

دراسات إقتصادية

محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة
في الدول العربية



د.سفيان قعلول

إعداد:
د.هبة عبد المنعم



صندوق النقد العربي
ARAB MONETARY FUND



صندوق النقد العربي
ARAB MONETARY FUND

محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة
في الدول العربية

د. سفيان قعلول

د. هبة عبد المنعم

صندوق النقد العربي

2018

© صندوق النقد العربي 2018

صندوق النقد العربي محفوظ

يعد أعضاء الدائرة الاقتصادية والفنية، وأعضاء الدوائر الفنية الأخرى بصندوق النقد العربي دراسات اقتصادية، وأوراق بحثية، يصدرها الصندوق، وينشرها على موقعه الرسمي بشبكة الإنترنت. تتناول هذه الإصدارات قضايا تتعلق بالسياسات النقدية والمصرفية والمالية والتجارية وأسواق المال وانعكاساتها على الاقتصادات العربية.

الآراء الواردة في هذه الدراسات والأوراق البحثية لا تمثل بالضرورة وجهة نظر صندوق النقد العربي، وتبقى معبرة عن وجهة نظر معد الدراسة.

لا يجوز نسخ أو اقتباس أي جزء من هذه الدراسة أو ترجمتها أو إعادة طباعتها بأي صورة دون موافقة خطية من صندوق النقد العربي إلا في حالات الاقتباس القصير بغرض النقد والتحليل، مع وجوب ذكر المصدر.

توجه جميع المراسلات إلى العنوان التالي :

الدائرة الاقتصادية والفنية

صندوق النقد العربي

ص.ب. 2818 – أبوظبي – دولة الإمارات العربية المتحدة

هاتف : +97126171552

فاكس : +97126326454

البريد الإلكتروني : Economic@amfad.org.ae

Website : <http://www.amf.org.ae>

المحتويات

تقديم: لماذا يُعد تمكين المرأة أحد الركائز الرئيسية للنمو والتنمية المستدامة في البلدان العربية؟.....	6
أولاً: محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة: بعض الدلائل الدولية.....	8
المُحددات الاقتصادية.....	9
المُحددات الاجتماعية.....	10
المُحددات الديموغرافية.....	13
المُحددات المؤسسية.....	14
ثانياً: مشاركة المرأة العربية في سوق العمل: توصيف الوضع الراهن.....	18
إلتحاق المرأة بالتعليم في الدول العربية.....	18
واقع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل.....	19
المبادرات التي تبنتها الحكومات العربية لتشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل.....	24
ثالثاً: محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية: منهج قياسي.....	28
التحليل الإحصائي الوصفي والعالمي لمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل.....	28
المنهج القياسي.....	33
منهجية تقدير النموذج.....	33
نتائج تقدير وتحليل نموذج محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة.....	35
رابعاً: الخلاصة والانعكاسات على صعيد السياسات.....	36
خامساً: الملحق الإحصائي.....	40

قائمة الأشكال

شكل رقم (1): منحنى U المُفسر لمشاركة المرأة في سوق العمل بالارتباط مع مستوى التنمية الاقتصادية.....	12
شكل رقم (2): معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة (الفئة العمرية 25 – 54 سنة) في اليابان والولايات المتحدة ومنظمة التعاون الاقتصادي للتنمية.....	22

- شكل رقم (3): معدل مشاركة المرأة في قوة العمل في الدول العربية مقارنة بباقي الأقاليم الجغرافية 27
- شكل رقم (4): معدل بطالة المرأة في الدول العربية مقارنة بباقي الأقاليم الجغرافية الأخرى 30
- شكل رقم (5): معدل بطالة المرأة على مستوى الدول العربية 32
- شكل رقم (6): العلاقة بين مشاركة المرأة في سوق العمل ومستوى التنمية الاقتصادية في الدول العربية (اختبار فرضية المنحنى U) 41
- شكل رقم (7): التغيير في أهم محددات مشاركة المرأة العربية في سوق العمل في الدول العربية 42

قائمة الجداول

- جدول رقم (1): مشاركة المرأة في قوة العمل في الدول العربية موزعة قطاعياً (2017) 29
- جدول رقم (2): اختبارات التحليل العاملي 43
- جدول رقم (3): تحديد العوامل في التحليل العاملي 44
- جدول رقم (4): نتائج التحليل العاملي على مستوى الركائز والعوامل 45
- جدول رقم (5): تقدير العلاقة ما بين مشاركة المرأة في القوى العاملة ومستويات التنمية الاقتصادية في الدول العربية باستخدام عدد من النماذج 48
- جدول رقم (6): معاملات محددات مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية 49

قائمة الملاحق الإحصائية

- ملحق رقم (1): نسبة التحاق الإناث بالتعليم الابتدائي في الدول العربية (2000-2017) 40
- ملحق رقم (2): نسبة التحاق الإناث بالتعليم الثانوي في الدول العربية (2000-2017) 41
- ملحق رقم (3): نسبة التحاق الإناث بالتعليم الجامعي في الدول العربية (2000-2017) 42
- ملحق رقم (4): نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية (2000-2017) 43
- ملحق رقم (5): التوزيع القطاعي للمعاملات من الإناث في الدول العربية: القطاع الزراعي (2000-2017) 44
- ملحق رقم (6): التوزيع القطاعي للمعاملات من الإناث في الدول العربية: القطاع الصناعي (2000-2017) 45
- ملحق رقم (7): التوزيع القطاعي للمعاملات من الإناث في الدول العربية: القطاع الخدمي (2000-2017) 46

- 47 ملحق رقم (8): نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية مقارنة ببعض الأقاليم الجغرافية (2000 و2017).....
- 47 ملحق رقم (9): معدل بطالة المرأة في الدول العربية مقارنة ببعض الأقاليم الجغرافية (2000 و2017).....
- 48 ملحق رقم (10): معدل بطالة المرأة في الدول العربية (2000 و2017).....

تقديم

لماذا يُعد تمكين المرأة أحد أهم الركائز الرئيسية للنمو والتنمية المستدامة في البلدان العربية؟

تؤكد العديد من الدراسات أن نفاذ المرأة إلى التعليم وسوق العمل لهما تأثير إيجابي كبير على مستوى النمو الاقتصادي. كما أن زيادة مشاركتها في سوق العمل تساعد على ترجمة النمو الاقتصادي إلى المزيد من المساواة بين الجنسين في العديد من مناحي الحياة. رغم ذلك توضح الدراسات أن ليست كل أشكال مشاركة المرأة في سوق العمل قادرة على تحقيق نفس الأثر الإيجابي، حيث ينطبق ذلك بشكل أكبر على مشاركتها في القطاع الرسمي وفي الأعمال الدائمة مدفوعة الأجر، وهو ما يؤكد الحاجة ليس فقط إلى توليد المزيد من فرص العمل للإناث وإنما الحاجة إلى توفير فرص أفضل لعمل المرأة (Decent Job Opportunities)، وهو ما يمثل التحدي الحقيقي للعديد من الدول على مستوى العالم⁽¹⁾.

في هذا السياق، تُبين الدراسات أن تمكين المرأة ومساواتها بالرجل يعتبر عنصراً مهماً لزيادة مستويات الناتج والانتاجية، وعاملاً مساعداً على خفض التفاوت في توزيع الدخل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة⁽²⁾. فعلى المستوى العالمي، من شأن القضاء على عدم المساواة بين الرجل والمرأة أن يسهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي العالمي بما يتراوح بين 12-28 تريليون دولار بحلول عام 2025⁽³⁾. يمتد هذا الأثر إلى كل من البلدان المتقدمة والنامية على حدٍ سواء. ويُنظر إلى التمكين الاقتصادي للمرأة كعامل أساسي مُساعد على تمكين البلدان المتقدمة من التخفيف من تأثير شيخوخة السكان على سوق العمل، كما أنه يعتبر أهم عامل على الإطلاق لخفض الفقر في الدول النامية⁽⁴⁾. فعلى سبيل المثال، تُسهم زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى مستويات مماثلة لمشاركة الذكور في زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 5 في المائة في الولايات المتحدة الأمريكية، و9 في المائة في اليابان، وزيادته في بعض البلدان العربية مثل الإمارات ومصر بنسبة 12 في المائة و34 في المائة على التوالي⁽⁵⁾.

¹ Kabeer N. (2012). "Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development", School of Oriental and African Studies, UK, Jan.

² IMF, (2018). "Pursuing Women's Economic Empowerment", May.

³ Jonathan W. et al. (2015). "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth," McKinsey Global Institute, Sep.

⁴ Heintz, J., 2006, "Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications," International Labour Organization, Geneva.

⁵ Aguirre, Deanne, et al. (2012). "Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012," Booz & Company and Pwc.

وفي حين تعتبر المساواة بين الجنسين بحد ذاتها أحد أهداف التنمية المستدامة 2030، فهي تعد كذلك أحد أهم المُمكنات لتحقيق باقي أهداف التنمية المستدامة 2030 الأخرى⁽⁶⁾، حيث يساعد الإدماج الاقتصادي للمرأة على:

- رفع معدلات الادخار بنسبة 35 في المائة.
- زيادة إلحاق الفتيات بالمدارس بنسبة 10 في المائة يساعد على رفع الناتج المحلي الإجمالي بحوالي 3 في المائة.
- زيادة إنتاجية العمالة بنسبة تصل إلى 25 في المائة في بعض الدول.
- تحسين مستويات التعليم نظراً لكون العائلات التي تعولها امرأة تُخصص عادة نسبةً أكبر من ميزانية الأسرة لتعليم الأبناء.
- تحسين مستويات الصحة ودعم الأسرة في ظل تخصيص المرأة عادة لنحو 90 في المائة من دخلها لدعم الأسرة مقابل 30-40 في المائة للرجل.
- خلق بيئة عمل مُستدامة حيث وجد أن المؤسسات التي تديرها نساء تعتبر أكثر حفاظاً على البيئة.

تعتبر فجوة النوع الاجتماعي أحد أهم التحديات التي تواجه الاقتصادات العربية، فرغم حدوث تقدم ملحوظ على صعيد خفض فجوة النوع في الإلتحاق ببعض مراحل التعليم بالبلدان العربية لا تزال هناك فجوة كبيرة بين الجنسين في النفاذ إلى سوق العمل، حيث تعتبر مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية الأقل على مستوى العالم (19 في المائة مقارنة بنحو 49 في المائة للمتوسط العالمي⁽⁷⁾). كما ترتفع مستويات بطالة الإناث بشكل كبير في المنطقة العربية إلى ما يمثل ثلاثة أضعاف المعدل العالمي في ظل استمرار وجود بعض الفوارق القائمة على أساس النوع الاجتماعي جليّة في سوق العمل على مستوى الدخول وإيجاد الوظائف سواء فيما يتعلق بالعمل في القطاع الرسمي أو غير الرسمي، أو القطاع العام أو الخاص أو حتى في ريادة الأعمال. نتج عن ذلك تراجع نصيب المرأة العربية من الناتج المحلي إلى ما يوازي 18 في المائة فقط، بينما تمثل المرأة نصف حجم السكان⁽⁸⁾. كما تُصنف ست دول عربية من بين أعلى عشرة دول على مستوى العالم من حيث فجوة النوع في سوق العمل.

في ظل سعي الحكومات العربية إلى تبني العديد من السياسات الاقتصادية لدفع معدلات النمو والتنمية الاقتصادية، تبرز أهمية حفز مشاركة المرأة في سوق العمل كأحد أهم المُمكنات التي يُمكن أن تساهم بشكل كبير في تحقيق هذه المستهدفات. فرغم نجاح دول المنطقة للمرة الأولى في عام 2016، في تقليص أكثر من 60 في المائة من

⁶ منظمة المرأة العربية، "المرأة العربية والتنمية المستدامة".

⁷ International Labor Organization, (2018). "ILOStat".

⁸ منظمة العمل الدولية (2017). "تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل"، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، أبريل.

الفجوة الإجمالية بين الرجل والمرأة، إلا أن الطريق لا يزال طويلاً باتجاه الرأب الكامل لهذه الفجوة نظراً لكون المنطقة تتسم بوجود أكبر فجوة للنوع على مستوى العالم حيث يتطلب تقليص الفجوة إذا ما بقيت الأمور على وضعها الحالي، مرور 129 عاماً. بالتالي فمن شأن تبني سياسات جادة لتمكين المرأة أن يساعد على تقليص فجوة النوع وتحقيق مكاسب اقتصادية كبيرة. فالتقديرات تشير على سبيل المثال إلى أن رفع مشاركة المرأة في سوق العمل يؤدي إلى زيادة بقيمة 2.7 تريليون دولار في الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة بحلول عام 2025 حال تمكين المرأة (47 في المائة زيادة في الناتج مقارنة بسياريو الوضع الراهن)⁽⁹⁾.

لتحقيق هذا الهدف يتعين التغلب على عدد من التحديات التي تؤثر على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل، والتي من أهمها الأعراف الاجتماعية، والتمييز في القوانين ضد المرأة، وعدم وجود حماية قانونية كافية للمرأة في بعض بيئات الأعمال، ومحدودية فرص العمل اللائق للمرأة، والحاجة إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في تملك الأصول سواء كانت مالية أو رقمية أو عقارية⁽¹⁰⁾. وبالطبع تختلف أهمية هذه التحديات من دولة إلى أخرى حسب الهياكل الاقتصادية والمناطق الجغرافية.

على ضوء ما سبق، تهتم هذه الدراسة بالوقوف على طبيعة محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، بهدف الوقوف على أبرز المُمكّنات لزيادة مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل في هذه البلدان. لتحقيق هذا الهدف، يتناول الجزء الأول من الدراسة الدلائل الدولية فيما يتعلق بمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل من واقع الدراسات السابقة، ويتطرق الجزء الثاني إلى تحليل الوضع الراهن لمشاركة المرأة العربية في القوى العاملة والمبادرات التي تتبناها دول المنطقة لتمكين المرأة اقتصادياً وتشجيع مساهمتها في سوق العمل. فيما يتضمن الجزء الثالث من الدراسة تطبيق نموذجاً قياسياً يهتم بالوقوف على أبرز محددات مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية.

أولاً: محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة: بعض الدلائل الدولية

تشير الدلائل الدولية إلى اختلاف مشاركة المرأة في القوى العاملة على مستوى العالم، وهو ما يُعزى إلى مجموعة متنوعة من المحددات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية والمؤسسية، والتي تشمل من بينها النمو الاقتصادي، ومستوى التعليم، ومدى توفر فرص النفاذ للانتماء، ومدى ملائمة بيئات الأعمال، ومدى توفر خدمات مناسبة لرعاية الأطفال والأعمال المُساندة الأخرى للمرأة في المنزل، وذلك إضافة إلى الأعراف الاجتماعية،

⁹ McKinsey and Company (2015). "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add 12 Trillion to Global Growth", Executive Summary, Sep.

¹⁰ منظمة العمل الدولية (2017). مرجع سابق ذكره.

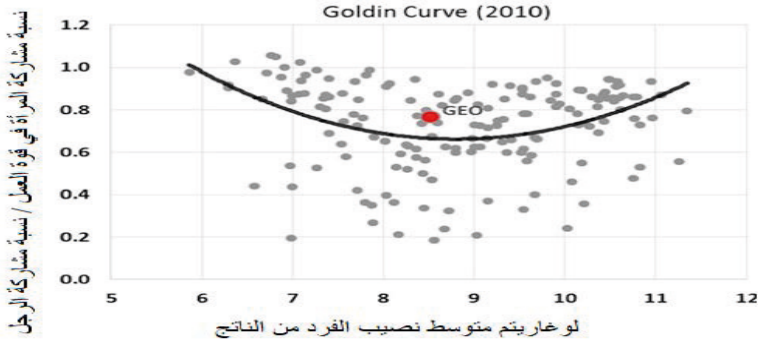
ومعدلات الخصوبة، ودور المرأة في المجتمع وعملية صنع القرار علاوة على بعض العوامل الفردية ومن أهمها مدى حاجة المرأة للعمل لمساندة الأسرة.

المحددات الاقتصادية

على مستوى المحددات الاقتصادية، تعتبر فرضية المنحنى الذي يأخذ شكل حرف U، الذي ساهم في تطويره كل من Pampel & Tanaka (1986) and Claudia Goldin (1990) من أهم الفرضيات التي تشير إلى الارتباط ما بين مشاركة المرأة في سوق العمل، ومستويات التنمية الاقتصادية مقياساً بمستوى الدخل⁽¹¹⁾. توضح هذه الفرضية أن معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل تكون أعلى في البلدان الفقيرة، حيث تشارك الإناث في أنشطة الكفاف-الزراعة على الأغلب- لمساعدة الأسرة. ومع تحسن مستويات التنمية الاقتصادية تتخفض مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل في البلدان متوسطة الدخل مع تحول نمط التنمية إلى الأنشطة الصناعية وتحويل نمط التوظيف باتجاه الوظائف الصناعية التي تناسب الرجل بشكل أكبر. مع استمرار تحسن مستويات التنمية والدخل يحدث تحسن ملموس في مستويات تعليم الإناث وتتنخفض عادة معدلات الخصوبة⁽¹²⁾، وتزداد مساهمة قطاع الخدمات في توليد الناتج وفرص العمل، ومن ثم تتجه المرأة للانضمام إلى القوى العاملة استجابة للطلب المتزايد على العمالة في قطاع الخدمات الذي يعد كذلك الأكثر ملائمة لعمل المرأة.

