعي. ويسهم الطابع غير الرسمي هذا في تردد الشباب بشأن قبول هذه الوظائف. كانت "الفرصة" من أهم ركائز الإستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية؛¹² أي ضمان الحكومة الاكتفاء الذاتي للأسر الأردنية من خلال سوق عمل عادل بقيادة القطاع الخاص ويقدم فرص عمل كريم مغطى بالتأمين الاجتماعي. تشمل خطة العمل بموجب الإستراتيجية تنفيذ آليات لتوسعة تغطية التأمين الاجتماعي للعمل المؤقت والجزئي، وقد تكون هذه الآلية مفيدة بشكل خاص للشباب والنساء.¹³

من جهة أخرى، خلص تقرير صدر مؤخراً عن منظمة العمل الدولية بشأن الطرق المحتملة لتوسعة تغطية التأمين الاجتماعي في الأردن إلى أن نقص تغطية التأمين الاجتماعي يعود في معظمه إلى فجوات في الإنفاذ والامتثال وليس الاستثناءات القانونية.¹⁴ لذلك إضافة إلى توسعة التغطية الإلزامية لتشمل جميع أنواع الوظائف، يقترح

سياسات لدعم عمل الشباب

لا يلي واقع سوق العمل في الأردن طموحات الشباب، فالمعيقات التي تحد المشاركة الاقتصادية للشباب في الأردن كثيرة، لكن يبدو أن أبرزها هو ضعف الطلب على العمالة وضعف توليد الوظائف بشكل عام. بشكل أدق، لا يولد الاقتصاد أنواع الوظائف التي يطمح لها الشباب المتعلمون.

يرغب الشباب بالعمل في القطاع العام ويفضلون الأعمال الإدارية أو غير اليدوية. لكن الشباب العاطلين عن العمل أفادوا بأنهم عاطلون عن العمل بسبب عدم توفر الفرص، وأبدوا استعدادهم بشكل عام للقبول بمجموعة واسعة من الوظائف. ورغم أن الحد الأدنى المقبول لديهم للأجور أعلى قليلاً من الأجور التي تقدمها الوظائف الحالية، إلا أن نصف الشباب أبدوا استعدادهم لقبول الوظائف في القطاع العام أو الخاص مقابل 300 دينار شهرياً، وذلك أعلى بقليل من الحد الأدنى للأجور.

يعكس تفضيل العمل في القطاع العام رغبة الشباب في الأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية. ورغم إنجازات الأردن الجيدة نسبياً في توسعة نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الشركات

Assaad and Salemi, 2019 11

Hashemite Kingdom of Jordan, 2019 12

المرجع نفسه.

Razzaz, Pellerano and Byrne, 2021 14

تواجه الشباب معيقات فريدة أمام العمل

يتصل التفضيل القوي للعمل في القطاع العام -وتحديداً وظيفة التعليم بصفتها مثالية للمرأة - بظروف العمل في هذه المهن. كما أظهرت دراسات أخرى أنه يجب تلبية الحد الأدنى من ظروف العمل كي تتمكن المرأة من العمل.¹⁹ إذ ينبغي أن تكون ساعات العمل موائمة لمسؤوليات الزواج والأسرة نظراً لأعباء الرعاية غير المتناسبة التي تتحملها النساء.²⁰ لكن التخفيف من أعباء الرعاية يتطلب سياسات مثل الدعم المادي لخدمات رعاية الطفل أو التقديم المباشر لها.²¹ تعد الجهود الحالية لتوسعة نطاق رياض الأطفال في الأردن خطوة واعدة،²² لكن رعاية الحضانات المحدودة للأطفال الأصغر سناً²³ وصعوبة التوفيق بين جداول المدارس والعمل ما زالت تمثل تحدياً قد يحد من فعالية هذه التدخلات في المساعدة في زيادة معدلات عمل المرأة.²⁴