شكل رقم (1)

منحنى U المفسر لمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل
بالارتباط مع مستوى التنمية الاقتصادية



المصدر: البنك الدولي.

¹¹ Pampel F. C., Tanaka K. (1986). "Economic Development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration". Social Forces, vol. 64, n. 3, pp. 599-619 and Goldin, C. (1995). "The U-Shaped female Labor Force Function in Economic Development and Economic History."

¹² مقياساً بعدد الأطفال لكل امرأة متزوجة في سن الإنجاب.

أكدت بعض الدراسات تحقق هذه العلاقة المعروفة بالمنحنى U على مستوى عينة تضم عدد كبير من الدول بلغ 162 دولة خلال الفترة (1990-2012)، ولخصت إلى أن مشاركة المرأة في سوق العمل تنخفض مع ارتفاع مستويات النمو الاقتصادي، ويستمر ذلك حتى الوصول إلى مستوى معين من النمو الاقتصادي يصبح عندها الاقتصاد قائماً بشكل أكبر على قطاع الخدمات بما يمثل عتبة محددة من الدخل (Income threshold) ترتفع عندها مشاركة المرأة في سوق العمل مجدداً. تجدر الإشارة إلى أنه في حين تم إثبات هذه العلاقة في عينة كبيرة من الدول المتنوعة من حيث مستويات الدخل، لم تثبت هذه العلاقة عندما تم تقسيم العينة إلى أربع مجموعات فرعية حسب مستويات الدخل (Sub-income groups). فعلى سبيل المثال، لم تظهر العلاقة المحددة في منحنى U في الدول منخفضة الدخل، بل بالعكس انقلب المنحنى وظهرت علاقة موجبة ما بين النمو الاقتصادي ومشاركة المرأة في سوق العمل في هذه البلدان⁽¹³⁾. على ضوء ما سبق يُمكن القول بأنه رغم كون هذه الفرضية تفسر اتجاهات مشاركة المرأة في سوق العمل استناداً إلى نماذج البيانات المقطعية، إلا أنها لا تزال غير قوية ولا تعد اتجاهها ثابتاً على مستوى كافة الدول.

المُحددات الاجتماعية

من جانبٍ آخر، لخصت بعض الدراسات إلى أهمية المحددات الاجتماعية ومن بينها مستوى التعليم كمحدد لمشاركة المرأة في سوق العمل لا سيما في البلدان النامية. ففي القرن العشرين برز الاهتمام العالمي بالاستثمار في رأس المال البشري، ولا سيما فيما يتعلق بتعليم الإناث لرأب فجوة النوع في التعليم⁽¹⁴⁾، مما أدى إلى زيادة مساهمة الإناث في القوة العاملة. ساهم ذلك في تفضيل الإناث اللواتي يحصلن على مستويات أعلى من التحصيل العلمي تكريس مزيداً من الوقت للانخراط في سوق العمل.

لم يشمل هذا التحسن البلدان المتقدمة فقط وإنما امتد كذلك إلى البلدان النامية مع ارتفاع مستويات التحصيل العلمي للإناث بدرجة كبيرة في العديد من هذه البلدان. تشير التباينات القائمة ما بين البلدان النامية إلى وجود علاقة غير خطية ما بين مستويات التحصيل العلمي والمشاركة في سوق العمل مشابهة للمنحنى U كمفسر للعلاقة بين المتغيرين. حيث تعد الإناث غير المتعلّقات في الدول الأفقر الأكثر احتمالاً للمشاركة في أنشطة الكفاف والعمل غير الرسمي، في حين تنخفض مساهمة الإناث اللواتي حصلن على تعليم ثانوي ويبقى عدد منهن خارج القوى العاملة، فيما تزداد فرص الانضمام لسوق العمل وبرواتب مجزية

¹³ Lechman E and Kaur H. (2015). "Economic Growth and Female Labor Force Participation – Verifying The U-Feminization Hypothesis. New Evidence For 162 Countries Over the Period 1990-2012", Economic Society.

¹⁴ Schultz, T. P. (1990). "Testing the Neoclassical Model of Family Labor Supply and Fertility", Journal of Human Resources, Vol. 25, (4), Pp. 599-634.

بالنسبة للإناث الحاصلات على تعليم جامعي وخاصة إذا توفرت الوظائف المناسبة لهن. من ثم يمكن القول بأن هناك مستوى محدد أيضاً من التعليم عتبة (Threshold) ترتفع معه مشاركة المرأة في سوق العمل⁽¹⁵⁾.

في هذا السياق، أشارت بيانات مسح أجري في الهند خلال الفترة (2011 - 2012)، إلى أن أقل معدلات لمشاركة المرأة في سوق العمل سُجِّلَ لمن حصلن على التعليم الثانوي (12 سنة من التعليم المدرسي)، حيث بلغت مشاركتهن في القوى العاملة 11.9 في المائة في المناطق الحضرية، و19.3 في المائة في المناطق الريفية، بينما سُجِّلَ أعلى مستوى للمشاركة في القوى العاملة للإناث اللواتي حصلن على معدلات أعلى من التحصيل العلمي (تعليم جامعي) بلغ 27.4 في المائة في المناطق الحضرية، و32.7 في المائة في المناطق الريفية، وهو ما ينطبق كذلك على عدد آخر من الدول.

من جهة أخرى، تبين الدراسات أن مشاركة المرأة في القوة العاملة في بعض البلدان النامية تأتي كآلية للتكيف مع الصدمات غير المواتية التي تصيب الأسر، وتعكس في بعض الحالات القطرية الأخرى انتشار معدلات الفقر. بيد أنهن يكسبن أقل من الرجال ويكونن أكثر عرضة للمشاركة في وظائف غير ملائمة. لذا فإن زيادة فرص حصول المرأة على التعليم تساهم في رفع مستويات الدخل الذي تحصلن عليه، إلا أن ذلك لا بد وأن يقابله كذلك توفر فرص العمل الملائمة لمستوى التعليم الذي تحصل عليه المرأة.

كذلك بينت دراسات سابقة الدور المهم للمحددات الاجتماعية الأخرى في تفسير مشاركة المرأة في قوة العمل، ومن بينها على سبيل المثال الحالة الأسرية بما قد يشمل استقرار الحالة الزوجية، ومستوى دخل الأسرة، وإعالة المرأة للأبناء أو الوالدين. في هذا الإطار، أبرزت دراسات وجود علاقة بين مشاركة الإناث في سوق العمل ومستوى دخل الأسرة لا سيما فيما يتعلق بدخل الزوج⁽¹⁶⁾. وتزداد الأمور تعقيداً في حالة التشابك ما بين المحددات المشار إليها، ففي ألبانيا على سبيل المثال تواجه الإناث في الريف القاطنات في أماكن جبلية بعيدة مشكلات كبيرة لدخول سوق العمل، لا سيما اللواتي لديهن عدد أكبر من الأبناء، ولا يتوفر لديهن القدر الكافي من التعليم والخبرة في أسواق العمل⁽¹⁷⁾.

¹⁵ Sher Verick (2014). "Female Labor Force Participation in Developing Countries", International Labour Organization, Germany, Sep.

¹⁶ Juhn C., and Murphy K. (1997). "Wage Inequality and Family Labor Supply". Journal of Labor Economics, Vol. 15, N. 1, Part 1, Pp. 72-97.

¹⁷ Juna M. (2015). "Determinants of Women's Labor Force Participation and Economic Empowerment in Albania".

على مستوى الدول العربية، تُبين الدراسات كذلك أهمية العوامل الاجتماعية في تحديد معدل مشاركة المرأة في سوق العمل ولاسيما مستوى التعليم. فقد أشارت دراسة (18) اهتمت بتحليل محددات مشاركة المرأة في سوق العمل عن طريق إجراء دراسة مسحية لنحو 65 ألف امرأة في 103 منطقة مختلفة في ست دول عربية إلى أهمية المستوى التعليمي كمحدد رئيسي للمشاركة الاقتصادية للمرأة. كما بينت الدراسة أهمية العوامل الاجتماعية والاقتصادية، وواجبات الرعاية المنزلية والأعراف الاجتماعية كأهم المحددات لمستوى مشاركة المرأة في القوى العاملة.

أوضحت الدراسات وجود قدر كبير من التفاعل ما بين المحددات السابق الإشارة إليها في الدول العربية، حيث تزداد أهمية التعليم كمحدد لمشاركة المرأة في القوى العاملة كلما انخفضت مستويات واجبات الرعاية المنزلية المُلقاة على عاتق المرأة، وكلما ارتفع المستوى التعليمي للزوج، وهو ما يضع سقف لتأثير الوضع الاقتصادي والاجتماعي للزوج على إنجاز الزوجة على الصعيد العملي. بناء عليه، أكدت نتائج الدراسة أهمية التعليم باعتباره الطريق الرئيسي للتمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية.

الأمر ذاته أكدته دراسة (19) اهتمت في المقابل بتحليل أثر مستويات التحصيل التعليمي، والأعراف الاجتماعية على مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل ليس فقط بالنسبة للإناث العاملات في أسواق العمل العربية، وإنما بالنسبة لمشاركة الإناث من أصول عربية في أسواق العمل في دول المهجر (دول الاتحاد الأوروبي التي يمثل فيها المهاجرون العرب نسبة مهمة). خلصت الدراسة إلى أن حصول المرأة على التعليم العالي (بعد المرحلة الثانوية / الجامعي / بعد الجامعي) لديه تأثير إيجابي كبير على مساهمتها في أسواق العمل في دول المهجر، في حين أن حصول المرأة على التعليم الثانوي أو ما دون ذلك لا يرتبط إيجاباً بمشاركتها في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية قوية بين الأعراف الاجتماعية التقليدية ومشاركة المرأة في العمل في دول المهجر، فكلما سادت الأعراف الاجتماعية التقليدية، كلما انخفضت مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل. تطرح الدراسة تساؤلات حول أهمية الحاجة إلى سياسات وإجراءات إضافية لتغيير النظرة إلى عمل المرأة بشكل عام في الدول العربية، وكذلك تحسين الفرص الاقتصادية للمرأة التي تحصل على مستويات تعليم دون الجامعي وهو ما يؤثر على جزء كبير من الإناث في سن العمل في الدول العربية.

¹⁸ Spierings N. and Smits J. (2008). "Micro and Macro-Level Determinants of Women's Employment in Six MENA Countries". Nijmegen Center for Economics (NiCE), Institute for Management Research, Radboud University Nijmegen.

¹⁹ Chamlou N et al. (2011). "Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: The Role of Education and Social Norms in Amman", International Conference on "Human Capital and Employment in the Mediterranean Area", Bologna, 10-11 March.

من جانب آخر، كان تأثير العوامل الاجتماعية محل اهتمام من قبل دراسة قامت باستخدام المسح التتبعي لسوق العمل [Egypt Labor Market Panel Survey (ELMPS)] في مصر خلال ثلاث أعوام وهي 1998 و2006 و2012. لخصت الدراسة إلى أن مشاركة المرأة في القوى العاملة في مصر قد اتجهت نحو الانخفاض ما بين عامي 1988 و2012، حيث أشارت الدراسة إلى أن الزواج مع الإنجاب والمسؤوليات المنزلية التي ترافق ذلك، يفسر جزء من انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل في مصر، ويُعد انعكاساً لتفضيل المرأة تخصيص المزيد من الوقت للعمل في المنزل، لا سيما مع ارتفاع عبء رعاية الأسرة على المرأة على اختلاف المستويات الوظيفية التي قد تشغلها. أشارت الدراسة إلى أن المرأة لا تزال تجد القطاع العام أكثر جاذبية من القطاع الخاص، ومن ثم فمع انخفاض مستويات التوظيف في القطاع العام، تميل الإناث إلى تفضيل البقاء خارج سوق العمل عن التوظف في القطاع الخاص وخاصة بالنسبة للنساء المتعلقات. تبرز النتائج حاجة الاقتصاد المصري إلى العديد من الإصلاحات التنظيمية من أجل زيادة معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة، مع الأخذ بعين الاعتبار للعبء الذي يقع على عاتق الإناث، وخاصة المتعلقات والمتزوجات من بينهن وحاجتهن إلى توفير المزيد من فرص العمل بدوام جزئي وفرص العمل عن بعد، كما أنهم بحاجة أيضاً لتقسيم أكثر عدالة للعمل داخل الأسرة بما يساعد على الوصول إلى مشاركة أعلى للإناث في سوق العمل⁽²⁰⁾.

المحددات الديموغرافية

تلعب المحددات الديموغرافية دوراً كبيراً في تحديد مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، في هذا السياق، تؤكد الدراسات المتنوعة العلاقة بين معدلات الخصوبة ومشاركة المرأة في أنشطة سوق العمل. حيث تظهر علاقة عكسية ما بين معدل الخصوبة ومشاركة المرأة في القوى العاملة فكلما ارتفعت معدلات الخصوبة كلما انخفضت مستويات مشاركة المرأة في القوى العاملة نظراً لأن رعاية الأطفال حديثي الولادة تمثل نشاطاً جسمانياً مكثفاً عادة ما يحرم عدد كبير من الإناث من الانخراط في العمل⁽²¹⁾.

في السياق ذاته، يُشكل الطلاق حالة من حالات عدم الاستقرار الأسري الذي يدفع بالعديد من الإناث للدخول إلى سوق العمل. يؤثر الطلاق تأثيراً اقتصادياً على الإناث لا سيما تلك

²⁰ Hendy R. (2015). "Women's Participation in The Egyptian Labor Market: 1998-2012", Economic Research Forum (ERF), Working Paper 907, May.

²¹ Rosenzweig, M. and Wolpin, K. (1980). "Life-Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models". Journal of Political Economy, Vol. 88, (2), Pp. 328-348.

الدخل المفقود من خلال الانخراط في سوق العمل على الفور وبالتالي زيادة مشاركتهم في القوى العاملة⁽²²⁾. كذلك يلعب السن دوراً مهماً في بعض البلدان في تفسير مشاركة المرأة في القوى العاملة، ففي تركيا ترتبط مشاركة المرأة في سوق العمل طردياً مع السن، وذلك حتى منتصف الثلاثينات من العمر، وبعد ذلك تتحول العلاقة إلى علاقة عكسية حيث تنخفض مستويات المشاركة بعد سن 35 سنة⁽²³⁾.

كذلك فإن محدّدات مشاركة المرأة في سوق العمل تختلف ما بين الحضر والريف، حيث توضح الدراسات أن المحدّدات التي تحكم المشاركة في سوق العمل في المناطق الحضرية تختلف عن مثيلاتها في المناطق الريفية. في هذا الإطار، بينت دراسة أجريت على محدّدات مشاركة المرأة في سوق العمل في نيجيريا أن الحالة الاجتماعية والمعتقدات الدينية ومعدل الفقر، ومستوى نصيب الفرد من الناتج تعتبر من أهم محدّدات مشاركة المرأة في سوق العمل في المناطق الريفية، في حين أن مستوى العمر، ومعدل الإلمام بالقراءة والكتابة يعدان من أهم المحدّدات في المناطق الحضرية، وهو ما يستلزم التمييز في سياسات تشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل بين الحضر والريف.

المُحدّدات المؤسسية

من شأن تدخّلات السياسة العامة أيضاً أن تعمل على تشجيع الإناث على دخول سوق العمل والاحتفاظ بهن في سوق العمل، و من أهم تلك التدخّلات السياسات التي تهدف إلى مساعدة المرأة على تحقيق الموازنة بين حياة العمل والأسرة، عبر إعانات رعاية الأطفال، ومنح الأب والأم إجازات مدفوعة لرعاية الأبناء، وتوفير الخدمات المجانية أو المدعّمة لرعاية الأطفال، وتسهيل مستويات توفر الخدمات المنزلية، حيث أن هذه العوامل من شأنها تقليل معظم الفجوة بين معدّلات مشاركة الإناث والرجال في سوق العمل.

في هذا الإطار، تشير الدراسات إلى أهمية السياسات الرامية إلى توفير البيئة المواتية في أسواق العمل وأهمية توجيه الإنفاق بما يساعد على تشجيع المرأة على الانضمام لسوق العمل. فعلى سبيل المثال ارتبطت الزيادة الأخيرة في معدّلات نشاط الإناث في أسواق

²² García P. et al. (2011). "Una Revisión De La Literatura Reciente Desde La Perspectiva De La Vulnerabilidad Post-Divorcio. Documents D'anàlisi Geogràfica", 57(1), Pp. 105-126.