كما أن هناك حاجة لبرامج تعالج الأعراف المتعلقة بالنوع الاجتماعي، سواء من حيث التصورات بشأن أنواع العمل الملائم للنساء أو من حيث مساهمة الرجال في أعمال الرعاية في المنزل. أظهرت الدراسات أن الأردنيين يميلون إلى المبالغة في قيمة عدم القبول الاجتماعي لعمل المرأة؛ لذلك فإن إطلاق حملات لتقديم معلومات دقيقة حول تصورات المجتمعات قد يساعد في تغيير المواقف.²⁵ وقد يمثل نظام التعليم ميداناً مهماً لتغيير الأعراف المتعلقة بالنوع الاجتماعي²⁶ التي بقيت غير عادلة عبر الأجيال.²⁷ مع أن الشباب كثيراً ما يدعمون المساواة بين الجنسين في مجالات مثل قيادة المرأة، إلا أنهم وافقوا أيضاً على أن الأولوية

التقرير اتباع نهج سياسات متعددة لتحسين الامتثال، مثل تبسيط العمليات الإدارية لشراء التغطية وتقديم الحوافز والدعم، إلى جانب الآليات غير المعيارية لضمان تغطية العمال غير المنتظمين والفئات التي يصعب تأمينها.¹⁵

إلى جانب التأمين الاجتماعي، يطمح الشباب للوظائف التي توفر ظروف عمل أفضل، مثل ساعات العمل المعقولة والإجازات السنوية والمرضية مدفوعة الأجر، والقيود على إساءة استغلال أصحاب العمل والمديرين للسلطة، إلى جانب الامتيازات ذات الصلة مثل التأمين الصحي. لكن مع ضعف الطلب على العمالة، من المستبعد أن يحسن أصحاب العمل ظروف العمل بمحض إرادتهم، وثمة قيود على ما يمكن أن تقوم به الأنظمة الحكومية لتحسين ظروف العمل في القطاع الخاص دون فرض تكاليف إضافية على أصحاب العمل قد تضعف الطلب على العمالة بشكل أكبر.

فضلاً عن ذلك، من المرجح أن تكون برامج سوق العمل الحالية الساعية إلى تحسين جاهزية الشباب لسوق العمل وتحقيق مطابقة أفضل بين الباحثين عن عمل والوظائف المتوفرة محدودة الفعالية إذا كان حجم ونمط الطلب على العمالة هو العائق.¹⁶ لكن من خلال توفير معلومات أكثر كمالاً حول فرص العمل القائمة يمكن لهذه البرامج أن تساعد في مواءمة توقعات الشباب -وبالتالي جهود جاهزيتهم لسوق العمل - مع الفرص المتاحة. ومع أننا لسنا في موضع التقييم الدقيق لفعالية مختلف أنواع التدريب، إلا أن نتائجنا تشير إلى أن جهود التدريب القائمة على أساس العمل مثل التدريب في مكان العمل والتلمذة المهنية كانت أكثر صلة بالقابلية للتوظيف مقارنة بالأنواع الأخرى من البرامج التدريبية مثل التدريب على المهارات أو الدورات التدريبية.¹⁷ وتشير الأدلة من الأردن والسوق الأوسط وشمال أفريقيا والعالم إلى أن التدريب في مكان العمل والتلمذة أكثر فعالية من برامج سوق العمل الأخرى.¹⁸

15 المرجع نفسه.

McKenzie, 2017; Blattman and Ralston, 2015; Sumberg et al., 16. 2021.

Asaad, Krafft and Sieverding 2021 17

Bausch et al., 2017; Premand et al., 2016; Groh et al., 2015; ei-18 dem, 2012; Krafft, 2018; Monk, Sandefur and Teal, 2008; McKenzie,

Asaf and Cusolito, 2016.

Gauri, Rahman and Sen, 2019 19

Al-Hawarin et al., 2020. 20

Krafft and Assaad, 2015; Clark et al., 2019; Al-Hawarin et al., 21 2020.

22 وزارة التربية والتعليم، الأردن، 2018.

Ghawi et al., 2018. 23

Krafft and Lassassi, 2020. 24

Gauri, Rahman and Sen, 2019. 25

Dhar, Jain and Jayachandran, 2018; Levy et al., 2020 26

El Feki, Heilman and Barker, 2017. 27

إضافة أمام عمل الشباب

أصبح توليد فرص عمل كريم للشباب أصعب من أي وقت مضى إثر جائحة كوفيد-19. حيث ركزت سياسات الاستجابة للجائحة والتحديات الاقتصادية الناجمة عنها في الأردن على منع تسريح العمال في بداية الأزمة. فلم يُسمح لأصحاب العمل بتسريح موظفيهم.²⁹ ويبدو أن هذا النهج أدى إلى الحد من فقدان الوظائف في القطاعين العام والخاص، لكن الشباب العاملين في الأردن يعملون بشكل غير متناسب في القطاع غير الرسمي³⁰، لذلك كانوا معرضين لخطر أكبر بالتسريح وفقدان الدخل.³¹ إضافة إلى ذلك، فإن الشباب الداخلين إلى سوق العمل - لا سيما ذوي التأهيل الأكاديمي العالي - معرضون لخطر فقدان الدخل على المدى الطويل.³² إن وضع توظيف الشباب الصعب جلي في الإحصاءات الرسمية. فخلال الربع الرابع من عام 2020، بلغ معدل البطالة في الأردن 25%؛³³ 23% للرجال و33% للنساء.³⁴ عادة ما تكون معدلات البطالة أعلى من المتوسط بين الشباب والنساء، وقد فاقمت الجائحة هذه التحديات. على سبيل المثال، في عام 2019 (قبل الجائحة) بلغ معدل البطالة الإجمالي بين الأردنيين ممن تتراوح أعمارهم من 20-24 عامًا 39%، ووصلت هذه النسبة الآن إلى 45%. كما بلغ معدل البطالة بين النساء البالغات من العمر 20 - 24 عامًا 60%، وقد ارتفع الآن إلى 88%.³⁵

ينبغي أن تكون للرجال إذا شحت الوظائف، وذلك يعكس استمرار الأعراف المتصلة بوجود معيل ذكر قوي.

هناك حاجة لضمان أمان أماكن العمل ووسائل النقل للنساء وتصورها على أنها آمنة

إن تغيير الأعراف والسلوكيات المتصلة بالتحرش في غاية الأهمية للتخفيف من العوائق أمام عمل المرأة. يساهم واقع التحرش والمخاطر المتعلقة بالسمعة في تفضيل المرأة للعمل في أماكن عمل تفصل بين الجنسين وفي مهن يُنظر إليها على أنها ملائمة أكثر. ثمة مخاوف لدى اللاجئتين السوريتين على وجه التحديد، لكن نسب كبيرة من الشباب أعربوا عن مخاوفهم بشأن سلامة المرأة عند المشي أو ركوب وسائل النقل العام. لذلك يلزم ضمان أمان وسائل النقل العام للنساء، إلى جانب إجراء المزيد من الدراسات لفهم السلامة في أنواع محددة من المهن خارج القطاع العام وفهم التصورات بشأنها. ومن المهم أيضًا التخلص من ثقافة إلقاء اللوم على الضحية عند التحرش.

يواجه الشباب السوريون قيودًا قانونية تحد من فرصهم في العمل

فرص العمل المتاحة قانونيًا للشباب السوريين محدودة بقطاعات معينة.²⁸ وتفاقم معدلات عمالة الشباب المتدنية (32% بين الذكور السوريين و6% بين الإناث السوريات) ومعدلات البطالة العالية (44% بين الذكور السوريين و82% بين الإناث السوريات) وضعهم الاقتصادي الصعب. لذلك فإن فتح مجموعة أوسع من فرص العمل للسوريين قد يساعد في دعم إدماجهم اقتصاديًا. تواجه النساء السوريات خاصة فرصًا محدودة للغاية للعمل خارج المنزل. لذلك فإن إنشاء مسارات متوازية من البرامج والسياسات لتهيئة بيئات وفرص عمل مرحبة خارج المنزل إلى جانب دعم المشاريع المنزلية التي تعتبر قابلة للتنفيذ مهم لدعم سبل عيش الشابات السوريات.