²³ Varol, F. (2017). The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis. Journal of History Culture and Art Research, 6(2), 92-108.

العمل في البلدان الأوروبية خلال العقود الماضية ارتباطاً وثيقاً ليس فقط بالتوسع في قطاع التعليم العالي، بل أيضاً بتوفر عدد من الوظائف بنظام الدوام الجزئي⁽²⁴⁾.

من جانبها، قامت دراسة⁽²⁵⁾ بتحليل العوامل التي أدت إلى الزيادة الملحوظة في مستويات مساهمة المرأة في سوق العمل في أربع دول أوروبية تتمثل في اليونان، وإيطاليا، والبرتغال، وأسبانيا خلال العقود الأخيرة بالمقارنة مع المستويات بالغة الانخفاض المسجلة في أوائل التسعينيات باستخدام نماذج البيانات المقطعية لنحو 11 متغيراً ضمن مجموعة من المحددات الديموغرافية، والمحددات الاقتصادية والاجتماعية، وأخيراً المحددات المؤسسية للفترة (1986-2011). لخصت الدراسة إلى أن مستويات الإنفاق العام على إصلاحات زيادة مستويات مرونة سوق العمل ودعم السياسات الأسرية (Family-child policies)⁽²⁶⁾، تعتبر من أهم محدّدات مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول الأربع السابق الإشارة إليها بالإضافة إلى عدد من المحددات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية مثل معدل بطالة الذكور، وعدد الوظائف المتوفرة بدوام جزئي، ومعدلات الخصوبة والطلاق، وهو ما يبرز التفاعل القوي بين المحددات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية في تحديد مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل.

كذلك، وفي محاولة لقياس أهمية المحددات المؤسسية، أوضحت دراسة⁽²⁷⁾ أجريت على 15 دولة من دول الاتحاد الأوروبي خلال العشرين عامًا الماضية، الدور البارز للسياسات الاجتماعية والعوامل المؤسسية بشكل أقوى مما كان متوقعاً حيث خلصت الدراسة إلى أن إصلاحات سوق العمل قادرة على تفسير حوالي 25 في المائة من الزيادة المُحققة في مشاركة الإناث في القوى العاملة بشكل عام في هذه البلدان، ونحو 30 في المائة من

²⁴ Bettio, F., Villa, P. (1998). "A Mediterranean Perspective on The Breakdown of The Relationship Between Participation and Fertility", Cambridge Journal of Economics, 22(2), 137-171. and Cousins, C. (2000). "Women and Employment in Southern Europe: The Implication of Recent Policy and Labour Market Directions", South European Society and Politics, 5(1), Pp. 97-122.

²⁵ Raffaella P. et. al. (2015). "About The Determinants of Female Labor Force Participation in Southern Europe", Rivista Italiana di Economia Demografia Statistica" Volume LXIX n.1 Gennaio-Marzo.

²⁶ تشمل وفقاً لتعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التحويلات النقدية الممنوحة للأسر لرعاية الأطفال والإنفاق على برامج الرعاية الأسرية للأطفال والإجازات مدفوعة الأجر لكل من الأب والأم لرعاية الأطفال بالإضافة إلى خدمات رعاية الأطفال المدعمة أو المجانية وخدمات العناية المنزلية.

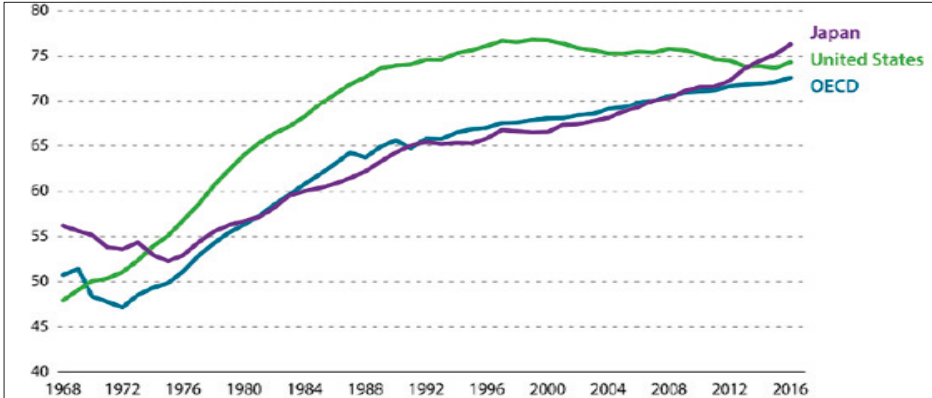
²⁷ Cipollone A. (2013). "Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors", The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 7710, Oct.

الزيادة المسجلة في مستويات مشاركة الإناث المتعلمات في القوى العاملة، في حين أن تأثير هذه الإصلاحات في المقابل كان محدوداً على مستويات مشاركة المرأة ذات المهارات المنخفضة في سوق العمل.

في السياق ذاته، تعزو الدراسات الحديثة الزيادة الكبيرة المسجلة في مشاركة المرأة اليابانية في سوق العمل خلال الفترة (2000 - 2016)، وارتفاعها بالمقارنة مع النسبة المثلثة في الولايات المتحدة إلى العوامل المؤسسية والتدخلات على صعيد السياسات الرامية إلى تشجيع مساهمة المرأة في سوق العمل في اليابان، وخاصة أن تلك التغييرات لا يمكن أن تُعزى إلى العوامل الديموغرافية ومستويات التنمية الاقتصادية التي تكاد تكون متشابهة بين الدولتين، الإطّار رقم (1). ففي عام 2000، كان معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في اليابان لا يتعد 66.5 في المائة، وهو ما يقل عن المتوسط المسجل على مستوى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وينخفض دون المتوسط المسجل في الولايات المتحدة بنحو عشر نقاط مئوية. شهد هذا الوضع تحولاً كبيراً خلال عام 2016 حيث ارتفعت مشاركة المرأة اليابانية في القوى العاملة إلى 76.3 في المائة بينما تراجع معدل مشاركة المرأة الأمريكية في القوى العاملة إلى 74.3 في المائة لتتجاوز اليابان المتوسط المسجل على مستوى كل من الولايات المتحدة الأمريكية ودول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية⁽²⁸⁾.

الشكل رقم (2)

معدل مشاركة المرأة (الفئة العمرية 25-54 سنة) في القوى العاملة
(اليابان، الولايات المتحدة الأمريكية، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية)



Source : OECD Labour Force Statistics.

²⁸ Jay S et al. (2017). "Lessons from the Rise of Women's Labor Force Participation in Japan", the Hamilton project: Advancing Opportunity, Prosperity, and Growth", Nov.

الإطار رقم (1)

لمحة عن العوامل المؤسسية وتدخلات السياسات لتشجيع مشاركة المرأة اليابانية في سوق العمل⁽²⁹⁾

اهتمت اليابان لسنوات عديدة، بتبني عدد من البرامج، وتنفيذ سياسات على صعيد سوق العمل تهدف إلى تحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة كأحد أهم الآليات لدعم النمو الاقتصادي. ركزت هذه التدخلات على تقديم دعم سخي لبرامج رعاية الأطفال والدعم الأسري. ففي عام 1969، تم منح المرأة اليابانية اثني عشر أسبوعاً من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر من قبل الحكومة اليابانية. تبع ذلك سلسلة من الإصلاحات خلال الفترة (1992-1995) تم خلالها منح الأم والأب سنة واحدة من الإجازة مدفوعة الأجر المتاحة لكليهما.

بحلول عام 2014، تضمنت الإصلاحات زيادة المزايا الممنوحة لرعاية الأطفال، وتقديم المزيد من الخدمات الحكومية لرعاية الأطفال والخدمات المنزلية. ساهمت هذه السياسات في بقاء المرأة اليابانية في سوق العمل مدة أطول، وتقليل احتمالات خروجهن من سوق العمل عند الإنجاب.

كذلك تم تعديل قوانين العمل إلى حد كبير في التسعينيات من القرن الماضي لتعكس اتجاه الدولة إلى تحفيز مشاركة المرأة في سوق العمل حيث اشتملت نصوص لتوفير الحماية اللازمة للمرأة في سوق العمل، إضافة إلى سن قانوناً لمكافحة التمييز ضد المرأة في سوق العمل، والسماح للشركات في أي صناعة بتوظيف العمالة المؤقتة، وهو ما ساهم في مجمله في زيادة الفرص المتاحة للنساء للانضمام إلى سوق العمل والبقاء في القوى العاملة فترة أطول.

نظراً لكون الهند لديها واحدة من أدنى معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل مقارنة بالدول الشبيهة ناهيك عن اتجاهها نحو الانخفاض منذ عام 2005، اهتمت دراسة لصندوق النقد الدولي⁽³⁰⁾ بالوقوف على محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الهند باستخدام بيانات مسح الأسر المعيشية، وذلك من خلال دراسة عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الديموغرافية ومستويات التعليم، وكذلك تقييم تأثير مرونة سوق العمل وسياسات الدولة الأخرى على المشاركة الاقتصادية للمرأة. لخصت الدراسة إلى أن هناك فرص كبيرة لاستخدام السياسات لمعالجة الفجوة بين مشاركة الجنسين في القوى العاملة.

²⁹ Jay S. et al. (2017). Ibid.

³⁰ Das S. et al. (2015). "Women Workers in India: Why So Few Among So Many?", International Monetary Fund, WP/15/55.

تشمل هذه التدخلات سياسات لزيادة مرونة سوق العمل التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستويات خلق الفرص في القطاع الرسمي، مما يسمح للمزيد من الإناث بدخول سوق العمل حيث يعمل الكثير منهن في القطاع غير الرسمي. إضافة لذلك، أكدت الدراسة أهمية إصلاحات جانب العرض لتحسين البنية التحتية ومعالجة القيود الأخرى لخلق فرص العمل بما يساهم في تمكين المزيد من الإناث من المشاركة في القوة العاملة. وأخيراً، يمكن أن يساعد تعزيز الإنفاق الاجتماعي، بما في ذلك الاستثمار في التعليم، على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال الاهتمام بدعم رأس المال البشري من الإناث.

ثانياً: مشاركة المرأة العربية في سوق العمل: توصيف الوضع الراهن

يتطرق هذا الجزء من الدراسة إلى توصيف الوضع الراهن لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل من خلال إلقاء الضوء على ثلاثة أجزاء رئيسية تتمثل في:

1. الوضع الراهن لإلتحاق المرأة بالتعليم في الدول العربية.
2. واقع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل.
3. المبادرات التي تبنتها الحكومات العربية لتشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل.

الوضع الراهن لإلتحاق المرأة بالتعليم في الدول العربية

يتعين بداية قبل التطرق لأوضاع المرأة العربية في سوق العمل الوقوف على أوضاع مشاركة المرأة في التعليم حيث أن حصول المرأة على قدر ملائم ومستوى متقدم من التعليم يؤهلها للمشاركة بشكل أكبر في سوق العمل وذلك كما سبق الإشارة إليه. في هذا الصدد وعند النظر إلى مؤشرات إلتحاق المرأة بالتعليم نجد أنها قد شهدت تطوراً بارزاً في الدول العربية خلال الفترة (2000-2016) حسب أحدث البيانات المتاحة في عدد من مراحل التعليم المختلفة⁽³¹⁾.

فعلى مستوى مرحلة التعليم الابتدائي ووفق بيانات البنك الدولي، ارتفعت نسبة إلتحاق الفتيات بهذه المرحلة من التعليم في الدول العربية وفق أحدث البيانات المتوفرة من نحو 72 في المائة خلال عام 2000 إلى ما يقرب من 82 في المائة خلال عام 2016. بلغت نسبة إلتحاق الفتيات بالتعليم في هذه المرحلة أعلى مستوياتها في الدول العربية في كل من مصر والجزائر والبحرين بنسبة تفوق 96 في المائة.

النسق ذاته لوحظ في إلتحاق الفتيات بمرحلة التعليم الثانوي حيث زادت نسبة الإلتحاق على مستوى الدول العربية بما يقرب من 11.6 نقطة مئوية خلال الفترة (2010-2016)، وسجلت خمسة دول عربية معدل إلتحاق للفتيات بهذه المرحلة يفوق الثمانين بالمائة من

³¹ البنك الدولي، (2018). "مؤشرات التنمية الدولية".

مجمل الفتيات في الشريحة العمرية التي تتوافق مع هذه المرحلة من التعليم. تمثلت هذه الدول في كل من البحرين ومصر وعمان وقطر والسعودية.

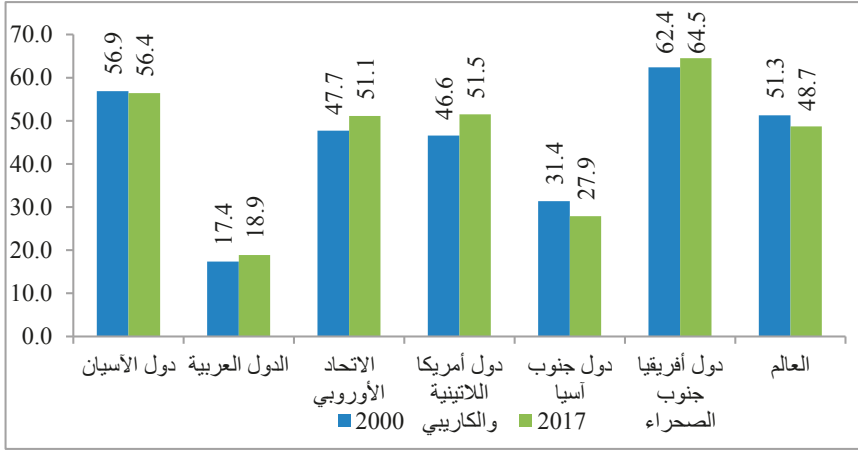
في المقابل، ورغم التطور على صعيد إلتحاق الفتيات بمرحلة التعليم الجامعي على مستوى الدول العربية كمجموعة الذي يكاد يكون قد تضاعف خلال الفترة، حيث ارتفع من 16.6 في المائة في عام 2010 إلى 32.3 في المائة في عام 2016، إلا أن نسبة إلتحاق الفتيات بهذه المرحلة العمرية تعتبر منخفضة بشكل كبير قياساً بالمراحل التعليمية السابقة لها وتظهر فجوة نوعية لصالح الذكور في الإلتحاق بهذه المرحلة في غالبية الدول العربية. سُجّلت أعلى مستويات للإلتحاق بالتعليم الجامعي في كل من البحرين وعمان والسعودية بنسب تراوحت ما بين 60 إلى 67 في المائة، وسجلت نحو 53 في المائة في كل من الإمارات والجزائر.

تُظهر المؤشرات السابقة أنه على الرغم من حدوث تقدم ملحوظ على صعيد رَأب الفجوة بين الجنسين لا سيما على صعيد التعليم الابتدائي والاعدادي، لا يزال هناك تفاوتاً كبيراً وملحوظاً ما بين الجنسين فيما يتعلق بإلتحاق الإناث بمرحلة التعليم الثانوي والجامعي، وهو ما يؤثر على نوعية مخرجات التعليم التي تحصل عليها المرأة في عدد كبير من الدول العربية، ويحد في الكثير من الحالات من فرص نفاذها إلى سوق العمل الذي يتطلب مستويات تعليمية ومهارات أساسية لا تتوفر لعدد كبير من الخريجات اللاتي توقعن عن التعليم في مراحل مبكرة. من جانب آخر، تُظهر المؤشرات انخفاض العائد على الاستثمار في التعليم بالنسبة للإناث اللواتي لم يكملن دراستهن الثانوية والجامعية وعدم استفادة المجتمع بشكل كامل من الموارد المالية التي تم استثمارها في تعليم الإناث اللاتي لم يلتحقن بسوق العمل.

واقع مشاركة المرأة العربية في سوق العمل

تُظهر المؤشرات الدولية انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الوطن العربي مقارنة بالمتوسط العالمي، ومقارنة بالمتوسط المسجل في باقي الأقاليم الجغرافية الأخرى، حيث لم تزد نسبة مشاركة المرأة العربية في القوة العاملة عن 18.9 في المائة من إجمالي الإناث في سن العمل في عام 2017، مقارنة مع 48.7 في المائة للمتوسط العالمي. تعتبر هذه النسبة منخفضة كذلك بالقياس بباقي الأقاليم الجغرافية التي ترتفع فيها نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى ما يفوق 50 في المائة.

الشكل رقم (3)
معدل مشاركة المرأة في قوة العمل في الدول العربية مقارنة بباقي الأقاليم الجغرافية الأخرى
(2000 و2017) (%)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

سجلت مساهمة المرأة في قوة العمل زيادة محدودة خلال الفترة (2000-2017) بلغت نحو 1.5 نقطة مئوية على مستوى الدول العربية حيث ارتفعت المساهمة من 17.4 في المائة عام 2000 إلى 18.9 في المائة في عام 2017. على مستوى الدول العربية فرادي ووفق بيانات منظمة العمل الدولية، سُجلت أعلى مستويات لمشاركة المرأة في القوة العاملة في كل من قطر بنسبة 58.1 في المائة، وجيبوتي بنسبة 49.5 في المائة، والكويت بنسبة 47.4 في المائة، والبحرين بنسبة 44 في المائة، والإمارات بنسبة في المائة 40.9 في المائة. خلال تلك الفترة شهدت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل أعلى معدل زيادة لها في قطر حيث زادت بنحو 17.2 نقطة مئوية، يليها البحرين بزيادة 9.2 نقطة مئوية.

قطاعياً تتمركز مساهمة المرأة في سوق العمل في الدول العربية في قطاع الخدمات، حيث ترتفع نسبة الإناث المشاركات في قوة العمل في هذا القطاع لتشكّل نحو 78.2 في المائة من إجمالي الإناث العاملات في الدول العربية، فيما تنخفض بشكل كبير في قطاع الصناعة إلى نحو 6.1 في المائة من العاملات من الإناث، وترتفع نسبياً في قطاع الزراعة بما يمثل نحو 15.8 في المائة من إجمالي الإناث العاملات في الدول العربية. يتفق هذا النسق مع الدلائل الملاحظة عالمياً حيث تتركز نسبة مساهمة الإناث في قوة العمل في قطاع الخدمات الذي يعد الأنسب لطبيعة عمل المرأة.

على مستوى الدول العربية فرادى، ترتفع مشاركة الإناث في قوة العمل في قطاع الخدمات في سبع دول عربية إلى ما يفوق 90 في المائة من مجمل الإناث المشاركات في قوة العمل وذلك في السعودية بنسبة 97.8 في المائة، والكويت 95.2 في المائة،

والإمارات وقطر بنسبة 93.2 في المائة لكل منهما، وعمان بنسبة 92.9 في المائة، والبحرين بنسبة 91.1 في المائة ولبنان بنسبة 91.8 في المائة.

في المقابل، ترتفع مشاركة الإناث في قوة العمل في قطاع الصناعة بشكل ملموس في ثلاث دول عربية وهي الجزائر بنسبة 55.8 في المائة، وتونس بنسبة 39 في المائة، وجيبوتي بنسبة 37.2 في المائة من إجمالي قوة العمل من الإناث. وتشكل مشاركة الإناث في قوة العمل في قطاع الزراعة نسبة مهمة في كل من موريتانيا 84.1 في المائة، واليمن 65.6 في المائة، والمغرب 57 في المائة، والسودان 46.3 في المائة، جدول رقم (1).

جدول رقم (1)

مشاركة المرأة في قوة العمل والتوزيع القطاعي للإناث العاملات في الدول العربية (2017)
(%)

الدول	نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل	الزراعة	الصناعة	الخدمات
الأردن	14	1.2	17.7	81.1
الإمارات	40.9	0.0	6.8	93.2
البحرين	44	0.1	8.9	91.1
تونس	24.3	12.1	39	49
الجزائر	15.2	9.4	55.8	34.8
جيبوتي	49.5	26.7	37.2	36.1
السعودية	22.3	0.6	1.6	97.8
السودان	23.6	46.3	31.8	21.9
سورية	11.9	21.8	14.1	64.1
العراق	18.7	43.9	3.9	52.2
عمان	30.2	0.6	6.5	92.9
قطر	58.1	0.0	6.8	93.2
القمر	36	61.6	13.3	25.1
الكويت	47.4	0.1	4.7	95.2
لبنان	23.2	0.1	8.2	91.8
ليبيا	25.8	9.3	27.8	62.9
مصر	22.2	37.5	6	56.5
المغرب	25	57.0	12.6	30.5
موريتانيا	31	84.1	3.6	12.3
اليمن	6	65.6	12.7	21.7
الدول العربية	18.9	15.8	6.1	78.2

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

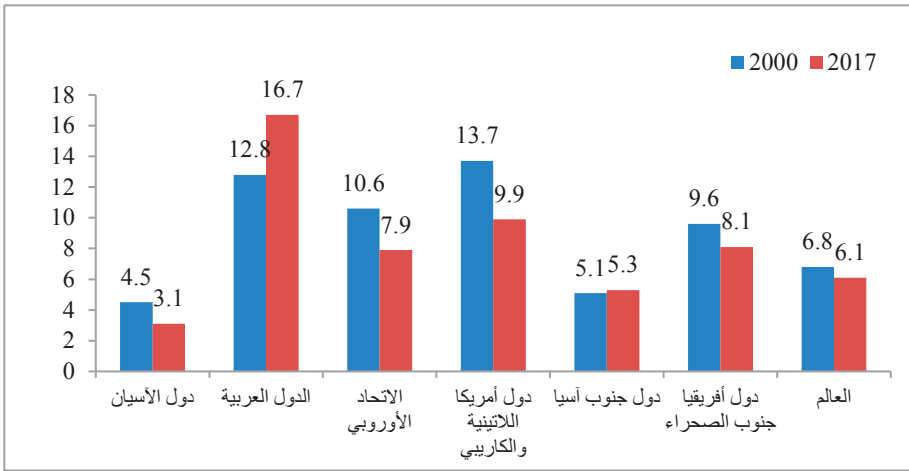
من جانب آخر، تزداد التحديات التي تواجه أوضاع مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية على ضوء ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام في هذه البلدان، فالإناث

اللواتي يبدین رغبةً في الخروج إلى سوق العمل يواجهن صعوبات كبيرة في النفاذ لفرص العمل سواء على ضوء الأوضاع الاقتصادية وما تفرضه من ارتفاع لمعدلات البطالة أو لطبيعة أسواق العمل مما ينعكس بدوره على مستويات البطالة التي تعتبر مرتفعة جداً بالقياس بالمعدلات العالمية.

في هذا الإطار، يشكل معدل بطالة المرأة في الدول العربية البالغ نحو 16.7 في المائة خلال عام 2017 قرابة ثلاثة أضعاف معدل بطالة المرأة المُسجل على مستوى العالم البالغ نحو 6 في المائة في نفس العام. يزيد هذا المعدل بشكل كبير بالمقارنة مع كافة الأقاليم الجغرافية الأخرى لا سيما فيما يتعلق بدول الآسيان ودول جنوب آسيا التي سجلت أدنى معدل لبطالة المرأة على مستوى الأقاليم الجغرافية بلغ 3.1 و5.3 في المائة على التوالي. كذلك وفي حين شهدت معدلات بطالة المرأة تراجعاً خلال الفترة (2000-2017) في معظم الأقاليم الجغرافية، ارتفع معدل بطالة المرأة في الدول العربية خلال نفس الفترة من 12.8 في المائة عام 2000 إلى 16.7 في المائة عام 2017، الشكل رقم (3).

الشكل رقم (4)

معدل بطالة المرأة في الدول العربية مقارنة بباقي الأقاليم الجغرافية الأخرى (2000 و2017) (%)

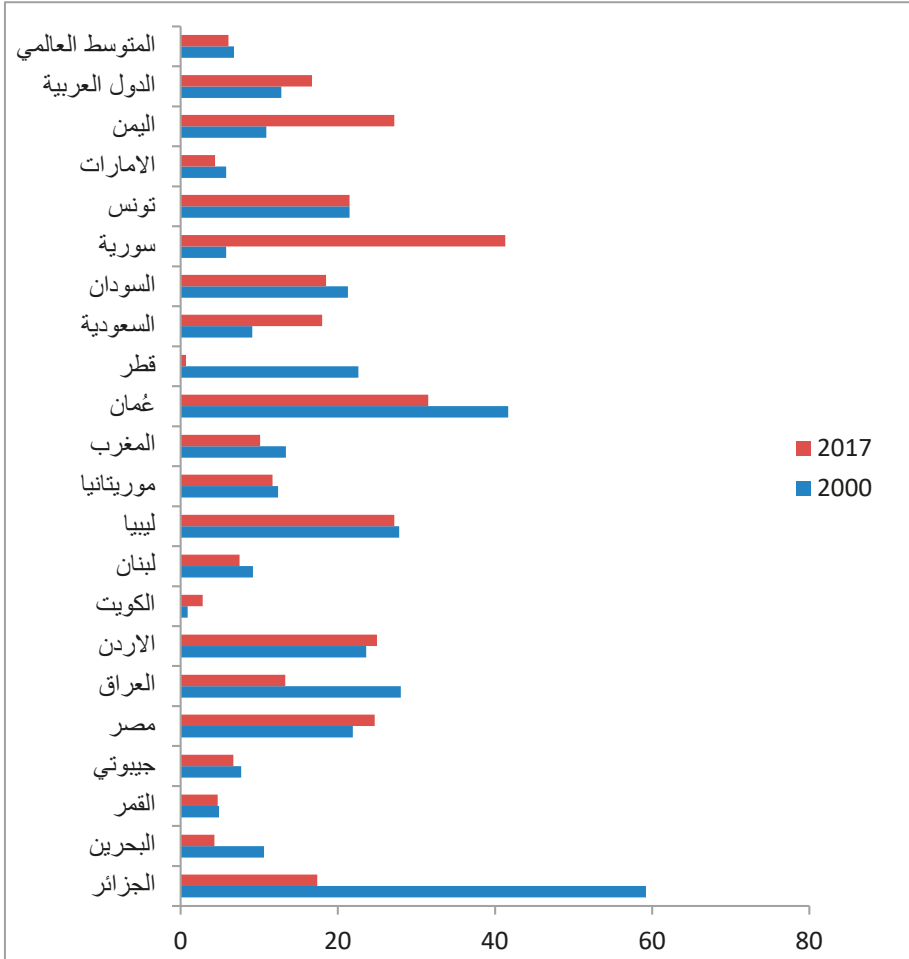


المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

على مستوى الدول العربية فرادي يتجاوز معدل بطالة المرأة المعدل العالمي في ستة عشرة دولة عربية. سُجلت أعلى معدلات لبطالة المرأة في ستة دول عربية تتمثل في سورية بنسبة 41.3 في المائة، وعمان بنسبة 31.5 في المائة، والأردن بنسبة 25 في المائة، ومصر بنسبة 24.7 في المائة واليمن وليبيا بنسبة 27.2 في المائة في كل منهما. في المقابل، سجل معدل بطالة المرأة أدنى مستوى له في خمس دول عربية وهي قطر

بنسبة 0.7 في المائة، والكويت بنسبة 2.8 في المائة، والبحرين والإمارات بنسبة تقرب من 4.3 في المائة في كل منهما، والقمر بنسبة 4.7 في المائة، وجيبوتي بنسبة 6.7 في المائة، ولبنان بنسبة 7.5 في المائة. يُعزى انخفاض معدل البطالة في الدول العربية المُصدرة للنفط إلى كون إحصاءات العمل في هذه البلدان تتضمن المشاركات في القوة العاملة من الوافدات إضافة إلى المواطنين وهو ما يؤدي إلى انخفاض الأرقام الخاصة بمعدلات بطالة المرأة في هذه البلدان.

الشكل رقم (5)
معدل بطالة المرأة على مستوى الدول العربية
(2000 و2017) (%)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

المبادرات التي تبنتها الحكومات العربية لتشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل

يعد التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم العوامل التي تساعد على دعم النمو الاقتصادي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وإدراكاً من الحكومات العربية لأهمية تمكين المرأة على عدد من الأصعدة ولا سيما الاقتصادية منها وفي ظل انخفاض مستوى مشاركة المرأة العربية في سوق العمل، تتبنى الدول العربية العديد من المبادرات لحفز مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة.

على المستوى الإقليمي، تتبنى البلدان العربية "استراتيجية النهوض بالمرأة" التي تستهدف تمكين المرأة على عدد من الأصعدة من بينها تمكينها اقتصادياً من خلال القضاء على الفقر، والعمل على إزالة أسبابه وتخفيف آثاره على المرأة خاصة في القطاع الريفي وقطاع العمل غير الرسمي، ورفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، ومكافحة بطالة الإناث، إضافة إلى توثيق مساهمة المرأة في مجال الزراعة والعمل غير الرسمي والعمل العائلي في حسابات الناتج القومي لإبراز القيمة الاقتصادية الحقيقية لمساهماتها، والتأكيد على استفادة المرأة من عائد مشاركتها في التنمية، وتمكين المرأة من تعزيز قدراتها واعتمادها على الذات وزيادة إسهامها في الحياة الاقتصادية بما في ذلك المشاركة في تخطيط التنمية⁽³²⁾.

على المستوى القطري، تتبنى العديد من الدول العربية مبادرات جادة لحفز المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمرأة. ففي الأردن، هناك عدد من المبادرات لتمكين المرأة من أهمها "الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية" التي تسعى إلى تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة. إضافة لما سبق، تسعى وزارة العمل إلى تنفيذ مشروعات لتشغيل الفتيات في المناطق النائية تنفيذاً لـ "الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والبطالة" خاصة للفئات الأقل حظاً في المناطق النائية. إضافة إلى إنطلاق حملات وطنية لدعم تشغيل الإناث بداية من عام 2013 ساهمت في تشغيل العديد من الإناث في مجالات الصناعات التحويلية، وتجارة التجزئة والجملة، والخدمات الفندقية وخدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وأنشطة الصحة البشرية، والخدمات الاجتماعية والتعليم، وغيرها من المجالات. كما تنفذ وزارة العمل مشاريع لتدريب الإناث لغايات التشغيل الذاتي في المحافظات لتمكين الإناث الراغبات والباحثات عن عمل ضمن الفئة العمرية (18-45 سنة) وخاصة من ذوات الاحتياجات الخاصة، من الانخراط في سوق العمل وتأهيلهن وتدريبهن على مهن ومهارات وحرف إنتاجية يمكن تسويق منتجاتها وبيعها للحصول على دخل مناسب.

كما تعمل الوزارة على تنفيذ مشروع الإنصاف بالأجور الذي يستهدف تحقيق المساواة بين المرأة والرجل من خلال بناء قاعدة معلومات حول التمييز في الأجور تُمكن صانعي

³² منظمة المرأة العربية.

القرار من وضع سياسات مبنية على الأدلة لتعزيز الإنصاف والتوعية به، واقتراح تشريعات داعمة له والدعوة إلى معالجة مشكلة عدم الإنصاف في الأجور من خلال المفاوضات الجماعية، وتقديم مقترحات لسياسات وإجراءات لضمان تطبيق الحد الأدنى من الأجور على جميع العملات. كما بادرت الوزارة منذ بداية عام 2013 إلى بذل الكثير من الجهود لتفعيل تطبيق قانون العمل وخاصة المواد المتعلقة بإنشاء مكان لرعاية لأبناء العملات في مكان العمل. نتج عن هذه الجهود اصدار تعليمات مُنظمة لإنشاء هذه الحضانات المؤسسية بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية وغيرها من الجهود.

تعتبر الإمارات من بين أهم الدول التي تمكنت من خفض فجوة النوع، فوفقاً لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لسد الفجوة بين الجنسين، حصلت دولة الإمارات على المرتبة الثامنة على مستوى العالم في المعيار الفرعي الخاص بالمساواة بين المرأة والرجل في أجر العمل المماثل، والمرتبة الأولى في المعيار الفرعي الخاص بمعرفة القراءة والكتابة، والمرتبة الأولى في المعيار الفرعي الخاص بالالتحاق بالتعليم الثانوي. يُشار إلى أن مجلس الوزراء قد اعتمد في عام 2015 قراراً بتشكيل "مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين" بهدف تقليص الفجوة بين الجنسين، وتحقيق التوازن بينهما في مراكز صنع القرار تحقياً "الرؤية الإمارات 2021"، بأن تكون الإمارات ضمن أفضل 25 دولة في مؤشر التوازن بين الجنسين بحلول 2021. يقدم المجلس المبادرات والمشاريع المبتكرة التي تساهم في تحقيق التوازن بين الرجل والمرأة، وتجعل من دولة الإمارات نموذجاً يحتذى به في هذا الجانب.

كما أطلقت الإمارات في عام 2017 "دليل التوازن بين الجنسين" بالتعاون مع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ليكون مرجعاً وأداة شاملة تُساعد المؤسسات الحكومية والخاصة على دعم التوازن النوعي في مكان العمل، من خلال توضيح المقاييس والخطوات الملموسة التي يجب اتباعها لتنفيذ متطلبات هذا التوازن بما يتفق مع القوانين المحلية ومبادرة "مؤشر التوازن الوطني"، ما يُسهم في تحقيق هدف الحكومة مُتماً في الوصول بالإمارات إلى قائمة الدول الأولى عالمياً في مؤشر التفاوت بين الجنسين بحلول عام 2021، وتمكين المرأة على الصعيد الاقتصادي، بما سوف يساهم في الوفاء بالتزامات الدولة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 للأمم المتحدة، الأمر الذي يمنحها كذلك مكانةً أكثر تقدماً في مؤشرات التنافسية العالمية المرتبطة بتحقيق التوازن بين الجنسين.