تسببت جائحة كوفيد-19 بتحديات

Ben Mimoune, 2020. 29

Assaad, Krafft and Sieverding 2021 30

Krafft, Assaad and Marouani, 2021 31

Cockx, 2016 32

"Department of Statistics (Jordan) 2021 33

34 نتائجنا متسقة مع الإحصاءات الرسمية من دائرة الإحصاءات العامة التي

وجدت أن أعلى نسبة للبطالة على المستوى الوطني كانت لدى المنتمين

للفئة العمرية 15 - 19 عامًا (62%) و20 - 24 عامًا (48%) في الربع من

عام 2020. وقد وجدنا أن معدل البطالة بلغ 55% للفئة العمرية (16 - 19)

و46% للفئة العمرية (20 - 24) عامًا.

35 دائرة الإحصاءات العامة (الأردن)، 2019.

Razzaz, 2017. 28

• برامج المساند 1 و2 و3 للعمال المتوقفين عن العمل مؤقتًا أو بشكل دائم والعمال في العمل الحر ممن نقص دخلهم وهم مسجلون في مؤسسة الضمان الاجتماعي.

رغم توفر هذه البرامج، إلا أنها لم تصل إلى عدد كبير من العمال المتضررين.³⁷ إذ يواجه الشباب على وجه التحديد صعوبة لأنهم عمال غير منتظمين وغير مغطيين بالتأمين الاجتماعي أو لم يعملوا من قبل قط. لذلك تشتد الحاجة للبرامج التي تستهدف الشباب، كالبرامج المصممة لتوظيف الشباب في البرامج المتصلة بالجائحة ضمن حزمة حوافز آذار/ مارس 2021.³⁸

أطلقت الحكومة الأردنية عدة برامج لدعم العاملين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي ممن تعطلوا عن العمل بشكل مؤقت أو دائم خلال الجائحة، ومنها:³⁶

- برنامج دعم عمال المياومة التابع لصندوق المعونة الوطني والمخصص لمن يعملون دون تأمين اجتماعي.
- برنامج تضامن 1 للعمال المتعطلين من عملهم مؤقتًا ولديهم 12 شهر اشتراك على الأقل في الضمان الاجتماعي.
- برنامج تضامن 2 للعمال الذين لديهم أقل من 12 شهر اشتراك في الضمان الاجتماعي بما في ذلك العمال غير المنتظمين.

المراجع:

- Al-Hawarin, Ibrahim, Nasma Berri, Irene Selwaness and Maia Sieverding. 'The Care Economy in Jordan: Towards Recognizing, Reducing, and Redistributing Unpaid Care Work', UN Women, 2020.
- Assaad, Ragui, Caroline Krafft and Caitlyn Keo. 'The Composition of Labor Supply and Its Evolution from 2010 to 2016 in Jordan', in *The Jordanian Labor Market: Between Fragility and Resilience*, edited by Caroline Krafft and Ragui Assaad, Oxford University Press, Oxford, 2019.
- Assaad, Ragui, Caroline Krafft and Maia Sieverding. *Youth Transitions to Adulthood in Jordan: High Aspirations, Challenging Realities*. (with Layla Al-Hajj, Ruby Cheung, Adriana Cortes Mendosa, Amalea Jubara, Kai Tiede, and Sarah Wahby). Amman: UNICEF, 2021.
- Assaad, Ragui, and Colette Salemi. 'The Structure of Employment and Job Creation in Jordan: 2010-2016', in *The Jordanian Labor Market: Between Fragility and Resilience*, edited by Caroline Krafft and Ragui Assaad, Oxford University Press, Oxford, 2019, pp. 27–51.
- Bausch, Jonas, Paul Dyer, Drew Gardiner, Jochen Kluge and Sonja Kovacevic. 'The Impact of Skills Training on Financial Behaviour, Employability, and Educational Choice of Youth: Evidence from a Randomized Controlled Trial in Morocco', in *ERF 23rd Annual Conference*, Amman, Jordan, 2017.
- Ben Mimoune, Nejla. 'Policy and Institutional Responses to COVID-19 in the Middle East and North Africa: Jordan', Brookings, 2020, <www.brookings.edu/research/policy-and-institutional-responses-to-covid-19-in-the-middle-east-and-north-africa-tunisia>, accessed 11 August 2021.
- Blattman, Christopher, and Laura Ralston. 'Generating Employment in Poor and Fragile States: Evidence from Labor Market and Entrepreneurship Programs', 2015, doi:10.2139/ssrn.2622220.
- Clark, Shelley, Caroline W. Kabiru, Sonia Laszlo and Stella Muthuri. 'The Impact of Childcare on Poor Urban Women's Economic Empowerment in Africa', *Demography*, vol. 56, 2019, pp. 1247–1272.
- Cockx, Bart. 'Do Youths Graduating in a Recession Incur Permanent Losses?' *IZA World of Labor*, vol. 281, 2016, pp. 1–11, doi:10.15185/izawol.281.
- Department of Statistics (Jordan). '24.7% Unemployment Rate during the Fourth Quarter of 2020', 2021, <http://dosweb.dos.gov.jo/unemp_q42020>, accessed 11 August 2021..
- . 'Table 2.6: Population Age 15+ Years by Economic Activity Status, Sex, Broad Age Groups & Nationality (Percentage Distribution)-- 2019,' <www.dos.gov.jo/owa-user/owa/emp_unemp_y.show_tables1_y?lang=E&year1=2019&t_no=18>, accessed 11 August 2021.
- Dhar, Diva, Tarun Jain and Seema Jayachandran. 'Reshaping Adolescents' Gender Attitudes: Evidence from a School-Based Experiment in India', *NBER Working Paper Series*, 2018.
- Dougherty, Christopher. 'The Labour Market for Youth in Egypt: Evidence from the 2012 School to Work

- Transition Survey,' *Silatech Working Paper*, Silatech, Doha, Qatar, 2014.
- Economic Research Forum and UN Women. 'Progress of Women in the Arab States 2020: The Role of the Care Economy in Promoting Gender Equality', UN Women, Cairo, Egypt, 2020.
- El Feki, Shereen, Brian Heilman and Gary Barker, eds. *Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Middle East and North Africa*, UN Women and Promundo-US, 2017.
- Gauri, Varun, Tasmia Rahman and Iman Sen. 'Measuring Social Norms About Female Labor Force Participation in Jordan.' *World Bank Policy Research Working Paper Series*, World Bank, Washington, D.C., 2019.
- Ghawi, Ghalia, Sami Dahdah, Helena Pylvainen, Hala Hatamleh, Robert Palmer and Hala Sarabi. 'Nurseries in Jordan: Findings from the Queen Rania Foundation National Child Development Survey 2015', Queen Rania Foundation, Amman, Jordan, 2018.
- Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie and Tara Vishwanath. 'Soft Skills or Hard Cash? The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan', *World Bank Policy Research Working Paper*, World Bank, Washington, D.C., 2012.
- Groh, Matthew, David McKenzie, Nour Shammout and Tara Vishwanath. 'Testing the Importance of Search Frictions, Matching, and Reservation Prestige Through Randomized Experiments in Jordan', *World Bank Policy Research Working Paper*, World Bank, Washington, D.C., 2014.
- . 'Testing the Importance of Search Frictions and Matching through a Randomized Experiment in Jordan', *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 4, no. 1, 2015, doi:10.1186/s40172-015-0022-8.
- Hashemite Kingdom of Jordan. 'National Social Protection Strategy 2019–2025', UNICEF, Amman, Jordan, 2019.
- International Monetary Fund. 'Policy Responses to COVID-19: Policy Tracker', IMF, 2021.
- Krafft, Caroline. 'Is School the Best Route to Skills? Returns to Vocational School and Vocational Skills in Egypt', *The Journal of Development Studies*, vol. 54, no. 7, 2018, pp. 1100–1120, doi:10.1080/00220388.2017.1329524.
- Krafft, Caroline, and Ragui Assaad. 'Promoting Successful Transitions to Employment for Egyptian Youth', *Economic Research Forum Policy Perspective*, Economic Research Forum, . Cairo, Egypt, 2015.
- Krafft, Caroline, Ragui Assaad and Mohamed Ali Marouani. 'The Impact of COVID-19 on Middle Eastern and North African Labor Markets: Glimmers of Progress but Persistent Problems for Vulnerable Workers a Year into the Pandemic', *Economic Research Forum Policy Brief*, Cairo, Egypt, 2021.
- Krafft, Caroline, and Moundir Lassassi. 'Public Preschool and Maternal Labor Supply in Algeria: Evidence from a Natural Experiment', in *ERF 26th Annual Conference*, 2020.