إضافة لما سبق، تم في عام 2018 اعتماد أول تشريع من نوعه للمساواة في الرواتب بين الجنسين ممثلاً في قانون المساواة في الأجور والرواتب بين الجنسين في الدولة للتأكيد على إتاحة الفرص كاملة للمرأة لإثبات ذاتها كشريك للرجل في ترسيخ ركائز النهضة الشاملة ولتفعيل مشاركة المرأة في عملية التنمية، إيماناً من الدولة بأهمية إرساء دعائم التوازن بين الجنسين وما يترتب عليه من آثار اجتماعية واقتصادية إيجابية.

وفي السعودية، تسعى "رؤية السعودية 2030" إلى زيادة نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل من نحو 22 في المائة حالياً إلى 30 في المائة، وكذلك خفض معدل بطالة الإناث من 11.6 في المائة إلى 9 في المائة بحلول عام 2030، وزيادة نسبة الإناث في قطاع الخدمة المدنية من 40 إلى 42 في المائة، والإناث في الوظائف العليا من 1.5 في المائة إلى 5 في المائة. لتحقيق هذا الهدف يجري العمل على حصر التحديات في سبيل تحقيق الرؤية ووضع الاهداف الاستراتيجية وتطوير خطط تنفيذية مفصلة (33).

في البحرين تبذل المملكة العديد من الجهود لحفز المشاركة الاقتصادية للمرأة، حيث يتسم سوق العمل كمثيله من باقي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بتزايد حصة الإناث في أعداد العاطلين عن العمل، وعلى الرغم من أن المرأة قد قطعت شوطاً في عملها في القطاع العام من ناحية الحجم والنوع، فإن زيادة دورها في القطاع الخاص بحاجة إلى المزيد من الاهتمام. بناءً عليه، تسعى وزارة العمل إلى تبني نهجاً مدروساً وواعياً في تحديد وصياغة سياسات من شأنها إتاحة فرص عمل متكافئة للرجل والمرأة في سوق العمل في المملكة. من ثم تركز برامج وزارة العمل على تكيف وتحديث بنية الوظائف والمهن لإدماج الإناث في سوق العمل بفعالية من خلال التركيز على برامج التدريب المختلفة وتوسيع نطاق مشاركة الإناث فيها (34). في هذا السياق، توقع مجلس التنمية الاقتصادية ارتفاع مشاركة المرأة في اقتصاد البحرين حتى عام 2020 بنسبة 5 في المائة سنوياً بالمقارنة مع مستواها في الوقت الحالي. ووفقاً لإحصاءات هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية، بلغت نسبة الإناث البحرينيات المتحقات بالقطاعات العام والخاص من إجمالي عدد العاملين 35.7 في المائة في عام 2015. لا تزال قطاعات كالالتعليم والصحة هي المفضلة للعمل لدى الإناث في مملكة البحرين، إلا أن عدد الإناث في قطاعات الخدمات المالية والتجارة والإنشاء ازداد بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة. يعود نمو عدد الإناث في سوق العمل جزئياً إلى ارتفاع مؤهلاتهن العلمية، فقد بلغت نسبة خريجات التعليم العالي 60 في المائة تقريباً من مجمل الإناث العاملات. أما في مجال ريادة الأعمال، فقد ارتفعت نسبة السجلات التجارية الفردية المملوكة للمرأة من 39 في المائة إلى 41 في المائة تقريباً وبنسبة زيادة بلغت 1.96 في المائة خلال الفترة (2010- يونيو 2014)، وبلغت نسبة استدامة السجلات التجارية الفردية النشطة المملوكة للمرأة لأكثر من خمس سنوات من إجمالي السجلات التجارية الفردية النشطة المملوكة للمرأة 56 في المائة (35).

وفي المغرب، تسعى المملكة إلى إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في مخططات السياسات العامة، ضمناً للمساواة بين الجنسين، من خلال إطار مؤسسي يسعى إلى الوصول إلى

33 د. هند آل الشيخ (2017). "سوق العمل في المملكة العربية السعودية ومتطلبات المرحلة التنموية"، ملتقى "إسهامات المرأة السعودية التنموية في تحقيق رؤية 2030: الواقع والاستشراف".

34 وزارة العمل، مملكة البحرين، "السياسات العامة والتوجيهات".

35 بوابة البحرين الإلكترونية، مملكة البحرين، <https://www.bahrain.bh>.

وضعية عادلة ومنصفة للمرأة وضمان تكافؤ الفرص كما ينص على ذلك دستور المملكة. من بين أهم الإنجازات في هذا الصدد، تعزيز مكانة المرأة في نظام الخدمة المدنية من خلال برنامج عمل يهدف إلى زيادة نسبة الإناث بمناصب المسؤولية في الإدارة العمومية حيث أن المرأة المغربية تتواجد بكل القطاعات الحكومية وبنسب مهمة، فهن يمثلن أكثر من ثلث العاملين بالقطاع العام بنسبة 39.5 في المائة، فيما تمثل نسبة الإناث في الإدارة العليا نحو 70 في المائة. واكبت هذه الزيادة في العدد ارتقاء في المناصب الإدارية، حيث سجلت نسبة الإناث في المناصب العليا ومناصب رؤساء الأقسام والمصالح ارتفاعاً ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة حيث وصلت إلى 21.5 في المائة.

يُشار إلى أنه قد تم وضع استراتيجية للتأسيس لمقاربة النوع بالوظيفة العمومية بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إذ تمكن هذه الاستراتيجية من وضع خريطة طريق لتفعيل مختلف الإجراءات المؤسسية الرامية إلى النهوض بوضعية المرأة في الوظيفة العمومية، والعمل على بلوغ تمثيل متكافئ بين الإناث والرجال، ورصد سبل تجاوز التحديات التي تحول دون رفع نسبة تمثيل الإناث في مراكز صنع القرار. كما تم استحداث "مرصد مقاربة النوع الاجتماعي" بالوظيفة العمومية الذي يعتبر الأداة الملائمة لرصد التدابير الهادفة إلى الرفع من مستوى تمثيل نسبة الإناث في المناصب العليا ومناصب المسؤولية، وكذا شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات المكلفة بمقاربة النوع بالوظيفة العمومية التي تضم في عضويتها نساء مسؤولات بمختلف الوزارات والإدارات العمومية بهدف تطوير إدماج مبدأ المساواة بين الجنسين في برامج ومشاريع تحديث الوظيفة العمومية (36).

في تونس، تسعى وزارة المرأة والأسرة والطفولة إلى رفع نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة من 24.3 في المائة حالياً إلى 35 في المائة عام 2020 وذلك من خلال وثيقتها التوجيهية التي تتضمن مجموعة من البرامج والأليات التي تركز على تطوير المبادرة الاقتصادية لدى المرأة وتحفيزها على تأسيس المشروعات كما تعمل وزارة التكوين المهني والتشغيل على حفز مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال دعم تشغيل المرأة ولا سيما في المناطق الريفية.

في مصر، يُعد الاهتمام بتمكين المرأة مكوناً رئيسياً ضمن "استراتيجية التنمية 2030" التي تركز محاورها الرئيسية على زيادة نسبة مشاركة المرأة في دعم التنمية الاقتصادية وإبراز دورها في مراكز صنع القرار. وإيماناً بأن استقرار الدولة وتقدمها لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال مشاركة المرأة في المجال العام كفاعل أساسي، قاد المجلس القومي للمرأة باعتباره الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة المصرية عملية تشاركية واسعة لوضع "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030"، على نحو يتجاوب مع

³⁶ وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، المغرب، (2017). "كلمة السيد الوزير خلال الاحتفال باليوم العالمي للمرأة"، مارس.

روح الدستور المصري 2014، ومع التوجه العام لاستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030" ويتوافق كذلك مع التزام مصر بأهداف التنمية المستدامة التي اعتمدها منظمة الأمم المتحدة كأساس للتنمية حتى عام 2030. تركز الاستراتيجية على التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف الإناث في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات من خلال تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات التي تركز التمييز ضد المرأة أو التي تضر بها، سواء في المجال العام أو داخل الأسرة⁽³⁷⁾.

ثالثاً: محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية: منهج قياسي

اهتم عدد من الدراسات التطبيقية الحديثة بدراسة العلاقة غير الخطية المحددة بين مشاركة المرأة في سوق العمل ومستوى التنمية الاقتصادية، فيما عرف بمنحنى U كما سبق الإشارة، وذلك باستخدام بيانات مقطعية زمنية تستند إلى مجموعة متنوعة من أدوات القياس الاقتصادي مثل مدى التجانس بين عينات البلدان المدروسة واتجاه السببية والارتباط الذاتي. لكن على الرغم من استخدام مجموعة متنوعة من أدوات الاقتصاد القياسي ليس هناك إجماع حتى الآن على وجود نقطة التحول في هذا المنحنى، وهل توجد بالفعل نقطة تحول في العلاقة بين تمكين المرأة ومستويات التنمية لجميع البلدان، أم أن هناك اختلافاً وتغيراً في هذه العلاقة حسب خصوصية وسمات كل مجموعة من البلدان، وبالتالي تساؤلات حول مدى قدرة هذا المنحنى على تفسير المحددات الرئيسية لمشاركة المرأة.

بناءً على ما سبق، يهتم هذا الجزء من الدراسة، أولاً بالوقوف على أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية باستخدام أساليب التحليل الوصفي والعالمي، وثانياً باستخدام المنهج القياسي سواءً لدراسة العلاقة بين مشاركة المرأة في سوق العمل ومستوى التنمية الاقتصادية (اختبار فرضية المنحنى U على مستوى الدول العربية)، أو الوقوف على أبرز محددات مشاركة المرأة في سوق العمل بالنسبة لعينة من الدول العربية التي تتوفر حولها سلاسل بيانات زمنية كافية لأغراض القياس الاقتصادي. من هذا المنطلق، تأتي أهمية الدراسة التي تعتبر الأولى التي تهتم باختبار العلاقة بين مشاركة المرأة في سوق العمل ومستوى التنمية الاقتصادية في الدول العربية إضافة إلى اهتمام الدراسة بالوقوف على المحددات التي من شأنها زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

37 المركز القومي للمرأة، (2017). "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030".

التحليل الإحصائي الوصفي والعاملي لمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل

يُركّز هذا الجزء من الدراسة على الوقوف على أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية باستخدام أساليب التحليل الوصفي والعاملي. تركز الدراسة على 19 دولة عربية⁽³⁸⁾ خلال الفترة الزمنية (1990-2016). تمثلت أهم مصادر البيانات في: منظمة العمل الدولية، وصندوق النقد الدولي، والبنك الدولي، بالإضافة إلى Heritage Foundation فيما يتعلق بمؤشر الحرية الاقتصادية.

استخدمت الدراسة مجموعة من المتغيرات التي تندرج وفق المحددات الأساسية لمشاركة المرأة في سوق العمل وبما يتوافق مع الدلائل الدولية السابق الإشارة إليها، التي تم تقسيمها لأغراض القياس في هذا الجزء إلى ثلاثة محددات رئيسية تشمل على:

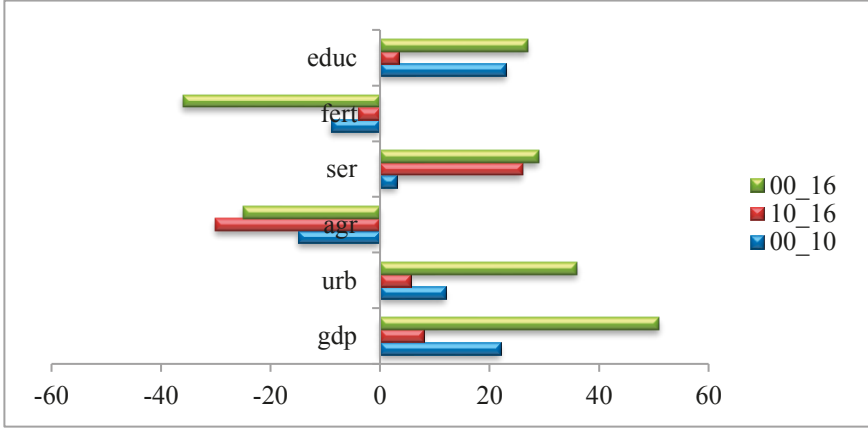
1. المحددات الاقتصادية والمؤسسية: تتضمن متغيرات دالة على التطور في مستوى الناتج المحلي الإجمالي، وهيكلته القطاعية بما يشمل متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وحصة قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات من الناتج المحلي الإجمالي، وترتيب الدولة في مؤشر الحرية الاقتصادية.
2. المحددات الاجتماعية: تتضمن متغيرين وهما نسبة إلحاق الإناث بالجامعات، ومعدل البطالة.
3. المحددات الديموغرافية: تتضمن ثلاثة متغيرات وهي: معدل الخصوبة، ونسبة التحضر، وسن الزواج.

كما سبق الإشارة، أوضحت الأدبيات السابقة وجود علاقة غير خطية ما بين معدل مشاركة المرأة في سوق العمل، ومستوى النمو الاقتصادي وركزت على وجود نقطة تحول في العلاقة المدروسة، ولقد ارتأينا قبل الإثبات عن طريق الاقتصاد القياسي لهذه العلاقة محاولة إبرازها من خلال الرسم البياني التالي وبإضافة دالة ارتباط غير خطية ثنائية الحدود في أشكال ساحابات النقاط، تُظهر الدالة علاقة ارتباط على شكل دالة محدبة توحي بوجود نقطة تحول في مسار العلاقة ما بين المتغيرين محل الدراسة، وبالتالي تحقق فرضية منحنى U بالنسبة للدول العربية. كما يُثبت الشكل البياني مرور البلدان العربية كمجموعة من البلدان نحو الجزء العلوي من منحنى U. هذه الصورة تتفق أيضا مع الزيادة المحققة على مستوى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

³⁸ بما يشمل: الأردن، الإمارات، البحرين، تونس، الجزائر، جيبوتي، السعودية، السودان، العراق، عُمان، قطر، القمر، الكويت، لبنان، ليبيا، مصر، المغرب، موريتانيا، واليمن.

الشكل رقم (6)

العلاقة بين مشاركة المرأة في سوق العمل ومستوى التنمية الاقتصادية في الدول العربية
اختبار فرضية المنحني U

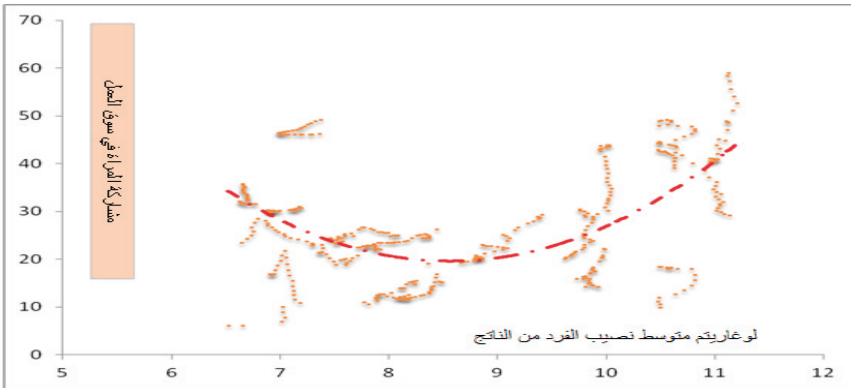


المصدر: من إعداد الباحثين.

إذا اعتبرنا أن اللبنة الأساسية لفرضية U-shape، تتمثل في التحول في هيكلية الاقتصادات بعيداً عن الزراعة، والتطور في تعليم الإناث، ومعدلات الخصوبة، والتحضر ومعدلات إلحاق الإناث بالتعليم فإن الشكل التالي يوضح تغير هذه المحددات ما بين عامي 1990 و2016 للبلدان العربية، ويبرز أداء المنطقة زمنياً خلال الفترة المشار إليها من حيث تراجع معدلات الخصوبة، والارتفاع بنسب التعليم الجامعي للإناث، وارتفاع نسبة التحضر هذا علاوة على تراجع حصة القيمة المضافة لقطاع الزراعة.

الشكل رقم (7)

التغير في أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية



المصدر: من إعداد الباحثين.

كخطوة إضافية، واستناداً إلى الدراسات التي حددت مختلف العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في القوى العاملة، وسعت الى تجميعها في مجموعات رئيسية من خلال تطبيق طريقة التحليل العاملي خاصة منها تحليل المحاور أو الركائز الرئيسية (Principal Components Analysis) (39) مما يضمن التزام الضوابط العلمية في المجال، على غرار (Raykov (1998)، Green et al (1997)، Miller (1995)، الذين يستعملون عدد من الاختبارات مثل Meyer (41)، Kaiser (41)، alpha Cronbach's (40)، وهي تطبق لمعرفة مدى قدرة قياس المحاور الفرعية للظاهرة محل الدراسة، وللتأكد من مدى اتساق المتغيرات التي اعتمدها ومدى قبولنا لاعتمادها مع بعضها للتعبير عن مكوّن واحد من خلال ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، تم حساب كفاءة كلّ مكوّن رئيسي لنختم باختبار براتليت Bartlett للتأكد من خاصية المصفوفة المتكونة من مجموعة المؤشرات الفرعية وذلك وفق ما يوضحه الجدول التالي.

الجدول رقم (2)
اختبارات التحليل العاملي

المحور	P value- Bartlett's ⁴³	Alpha Cronbach	KMO ⁴⁴
المحددات الاقتصادية والمؤسسية	0.000	0.8	0.6
المحددات الديمغرافية	0.000	0.7	0.8
المحددات الاجتماعية	0.000	0.7	0.7

المصدر: من إعداد الباحثين.

يبرز الجدول التالي وجود ثلاث عوامل رئيسية، قيمتهما أكبر من الواحد، حيث أن قيمة هذه العوامل تبلغ على التوالي 2.51 و 1.32 و 1.04، بذلك تبلغ نسبة التباين المُجمعة (81.1 بالمائة)، موزعة بين العامل الأول (41,8 بالمائة)، والعامل الثاني (22 بالمائة)،

³⁹ Joliffe (1986), Jackson (1991), and Marly (1994), the technique of PCA was first described by Karl Pearson in 1901 and practical computing methods by Hotelling in 1933.

⁴⁰ Cronbach (1951), alpha depend on sub of index and mean correlation of the items.

⁴¹ Is based on the partial correlation among the input variables

⁴² The matrix is not identity and can be factorized and the value should be below the 0.05 significance value.

⁴³ مستوى دلالي لا يقل عن واحد في المائة في كلّ الحالات.

والعامل الثالث (3,17 بالمائة). وتعتبر مساهمة العوامل الرئيسية الثلاث الأولى في تفسير التباين الكلي مقبولة حيث تُفسر حوالي 81 بالمائة من مجمل المُحددات.

**الجدول رقم (3)
تحديد العوامل في التحليل العاملي**

Component	Eigen Values		
	Total	Percentage of Variance	Cumulative percentage
1	2.51	41.8	41.8
2	1.32	22.0	63.8
3	1.04	17.3	81.1
4	0.64	10.6	91.7
5	0.32	5.33	97.1
6	0.17	2.83	100.00

المصدر: من إعداد الباحثين.

ووفق نتائج التحليل العاملي التي يوضحها الجدول التالي، يتضح أن أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية تتمثل في المُحددات الاقتصادية والمؤسسية والتي يصل وزنها النسبي إلى نحو 51 في المائة ومن بين هذه الركيزة يعد مستوى الدخل (مستوى النمو الاقتصادي) أقوى متغير مفسر لمشاركة المرأة في سوق العمل بأهمية نسبية تصل إلى 45 في المائة من مجمل هذه الركيزة، يليه في المرتبة الثانية الهيكل الاقتصادي والتحول باتجاه قطاع الخدمات بأهمية نسبية تقدر بنحو 23 في المائة ضمن نفس الركيزة. ثم تأتي مجموعة المُحددات الديموغرافية في الأهمية الثانية حيث تعتبر مسؤولة عن تفسير 28 في المائة من مجمل الظاهرة ويعتبر معدل الخصوبة أهم متغير ضمن هذه الركيزة بأهمية نسبية 53 في المائة. تأتي في المرتبة الثالثة مجموعة المحددات الاجتماعية حيث تفسر نحو 21 في المائة من مشاركة المرأة في سوق العمل. من بين هذه الركيزة يلعب مستوى التعليم الدور الأبرز من بين المتغيرات المتضمنة بها بأهمية نسبية كبيرة تقدر بنحو 75 في المائة من مجمل العوامل المُضمنة بها.

الجدول رقم (4)
نتائج التحليل العاملي على مستوى الركائز والعوامل

الأهمية النسبية	العوامل	الأهمية النسبية	المحددات / الركائز
(0.45)	مستوى الدخل	0.51	الركيزة الأولى: المحددات الاقتصادية والمؤسسية
(0.13-)	حصة الزراعة من الناتج		
(0.23)	حصة الخدمات من الناتج		
(0.19)	حرية العمل	0.28	الركيزة الثانية: المحددات الديموغرافية
(0.53)	معدل الخصوبة		
(0.31)	نسبة التحضر		
(0.25-)	معدل البطالة	0.21	الركيزة الثانية: المحددات الاجتماعية
(0.75)	نسبة التحاق الإناث بالجامعات		

المصدر: من إعداد الباحثين.

بناء على ما سبق وكما اتضح من خلال التحليل الوصفي والعاملي يتبين جليا أن سلوك ظاهرة مشاركة المرأة في سوق العمل في المنطقة العربية يتماشى مع فرضية منحني U-shape وذلك من خلال: (1) التوصيف البياني، (2) احصائيا من خلال ثبوت أهمية المحددات الاقتصادية ممثلة في مستويات التطور في الناتج المحلي الإجمالي للفرد، وتحول هيكل الناتج بعيداً عن قطاع الزراعة، وأهمية بعض المحددات الاجتماعية والديموغرافية مثل زيادة معدل إلتحاق الإناث بالتعليم الجامعي، وارتفاع معدل التحضر وانخفاض معدلات الخصوبة. لكننا لاحظنا أيضا أن معدل سن الزواج بمحور المحددات الديموغرافية مرتبط سلبا بمشاركة المرأة في سوق العمل، وهو ما يمكن أن يفسر بأن الإناث يُعادرن العمل في هذه السن.

المنهج القياسي

منهجية تقدير النموذج

ركزت الدراسات المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام على التغيرات الهيكلية في الاقتصاد وارتباطها بمستويات مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال اثبات الفرضية السائدة حول العلاقة طويلة الأجل بين مشاركة المرأة في سوق العمل ومستوى التنمية الاقتصادية على غرار (Boserup 1970)، Goldin (1995)، Durand (1975)، Psacharopoulos (1989) والذين أثبتوا في دراساتهم أنه خلال المراحل الأولى للتنمية الاقتصادية تتراجع نسبة مساهمة المرأة في

القوى العاملة بسبب التغيرات الهيكلية في الاقتصاد والتحول من مجتمع زراعي إلى مجتمع صناعي في حين أنها تزداد في مراحل لاحقة عندما تتحول اقتصادات البلدان إلى اقتصاديات قائمة على الخدمات، وغالبا ما يكون هذا مصحوبا بانخفاض معدلات الخصوبة وزيادة معدلات تعليم الإناث (1995) Golding و (1998) Angrist and Bloom et al Evans (2009). أما فيما يخص منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فقد وقع اختبار فرضية منحنى U من قبل (2013) Tsani et al و (2014) Verme.

ولاختبار تحقق فرضية المنحنى U على مستوى الدول العربية استناداً إلى منهج قياسي، تم استخدام المعادلة التالية التي توضح العلاقة بين المتغير موضوع البحث " مشاركة المرأة في القوى العاملة" باستخدام سلاسل البيانات السابق الإشارة سابقاً، ومستوى الناتج المحلي الاجمالي للفرد، وهي نفس المعادلة القياسية المستخدمة في ورقة غولدين (1995). يشير المتغير المرتبط بالدرجة الثانية في المعادلة (1) إلى أن تأثير مستوى الدخل يتغير انطلاقاً من نقطة تحول محددة ليصبح التأثير الموجب هو الغالب من خلال المعامل المرتبط بالحد التربيعي (الإشارة الموجبة للمعامل المرتبط بالدرجة الثانية).

$$FLP_i = \beta_0 + \beta_1 Lny_i + \beta_2 (Lny_i)^2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

تجدر الملاحظة أن طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square) غير متسقة مع السلاسل الزمنية المقطعية بسبب الأثر الفردي غير الملموس، والمرتبط بالخصائص النوعية التي تنتم بها كل دولة بما يؤدي إلى عدم تجانس السلاسل الزمنية المقطعية لمجموعة البلدان، وبناءً عليه عادة ما يتم اللجوء إلى تحليل السلاسل الزمنية المقطعية بمنهجية الأثر الثابت (Fixed Effect Model) أو منهجية الأثر العشوائي Random Effect Model وفق المعادلة التالية:

$$FLP_{it} = \beta_0 + \beta_1 Lny_{it} + \beta_2 (Lny_{it})^2 + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

على الرغم من قدرة النموذج (2) على تحليل العلاقة بين المتغيرات موضوع الدرس، لكن لتصحيح آثار السببية العكسية ومشكلة التجانس يتم اللجوء إلى طرق التقدير التي تستدعي على سبيل المثال المتغيرات المساعدة. من بين طرق التقدير الشائعة لهذا الغرض، طريقة العزوم المعممة (Generalized Method of Moments) GMM (Arellano-Bond, 1991) (AB-GMM) التي تصحح العيوب التي قد تعاني منها طريقة المربعات الصغرى، من هذا المنطلق، تم تعديل المعادلة (2) مع إدخال فترة إبطاء زمنية على المتغير المستقل (نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة) مثلما هو مبين في المعادلة التالية:

$$FLP_{it} = \lambda FLP_{it-1} + \beta_1 Lny_{it} + \beta_2 (Lny_{it})^2 + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

في مرحلة أخيرة سيكون نموذج البحث هذا مشابهًا للنموذج الذي استخدمه Gaddis (2013) و Verme (2014)، ولكن سوف تستخدم متغيرات التحكم المقدمة من قبل النموذج الذي استخدمه Tsani (2013) وفق المعادلة التالية:

$$FLP_{it} = \lambda FLP_{it-1} + \beta_1 Lny_{it} + \beta_2 (Lny_{it})^2 + \beta_2 X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

يشمل المتغير X_{it} : كل من حصة الزراعة من إجمالي القيمة المضافة، القيمة المضافة للخدمات، نسبة التحاق الاناث بالجامعة، معدلات الخصوبة، نسبة البطالة والتحضر مع الحرص على أن تكون $\beta_1 > 0$ و $\beta_2 < 0$.

نتائج تقدير وتحليل نموذج محدّدات مشاركة المرأة في القوى العاملة

تم تقدير النماذج التي سبق ذكرها في منهجية القياس في شكل بيانات مقطعية لمجموعة البلدان العربية. ففي المرحلة الأولى تم تقدير نموذجي الأثر الثابت والعشوائي باستخدام البرنامج الإحصائي (STATA) كما تم إجراء اختبار (Hausman Test)، وتبين أن منهجية (Fixed Effect) يمكن الاعتماد عليها في تفسير معاملات النموذج، وذلك كما تشير إحصائية الاختبار برفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة بمعنوية الأثر الثابت، كذلك تم إدخال متغيرات مساعدة في مرحلة ثانية واستخدام طريقة العزوم المعممة (GMM) واستعمال المتغير المستقل المبطل بفترة واحدة.

تؤكد النتائج الواردة في الجدول التالي فرضية U-shape كمفسر للعلاقة بين النمو الاقتصادي ومشاركة المرأة العربية في القوى العاملة، وذلك بالرغم من اختلاف المناهج المتبعة، حيث أن الحد الأول والثاني متطابق مع النظرية ($\beta_1 > 0$ و $\beta_2 < 0$).

الجدول رقم (5)

تقدير العلاقة بين مشاركة المرأة ومستوى التنمية باستخدام عدد من النماذج

المتغير التابع FLP	المربعات الصغرى	الأثر الثابت	الأثر الثابت (مع متغيرات مساعدة)	العزوم المعممة
Log Gdp/capita(β_1)	**20.7-	*11.2-	**11.8-	**10.2-
(Log Gdp/capita) ² (β_2)	**2.6	*0.98	**0.82	**0.89
متغير مستقل مبطل L.FLP	لا	لا	نعم	*0.76
متغيرات مساعدة	لا	لا	نعم	نعم
عدد المشاهدات	470	470	450	432
عدد المجموعات	19	19	19	19

***، * : المتغير لديه دلالة إحصائية بنسبة خطأ أقل من 1 % و 5 % و 10 % على التوالي.

على ضوء ما تقدم من معطيات حول تمكين المرأة، يوضح الجدول التالي محدّدات مشاركة المرأة العربية في سوق العمل، ويوضح الجدول معنوية معامل متغير التطور الاقتصادي (مقاساً بحصة قطاع الخدمات في الناتج المحلي الإجمالي) وارتباطه بشكل إيجابي بمشاركة المرأة العربية في سوق العمل، بما يمثل أقوى مُحدّد مفسر للمشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل من مجمل المحدّدات التي تم دراستها، يليه مستوى التعليم ممثلاً في نسبة إلتحاق الإناث بالتعليم الجامعي، حيث ترتبط مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل إيجابي مع زيادة مستويات الإلتحاق بالتعليم الجامعي.

في المقابل، يؤثر ارتفاع معدل الخصوبة لا سيما في حال وجود نقص في مراكز رعاية الأطفال سلباً على نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل نظراً للأعباء التي تتحملها المرأة تزامناً مع إنجاب المزيد من الأطفال، فيما يساعد انخفاض معدل الخصوبة على تحرير بعض الوقت المستخدم في الأعمال المنزلية وبالتالي إمكانية الخروج لسوق العمل. من جانب آخر، كان معدل البطالة أيضاً ذو دلالة إحصائية وتأثير عكسي، وهو ما يعني أن ارتفاع معدل البطالة يثني الإناث عن الإنخراط في سوق العمل وهو ما يتوافق أيضاً مع الدلائل الدولية. في حين وجد أن معامل التحضر كان له تأثير إيجابي صغير غير معنوي على مشاركة المرأة في القوى العاملة.

الجدول رقم (6)

مُعاملات محدّدات مشاركة المرأة في القوى العاملة

المتغيرات	المعامل
معدل الخصوبة	-0.23**
معدل البطالة	-0.15*
نسبة التحضر	0.017
نسبة الإلتحاق بالجامعات	0.34***
حصة الزراعة من الناتج	-0.03***
القيمة المضافة لقطاع الخدمات	0.65**

***، **، * : المتغير لديه دلالة إحصائية بنسبة خطأ أقل من 1 % و 5 % و 10 % على التوالي.

رابعاً: الخلاصة والانعكاسات على صعيد السياسات

يعد التمكين الاقتصادي للمرأة من أهم العوامل التي تساعد على دعم النمو الاقتصادي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. على ضوء ما سبق، اهتمت الدراسة بالوقوف على أبرز محدّدات مشاركة المرأة العربية في سوق العمل خلال الفترة (1990-2016). لتحقيق هذا الهدف، استعرضت الدراسة في الجزء الأول الدلائل الدولية من واقع الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة هذا الموضوع في عدد من الدول والأقاليم الجغرافية. وخلصت إلى أن المحدّدات الاقتصادية ممثلة في مستوى التطور الاقتصادي مقاساً بارتفاع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وارتفاع نسبة مساهمة قطاع الخدمات في الناتج المحلي

الإجمالي، تعتبر في عدد كبير من الدول من أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل لما يصاحب ذلك من تطورات مُمكنة لزيادة مساهمة المرأة في سوق العمل. إضافة لما سبق، بينت الدراسات أهمية عدد آخر من المحددات الاجتماعية والديموغرافية والمؤسسية التي تلعب دوراً مهماً كذلك في تفسير نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل. من بين المحددات المهمة نذكر معدل الالتحاق بالتعليم الجامعي، ومعدل الخصوبة حيث يؤثر الأول بشكل طردي على مشاركة المرأة في القوى العاملة في حين يؤثر الثاني عكسياً على قدرتها على الانخراط في سوق العمل. كذلك أكدت الدلائل الدولية على أهمية المحددات المؤسسية ممثلةً في السياسات الهادفة لزيادة مرونة أسواق العمل، وسياسات الدعم الأسري وقدرتها على تحقيق زيادة ملموسة في نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

على ضوء ما سبق، اهتم الجزء الثاني من الدراسة بتصنيف الوضع الراهن لمشاركة المرأة في سوق العمل وهو ما استلزم بداية الوقوف على طبيعة الوضع الراهن لإلتحاق المرأة بالتعليم في البلدان العربية حيث بينت الدراسة أنه على الرغم من أن المؤشرات تُظهر حدوث تقدم ملحوظ على صعيد راب الفجوة بين الجنسين لاسيما على صعيد التعليم الابتدائي والاعدادي، لا يزال هناك تفاوتاً كبيراً وملحوظاً ما بين الجنسين فيما يتعلق بالتحاق الإناث بمرحلة التعليم الثانوي والجامعي، وهو ما يؤثر على نوعية مخرجات التعليم التي تحصل عليها المرأة في عدد كبير من الدول العربية، ويحد في الكثير من الحالات من فرص نفاذها إلى سوق العمل الذي يتطلب مستويات تعليمية ومهارات أساسية لا تتوفر لعدد كبير من الخريجات اللاتي توقفن عن التعليم في مراحل مبكرة.