- Levy, Jessica K., Gary L. Darmstadt, Caitlin Ashby, Mary Quandt, Erika Halsey, Aishwarya Nagar and Margaret E. Greene. 'Characteristics of Successful Programmes Targeting Gender Inequality and Restrictive Gender Norms for the Health and Wellbeing of Children, Adolescents, and Young Adults: A Systematic Review', *The Lancet Global Health*, vol. 8, no. 2, 2020, pp. e225–e236, doi:10.1016/S2214-109X(19)30495-4.
- McKenzie, David. 'How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence', *World Bank Research Observer*, vol. 32, no. 2, 2017, pp. 127–154, doi:10.1093/wbro/lkx001.
- McKenzie, David, Nabila Assaf and Ana Paula Cusolito. 'The Demand for, and Impact of, Youth Internships: Evidence from a Randomized Experiment in Yemen', *IZA Journal of Labor and Development*, vol. 5, no. 1, 2016, pp. 1–15, doi:10.1186/s40175-016-0048-8.
- 'Minimum Wage to Go up to JD260 at Onset of 2021', *Jordan Times*, 25 February 2020.
- Ministry of Education, Jordan. 'Ministry of Education: Strategic Plan 2018–2022', Amman, Jordan, 2018.
- Monk, Courtney, Justin Sandefur and Francis Teal. 'Does Doing an Apprenticeship Pay Off? Evidence from Ghana', *CSAE Working Paper Series*, Oxford, 2008.
- Premand, Patrick, Stefanie Brodmann, Rita Almeida, Rebekka Grun and Mahdi Barouni. 'Entrepreneurship Education and Entry into Self-Employment Among University Graduates', *World Development*, vol. 77, 2016, pp. 311–327, doi:10.1016/j.worlddev.2015.08.028.
- Razzaz, Susan. 'A Challenging Market Becomes More Challenging: Jordanian Workers, Migrant Workers, and Refugees', International Labour Organization, Beirut, 2017.
- Razzaz, Susan, Luca Pellerano and Meredith Byrne. 'Opportunities for Extending Social Security Coverage in Jordan', International Labour Organization, 2021.
- Sumberg, James, Louise Fox, Justin Flynn, Philip Mader and Marjoke Oosterom. 'Africa's "Youth Employment" Crisis Is Actually a "Missing Jobs" Crisis', *Development Policy Review*, 2021, pp. 1–23, doi:10.1111/dpr.12528.
- United Nations Children's Fund and Jordan Strategy Forum. 'Jordan's National Social Protection Response during COVID-19', UNICEF and Jordan Strategy Forum, 2020.



UNICEF Jordan
www.unicef.org/jordan
Office Tel: +962 6 5502400
P.O. Box 940043, Amman 11194,
Jordan

©UNICEF August 2021