على صعيد المشاركة في سوق العمل، تُظهر المؤشرات الدولية انخفاض نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الوطن العربي مقارنة بالمتوسط العالمي، ومقارنة بالمتوسط المسجل في باقي الأقاليم الجغرافية الأخرى، حيث لم تزد نسبة مشاركة المرأة العربية في قوة العمل عن 18.9 في المائة من إجمالي الإناث في سن العمل في عام 2017، مقارنة مع 48.7 في المائة للمتوسط العالمي. تعتبر هذه النسبة منخفضةً كذلك بالقياس بباقي الأقاليم الجغرافية التي ترتفع فيها نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى ما يفوق 50 في المائة. من جانب آخر، تزداد التحديات التي تواجه مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول العربية على ضوء ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام في هذه البلدان. هذا، ويشكل معدل بطالة المرأة في الدول العربية البالغ نحو 16.7 في المائة خلال عام 2017 نحو قرابة ثلاثة أضعاف معدل بطالة المرأة المُسجل على مستوى العالم نحو 6 في المائة في نفس العام.

ولما كان التمكين الاقتصادي للمرأة يعد من أهم العوامل التي تساعد على دعم النمو الاقتصادي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وإدراكاً من الحكومات العربية لأهمية تمكين المرأة على عدد من المستويات ولا سيما الاقتصادية منها، تبنت الحكومات العربية العديد من المبادرات الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل وحفز

مستويات المشاركة الاقتصادية للمرأة وسعت إلى الاهتمام بتوفير فرص عمل للإناث لا سيما تلك اللواتي تعيشن في المناطق النائية واللواتي تدرجن في فئات السكان الهشة كما عمل بعضها على تعديل القوانين واللوائح وبيئات الأعمال بما يساعد المزيد من الإناث على الانخراط في سوق العمل.

واهتمت الدراسة في الجزء الثالث باستخدام التحليل الوصفي والعالمي وأساليب التحليل القياسي بهدف الوقوف على محددات مشاركة المرأة العربية في سوق العمل لعينة تتكون من 19 عشرة دولة عربية للفترة (1990-2016) وقد أشارت نتائج النماذج التي تم استخدامها إلى ما يلي:

- انطباق فرضية المنحنى U بالنسبة للدول العربية وهو ما يعني اختلاف مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل باختلاف مستويات التطور الاقتصادي حيث تزيد مشاركة المرأة في سوق العمل مع زيادة مستويات الدخل، وتحول هيكل الناتج باتجاه قطاع الخدمات الذي يوفر فرصاً أفضل لعمل الإناث.
- تتأثر المشاركة الاقتصادية للمرأة بمجموعة من المحددات الاقتصادية والمؤسسية والاجتماعية والديموغرافية. وتعتبر المحددات الاقتصادية الأكثر قدرة على تفسير مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل (قادرة على تفسير 51 في المائة من مجمل الظاهرة) لا سيما فيما يتعلق بمتوسط نصيب الفرد من الناتج الذي يعتبر أقوى عامل مفسر لمشاركة المرأة في سوق العمل.
- تأتي المحددات الديموغرافية في المرتبة الثانية وتعد مسؤولة عن تفسير 28 في المائة من مجمل الظاهرة، ويعتبر معدل الخصوبة أقوى العوامل ضمن هذه الركيزة ويؤثر سلباً على مشاركة المرأة العربية في سوق العمل حيث تنخفض مشاركة المرأة في سوق العمل كلما ارتفع معدل الخصوبة.
- كذلك تلعب المحددات الاجتماعية دوراً مهماً في تفسير مشاركة المرأة في سوق العمل بأهمية نسبية تقدر بنحو 21 في المائة، ويعتبر التعليم الجامعي أقوى عامل مفسر ضمن هذه المجموعة من المحددات حيث يؤثر إيجاباً على مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث ترتفع مشاركة الإناث الحاصلات على التعليم الجامعي في سوق العمل.

على ضوء ما سبق، وفي ظل التحديات المستقبلية التي ستواجه أسواق العمل في الدول العربية مع تنامي التأثيرات المتوقعة للثورة الصناعية الرابعة والتي من المتوقع أن تؤدي إلى تزايد فجوة النوع الاجتماعي وإلى فقدان عدد أكبر من الإناث للوظائف يتعين على الدول العربية تبني مجموعة من السياسات التي تستهدف التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل عام وزيادة مستويات مشاركتها في سوق العمل بشكل خاص وذلك بما يشمل:

- إيلاء المزيد من الاهتمام بزيادة مستويات إلتحاق الإناث بالتعليم الجامعي عالي الجودة وبما يتلاءم مع المجالات التي من شأنها تنمية مهارات المرأة العربية

في مجالات Science Technology Engineering and Mathematics (STEM) وغيرها من المجالات المطلوبة لسوق العمل بما يتماشى والصناعات والوظائف المستحدثة في إطار الثورة الصناعية الرابعة.

- تبني استراتيجيات قومية لتمكين المرأة وتوجيه مشاركة المرأة نحو الوظائف الأكثر طلباً في سوق العمل في المستقبل وذلك بعد تأهيلها بشكل مناسب خلال مراحل التعليم المختلفة.
- دمج المرأة في سوق العمل من خلال تشجيع المرأة على الانضمام للقوى العاملة وتعزيز التدريب التقني المخصص للفتيات وتدريب العاملات، والقضاء على الأمية الرقمية في أوساط الإناث.
- الاستفادة من تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في زيادة فرص تمكين المرأة اقتصادياً وولوج مجال الاقتصاد المعرفي.
- دمج البعد الخاص بريادية الأعمال عند المرأة في سياسات تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والاهتمام بزيادة مستويات نفاذها إلى التمويل.
- مراجعة الأطر القانونية لدعم حقوق المرأة في التملك.
- توجيه السياسات نحو توفير وظائف عمل ملائمة للإناث من خلال تشجيع خلق بيئات الأعمال المرنة التي تتيح العمل بنظام الدوام الجزئي، والعمل عن بعد على غرار تجربة العديد من الدول الأوروبية.
- التركيز على تبني سياسات لتوفير المزيد من فرص العمل للإناث في المناطق النائية واللواتي ينتمين إلى الفئات الهشة والمطلقات وذوات الاحتياجات الخاصة لارتفاع العبء الملقى على عاتق هذه الفئة من المجتمع وصعوبة ولوجهن لسوق العمل.

خامساً: الملاحق الإحصائية

جدول رقم (1)

نسبة الالتحاق بالمدارس، الابتدائي، الإثالث (٪ صافي)

الدول العربية	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الأردن	...	79.6
الإمارات	97.8	95.7	95.1	94.7	93.7	91.2	93.5	92.8	92.3	93.5	...	91.2	88.7	88.4	90.7	93.0
البحرين	94.2	96.5	90.7	91.2	91.7	98.7	97.3	95.9	95.9	97.2	96.1	92.8	94.8	96.8
تونس	87.4	89.5	90.7	91.2	91.7	92.0	92.0	94.3	95.5	96.0	96.1
الجزائر	22.3	24.5	26.0	27.0	30.1	32.4	36.2	39.9	46.7	46.4	46.5	46.5	54.2	53.7	54.6	54.0
جيبوتي	84.3	90.4	91.2	93.8	94.7	94.9	98.4
السعودية	53.9	55.1
السودان	91.8	90.9	65.8
الصومال
سورية
العراق	82.1	86.7
البحرين	83.1	84.5	83.3	80.3	86.6	...	89.3	96.5	94.2	94.3	94.4
عمان	98.0	94.3	91.4	94.2	88.5	93.1	...	93.4	94.2	91.1	91.0	92.5
قطر	61.5	61.5	75.4	93.1	92.3	80.8	80.8	77.9
القطر	92.5	92.6	95.6	...	92.8	93.5	...	93.1	93.7	93.0	93.0	93.2	78.9
الكويت	87.0	84.6	85.8	86.6	87.4	88.5	87.7	84.5	83.4	79.3
لبنان	94.1	91.4
ليبيا
مصر	84.0	86.0	88.1	90.7	93.6	94.0	94.2	99.4	...	98.4
مغرب	71.4	76.4	81.2	82.9	85.3	83.9	85.3	86.9	88.3	89.5	93.8	96.5	97.1	97.5	98.3
موريتانيا	58.9	61.8	61.9	65.1	72.4	71.3	73.7	74.6	71.7	70.8	71.2	71.9	71.4	74.2	76.2	81.1
النيجر	58.0	61.4	65.2	68.6	...	72.9	...	76.6	77.8
الدول العربية كجموعه	72.2	74.0	75.4	76.3	77.2	77.9	78.4	79.4	80.3	80.4	81.8	81.9	83.8	83.0	82.8

المصدر: مؤشرات التنمية العالمية، البنك الدولي.

جدول رقم (3)

نسبة الالتحاق بالمرحلة الجامعية، الإناث (% من الإجمالي)

الدول العربية	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الأردن	30.4	..	31.3	36.5	41.3	40.6	41.5	42.9	46.4	47.5	43.5	43.8	51.6	47.3
الإمارات	40.6	38.3	61.0	..	57.6	59.4
البحرين	30.3	33.8	39.9	38.0	38.8	40.0	41.8	42.6	43.1	43.0	..	43.1	43.3
تونس	19.6	22.7	25.2	25.2	33.8	35.1	37.7	38.8	38.8	35.2	35.3	37.0	38.6	40.9	41.9	45.1
الجزائر	1.1	1.4	2.0	2.1	2.2	2.2	2.8	2.8	4.0
جيبوتي	..	0.6	0.9	1.1	1.4	2.0	2.1	2.2	2.2	2.8	2.8	4.0
السعودية	0.3	1.1	1.4	33.9	34.5	33.1	33.9	35.1	39.6	43.4	49.0	53.5	59.9	61.8
السودان	24.7	25.8	26.1	31.3	33.5	33.9	34.5	33.1	33.9	35.1	39.6	43.4	49.0	53.5	59.9	61.8
موريتانيا	7.2	8.7	10.0	9.2	11.1	12.4	14.5	14.2	15.1	15.7	16.2	15.0	15.9	17.9	16.8
موريتانيا	11.4	12.2	13.7	17.2	20.0	21.0	22.9	23.3	24.1	25.8	31.6	34.8	45.0	47.0
البحرين	8.4	..	8.9	..	11.8	11.9
العراق
قطر	29.8	28.4	32.0	31.1	31.1	26.5	25.7	25.3	25.6	29.4	30.4	33.5	39.2	43.9
القطر	1.2	32.9	..	2.6	31.1	26.5	25.7	25.3	25.6	29.4	30.4	33.5	39.2	43.9
الكويت	2.6	28.1	31.1	31.1	26.5	25.7	25.3	25.6	29.4	30.4	33.5	39.2	43.9
لبنان	30.1	29.2	28.1	4.8	4.9	7.0	8.0	8.1	8.0
ليبيا	48.2	46.4	44.8	45.2	44.9	48.4	50.9	50.0	49.3	49.8	47.1	47.8	45.7
مصر	48.7	55.7	62.4	64.3
المغرب	..	26.1	27.4	25.4	25.5	27.1	27.5	25.6	28.4	28.3	29.5	25.2	26.1	28.6	29.9	35.6
موريتانيا	8.6	9.0	9.1	9.5	10.0	10.5	11.5	11.2	12.6	12.7	13.7	15.5	18.5	21.9	24.7	27.5
البحرين	..	1.2	1.3	1.4	1.5	1.5	1.7	..	2.2	2.2	2.5	2.8	3.1	3.3	..	3.7	3.6	..
البحرين	5.4	5.2	5.1	5.1	5.1	6.1	6.4	..	6.4	6.1
البحرين	18.5	18.9	19.9	21.3	22.1	22.3	24.0	24.6	25.3	24.8	26.6	27.8	28.8

المصدر: مؤشرات التنمية العالمية، البنك الدولي.

جدول رقم (4)
نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل

الدول العربية	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الأردن	12.7	12.3	12.9	11.9	12.1	12.2	12.5	15.2	14.8	15.5	15.3	15.2	14.8	13.9	13.9	13.9	13.9	14
الإمارات	33.7	34.1	34.6	35.4	36.2	37.2	38.6	40.1	41.8	42.6	42.9	42.7	42.5	42.4	42.1	41.8	41.3	40.9
البحرين	34.8	35.5	36.2	37	38	38.9	39.7	40.5	41.5	42.6	43.8	43	43.2	43.4	43.6	43.8	43.9	44
كويت	23.4	23.5	23.6	23.6	23.7	23.9	24.4	25	25.2	25.2	24.5	24.5	25.3	25.1	24.9	24.7	24.4	24.3
الجزائر	11.9	12	12.2	12.4	12.6	12.8	13.1	13.5	13.8	14.2	14.4	15.2	16.2	16.9	15.3	15.2	15.1	15.2
جنوبي السعودية	46.3	46.4	46.4	46.5	46.6	46.7	46.8	47	47.1	47.3	47.6	47.8	48.2	48.5	48.8	49.2	49.4	49.5
السعودية	16.1	15.8	15.9	16.4	17	17.7	18.3	17.8	17.5	17.1	18.2	19.6	20.3	20.3	20.7	22.1	22.2	22.3
السودان	26.6	26.2	25.7	25.3	24.9	24.5	24.1	23.7	23.3	22.9	23	23.1	23.3	23.4	23.5	23.6	23.8	23.6
سورية	20.1	19.8	19.4	19.2	17.6	16.2	15	14.2	14.8	13	13.2	13.1	12.9	12.6	12.4	12.1	12.1	11.9
العراق	10.5	11.2	11.9	12.7	13.5	14.5	15.6	16.8	18	18	18.1	18.1	18.2	18.3	18.4	18.4	18.5	18.7
عمان	23.5	23.8	24.1	24.4	24.8	25.2	26.1	26.9	27.7	28.3	28.8	29.1	29.6	30	30.2	30.4	30.3	30.2
قطر	40.9	42	43.2	43.9	44.9	45.1	47.1	48.6	48.7	48.8	51.1	52.6	54.1	55.7	57.3	58.9	58.4	58.1
القطر	32.4	32.5	32.7	32.9	33.1	33.3	33.5	33.7	33.9	34.2	34.4	34.6	34.8	35.1	35.3	35.6	35.8	36
الكويت	44.4	44.3	44.5	45	45.6	46.3	46.8	47.3	47.7	47.9	48.2	48.7	49.1	49.1	49	48.9	48	47.4
البحرين	20.5	20.3	20.1	20	20	20.4	20.8	21.3	21.6	22	22.3	22.5	22.6	22.7	22.8	22.9	23	23.2
ليبيا	24.4	24.8	25.2	26	26.6	27.4	28	28.5	28.8	28.9	29.3	29.3	28.3	27	25.9	25.8	25.8	25.8
مصر	19.9	20.1	18.8	19.3	19.7	20.2	20.8	22.8	22.8	22.9	22.8	21.9	22.1	22.8	22.5	22.2	22	22.2
البحرين	25.3	25.4	24.9	26.2	26.7	26.7	26.3	26	25.7	25.7	25.6	25.5	24.8	25	25	25	25	25
البحرين	30.2	30.2	30.2	30.2	30.2	30.2	30.2	30.2	30.3	30.3	30.4	30.4	30.5	30.7	30.8	30.9	31	31
اليمن	20.4	19	17.8	16.6	15.4	14.4	13.4	12.5	11.6	10.8	10.1	8.9	7.8	6.9	6.1	6.1	6.2	6
الدول العربية كجموعه	17.4	17.2	17.2	17.3	17.4	17.4	17.7	17.9	18.3	18	18.2	18.5	18.6	18.4	18.5	18.9	18.9	18.9

جدول رقم (5)
نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل
قطاع الزراعة

الدول	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الأردن	3.7	3.6	3.1	1.9	1.3	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.3	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2
الإمارات	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
اليمن	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
تونس	25.0	24.2	23.8	23.8	23.5	23.0	21.9	20.9	18.4	19.3	19.7	14.9	15.5	13.6	12.9	11.4	12.1	12.1
الجزائر	11.9	12.3	10.9	11.1	22.5	14.2	13.4	12.0	10.7	10.3	8.7	7.7	6.8	4.9	9.7	9.8	9.6	9.4
جيبوتي	32.8	32.8	32.8	32.8	32.3	32.5	31.8	31.8	31.0	30.8	29.1	28.3	28.5	29.2	28.7	28.8	28.2	26.7
السعودية	2.3	0.8	0.6	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.6	0.6	0.6
السودان	49.5	49.8	49.0	48.0	46.7	46.1	45.0	43.1	43.1	42.3	42.0	42.4	47.1	47.3	46.8	46.3	45.9	46.3
سورية	58.9	53.9	58.5	49.6	41.2	33.2	27.0	26.3	21.9	19.6	21.4	12.1	14.2	16.5	18.0	19.8	22.1	21.8
العراق	34.8	34.3	36.3	44.0	33.0	47.8	61.8	33.4	51.6	51.4	51.3	50.7	47.5	46.6	47.7	46.9	43.7	43.9
عمان	5.3	3.2	2.2	1.8	1.4	1.2	0.9	0.8	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6
قطر	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
البحرين	63.7	63.3	63.0	63.1	63.1	63.3	63.2	63.3	62.9	62.8	63.0	62.7	62.4	61.9	61.7	62.2	61.9	61.6
الكويت	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
لبنان	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
ليبيا	7.8	9.8	10.0	8.3	7.7	7.1	6.5	6.4	6.8	6.8	6.3	16.3	4.3	11.1	16.1	14.6	13.9	9.3
مصر	39.4	31.9	27.6	39.1	46.8	46.7	43.3	46.6	45.6	46.1	43.9	43.4	37.6	42.9	43.3	40.2	38.4	37.5
المغرب	53.4	55.5	57.2	56.9	60.5	61.5	61.4	60.2	59.4	60.4	60.7	61.2	60.1	57.3	56.4	58.1	57.2	57.0
موريتانيا	87.8	87.6	87.7	87.4	86.3	85.5	86.5	86.2	86.0	85.7	85.4	85.2	84.1	84.1	83.9	84.2	84.4	84.1
النيجر	82.5	75.1	65.9	55.2	41.7	40.0	37.3	34.9	33.3	31.6	28.0	35.5	39.7	45.2	51.4	56.7	57.2	65.6
الول العربية	35.2	30.0	28.9	26.0	19.4	20.2	21.0	15.1	18.1	17.5	16.5	16.1	15.4	15.5	16.0	16.0	15.2	15.8

المصدر: قاعدة البيانات الاقتصادية، منظمة العمل الدولية.

محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية

جدول رقم (6)
نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل
قطاع الصناعة

الدول	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الأردن	13.2	12.9	12.9	14.7	17.3	17.7	17.2	18.5	18.1	17.6	17	17.5	17.6	18.1	18.1	17.8	17.4	17.7
الإمارات	8.4	7.6	7.6	6.7	6.1	6.1	5.6	5.8	6.1	6.9	6.4	5.7	5.2	4.6	4.5	4.5	4.4	6.8
البحرين	11.7	10.9	12.1	10.9	9.2	9.4	9.5	9.9	9.8	9.1	9.1	8.8	8.9	8.6	8.8	9.2	9.4	8.9
تونس	41	41	41	39.8	39.2	38.8	38.9	39.3	41.6	38.7	39.8	42.2	41.9	42.6	42.1	42.1	38.8	39
الجزائر	31	30.1	30.1	27.2	31	36	39	42.5	45.3	49.3	50.3	50.2	51.7	54.6	55.5	55.8	55.4	55.8
جيبوتي	33.2	33.4	33.4	34	34.9	34.4	35.7	36.7	37.6	36.7	36.9	37.7	37	37.2	37.1	37.2	37.4	37.2
السعودية	1.5	1.2	1.2	1.1	1	1	1	1.4	1.3	1.5	1.6	1.5	1.6	1.9	1.7	1.6	1.5	1.6
السودان	35.4	35.1	35.1	35	36.1	35.6	35.2	35.3	34.2	34.4	34.3	34.5	31.6	31	31.1	31	31.2	31.8
سورية	8.1	6.6	6.6	8.8	7.2	7.2	8.8	7.8	10	10.8	10	9.2	10.4	11.7	12.5	13.4	13.7	14.1
العراق	7.6	7.5	9	9	7.2	5.2	3.6	7.2	3.6	3.6	3.6	3.7	3.7	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9
عمان	14.2	12.1	12.1	11.5	10.6	9.2	9.1	8.4	7.7	6.6	5.9	6.1	6.1	6.2	6.1	6.4	6.6	6.5
قطر	2.5	3	3	3.1	3.2	3.5	3.9	5.2	4.4	6.7	5.2	4.1	4.3	4.5	5.2	6	6.6	6.8
الكويت	11.6	12.2	12.2	12.2	12.2	12.2	12.2	12.2	13	12.9	12.7	12.8	13	13.3	13.8	13.2	13.4	13.3
لبنان	10.3	10.2	10.2	8.9	7.4	7.4	7	7.1	6.7	3.9	4.2	4.1	4.1	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7
ليبيا	19.6	22.7	22.7	24.4	21.5	20.6	20.9	21.1	22.1	22.7	22.1	25.3	21.2	26.3	29.5	32.1	32.3	27.8
مصر	6.9	10.4	10.4	6.1	5.8	4.9	6	6.1	5.6	5.1	5.2	5.1	5.5	5	5	5.6	6.1	6
المغرب	19.7	19	19	18.7	16.8	15.9	14.6	14.6	14.8	13.8	13.2	12.5	12	12.8	13.2	12.1	12.5	12.6
موريتانيا	4	3.9	3.9	3.9	4.8	5.1	3.5	3.4	3.5	3.9	3.9	4	4.6	4.4	4.3	3.9	3.6	3.6
اليمن	3.8	6.6	6.6	8	9.4	8.6	9.9	11	12	13	14.6	14.3	14.1	13.2	12.8	14.6	15.7	12.7
الدول العربية	6	6.1	6.1	6.8	6.3	5.7	5.7	6.6	6.2	6.6	6.1	5.7	5.8	5.9	5.9	6	6	6.1

المصدر: قاعدة البيانات الاقتصادية، منظمة العمل الدولية.

جدول رقم (7)

نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل
قطاع الخدمات

الدول	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الأردن	83.1	83.5	83.9	83.4	81.4	81.1	81.6	80.3	80.7	81.3	81.8	81.3	81.3	80.7	80.7	81	81.4	81.1
الإمارات	91.5	91.7	92.3	93.2	93.9	93.8	94.3	94.1	93.8	93.1	93.6	94.3	94.8	95.4	95.5	95.5	95.7	93.2
البحرين	88.1	86.5	87.8	89	90.8	90.6	90.4	90.1	90.1	90.8	90.9	91.2	91	91.4	91.2	90.8	90.6	91.1
تونس	33.9	34.3	35.3	36.4	37.3	38.2	39.2	39.8	40.1	42	40.4	42.1	42.6	43.8	40.5	46.5	49.1	49
الجزائر	57.1	56.4	59.1	61.8	46.5	49.8	47.6	45.5	44	40.4	41	42.1	41.5	40.5	34.8	34.4	35	34.8
جيبوتي	34	34	33.8	33.1	32.7	33	32.5	31.4	31.3	32.5	33.9	33.9	34.4	33.6	34.2	34	34.3	36.1
السعودية	96.2	98.1	98.2	98.4	98.5	98.6	98.6	98.2	98.7	98.4	98.3	98.3	98.2	97.9	98.1	97.9	97.9	97.8
السودان	15.1	15.7	15.9	17	17.3	18.2	19.8	21.6	22.7	23.3	23.7	23.2	21.3	21.7	22.1	22.7	22.8	21.9
سورية	33	36.8	34.9	41.5	51	59.6	64.2	65.9	68.1	69.6	68.6	78.7	75.4	71.8	69.5	66.8	64.2	64.1
العراق	57.6	57.4	56.2	47	59.8	46.9	34.6	59.4	44.9	45	45.1	45.6	48.8	49.4	48.4	49.3	52.4	52.2
عمان	80.5	83.6	85.7	86.7	88	89.6	90	90.9	91.7	92.9	93.7	93.4	93.5	93.3	93.4	93	92.9	92.9
قطر	97.5	97	97	96.9	96.7	96.4	96.1	94.8	95.6	93.2	94.7	95.9	95.6	95.5	94.8	94	93.4	93.2
الكويت	97.2	97.3	97.2	97.5	97.5	97.7	97.4	97	96.2	96	95.8	95.9	95.8	95.6	95.5	95.4	95.3	95.2
لبنان	72.5	68.6	67.2	91	70.7	92.5	92.9	72.4	93.2	93	93	93	91.8	91.4	90.7	90.7	91.8	91.8
مصر	53.7	58	62.1	54.8	47.5	48.4	50.7	47.3	48.8	48.8	50.9	51.6	57	52.1	54.5	53.3	53.9	62.9
المغرب	24.7	24.8	23.9	24.4	22.8	22.7	24.1	25.2	25.8	25.8	26.1	26.3	27.9	29.9	30.4	29.9	30.3	30.5
موريتانيا	8.2	8.3	8.4	8.7	8.9	9.4	10.1	10.4	10.5	10.5	10.7	10.8	11.3	11.5	11.8	12	12	12.3
اليمن	13.6	19.7	27.5	36.8	48.9	51.3	52.8	54.1	54.7	55.4	57.4	50.3	46.3	41.5	35.8	28.8	27	21.7
الدول العربية	58.8	63.6	65	67.3	74.3	74.1	73.3	78.2	75.7	76	77.4	78.2	78.8	78.6	78.1	78.1	78.8	78.2

المصدر: قاعدة البيانات الاقتصادية، منظمة العمل الدولية.

جدول رقم (8)
مساهمة المرأة في قوة العمل

%

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	الاقليم/ الدولة
56.4	56.4	55.8	56.7	56.7	57.0	57.3	57.1	56.8	56.7	56.7	56.5	56.5	56.4	56.6	56.8	57.0	56.9	دول الاسيان
18.9	18.9	18.9	18.5	18.4	18.6	18.5	18.2	18.0	18.3	17.9	17.7	17.4	17.4	17.3	17.2	17.2	17.4	دول العربية
51.1	51.1	51.0	51.0	50.8	50.6	50.3	50.1	50.0	49.7	49.4	49.1	48.8	48.4	48.1	47.8	47.6	47.7	الاتحاد الاوروبي
51.5	51.5	51.4	51.2	51.4	51.5	51.1	51.3	51.9	51.5	51.4	51.2	50.3	49.7	48.5	48.1	47.2	46.6	دول أمريكا اللاتينية و الكاريبي
27.9	28.1	27.7	27.4	27.2	27.0	27.6	28.2	29.4	30.3	31.6	32.8	34.0	33.4	32.8	32.3	31.8	31.4	دول جنوب آسيا
64.5	64.4	64.4	64.3	64.2	64.1	63.9	63.8	63.7	63.7	63.4	63.2	63.1	62.9	62.8	62.6	62.5	62.4	دول أفريقيا جنوب المحيط
55.7	56.0	55.8	56.1	56.3	56.7	56.9	57.5	58.2	58.5	58.3	58.3	58.2	58.2	58.5	58.6	58.8	59.0	الولايات المتحدة العالم
48.7	48.9	48.8	48.9	49.0	49.0	49.2	49.4	49.9	50.2	50.5	50.9	51.1	51.1	51.1	51.2	51.2	51.3	

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

جدول رقم (9)
معدل بطالة المرأة

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	الاقليم/ الدولة
3.1	2.5	2.7	2.6	2.7	2.8	3.2	3.6	3.9	4.3	5.0	5.1	5.4	4.9	4.6	4.6	4.7	4.5	دول الاسيان
16.7	16.9	17.7	17.8	18.4	19.5	19.9	20.3	17.8	20.1	19.4	19.5	20.7	22.3	20.5	18.3	18.0	12.8	الاتحاد العربي
7.9	8.7	9.5	10.3	10.9	10.5	9.7	9.5	8.8	7.4	7.8	8.9	9.7	9.9	9.7	9.8	9.7	10.6	الاتحاد الاوروبي
9.9	9.3	7.9	7.4	7.7	8.0	8.1	9.0	9.4	9.5	8.9	9.6	10.2	10.8	11.5	11.7	11.4	13.7	دول أمريكا اللاتينية و الكاريبي
5.3	5.2	5.1	4.7	4.8	4.6	4.5	4.6	5.4	5.3	5.4	5.6	6.0	5.6	5.6	5.4	5.3	5.1	دول جنوب آسيا
8.1	8.0	7.6	7.5	7.5	7.7	8.0	8.2	8.2	8.3	8.4	8.6	8.8	9.1	9.4	9.6	9.6	9.6	دول أفريقيا جنوب المحيط
4.4	4.8	5.2	6.1	7.1	7.9	8.5	8.6	8.1	5.4	4.5	4.6	5.1	5.4	5.7	5.6	4.6	4.1	الولايات المتحدة
6.1	6.0	5.9	5.9	6.0	6.1	6.1	6.3	6.4	6.0	5.8	6.2	6.5	6.6	6.7	6.7	6.6	6.8	العالم

المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية.

جدول رقم (10)

معدل بطالة المرأة في الدول العربية

الدول	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الأردن	23.6	26.3	26.9	26.3	26.2	25.8	24.7	23.1	23.2	22.9	21.9	21.7	20.9	22.2	20.8	22.7	25.7	25
الإمارات	5.8	6.2	6.9	6.9	7.2	7.2	7.8	8.5	15.3	10.8	10.1	9.5	8.4	7.5	6.4	5.5	4.2	4.4
البحرين	10.6	22.9	25.9	25.9	28	24.5	21.4	18.3	15	11.7	3.7	4.1	3.8	3.9	3.9	3.8	4.1	4.3
تونس	21.5	20.8	19.7	19.7	19.2	15.2	15.3	15.2	15.9	18.9	19	27.6	25.9	23.2	21	21.3	21.8	21.5
الجزائر	59.2	49.8	43.9	43.9	32.2	28.1	22.3	24.6	19.8	18.2	19.3	16.8	17.1	16.3	17.1	16.7	17.6	17.4
جنوبي السعودية	7.7	7.5	7.6	7.5	7.4	7.4	7.3	7.3	7.2	7.1	7.1	7	6.9	6.8	6.8	6.7	6.7	6.7
السودان	9.1	8.8	11.2	15.6	16.4	17.1	14.7	14.3	13.8	16.1	17.4	18.7	20.7	20.6	21.6	21.7	18.6	18
موريتانيا	21.3	28.5	20.6	20.8	20.4	19.3	20.4	20.2	19.3	19.4	19.2	18.9	18.8	19.1	18.8	18.9	18.6	18.5
العراق	28	27.6	23.9	21	28.6	26.4	22.5	25.6	30.7	22	21.8	39.7	38.9	38.7	38.9	39.3	40.4	41.3
عمان	41.7	41.2	40.4	40	39.7	39.2	38.5	37.5	26.6	23	19.4	13.8	14.2	13.6	13	13.2	13.5	13.3
قطر	22.6	42.8	20.8	16.6	6.1	5	4.4	3.7.5	36.7	35.7	34.7	34.1	34.3	33.5	32.7	32	31.7	31.5
الكويت	4.9	4.9	4.9	4.9	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6	4.7
لبنان	9.2	9.4	1.3	1.5	2	2	1.6	1.8	2.1	8	2.2	4	3.1	3	3.5	3.1	2.9	2.8
ليبيا	27.8	26.7	9.4	9.3	10.1	10.4	10.6	11	9.5	24.3	7.8	7.5	7.5	7.5	7.5	7.4	7.4	7.5
مصر	21.9	22.6	24.6	26.7	24.5	26.1	24.7	26.3	25.4	23.6	25	23	24.9	25.2	25.5	26.1	26.7	27.2
المغرب	13.4	12.7	12.6	13	11.4	11.6	9.6	19.2	19.7	19.7	9.8	10.3	10	9.5	10.2	10.4	9.9	10.1
موريتانيا	12.4	12.3	12.2	12.2	12.1	12.1	12	11.8	11.7	11.6	11.6	11.5	11.5	11.4	11.4	11.3	11.5	11.7
اليمن	10.9	13.2	15.8	18.3	20	19.9	19.6	19.2	18.8	18.5	55	42.8	39.3	33.5	26.3	25.6	26.4	27.2
الدول العربية	12.8	18	18.3	20.5	22.3	20.7	19.5	19.4	20.1	17.8	20.3	19.9	19.5	18.4	17.8	17.7	16.9	16.7

المصدر: قاعدة البيانات الاقتصادية، منظمة العمل الدولية.

المراجع باللغة العربية

- المركز القومي للمرأة، (2017). " الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030".
- بوابة البحرين الإلكترونية، مملكة البحرين. <https://www.bahrain.bh>.
- د. هند آل الشيخ (2017). " سوق العمل في المملكة العربية السعودية ومتطلبات المرحلة التنموية"، ملتقى "اسهامات المرأة السعودية التنموية في تحقيق رؤية 2030: الواقع والاستشراف".
- منظمة العمل الدولية (2017). "تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل"، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، أبريل.
- منظمة المرأة العربية، "المرأة العربية والتنمية المستدامة".
- وزارة العمل، مملكة البحرين، " السياسات العامة والتوجيهات".
- وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، المغرب، (2017). "كلمة السيد الوزير خلال الاحتفال باليوم العالمي للمرأة"، مارس.

المراجع باللغة الإنجليزية

- Aguirre, Deanne et al. (2012). "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.
- Arellano, M. and Bond, S. (1991) "Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations". Review of Economic Studies 58: 277-97
- Arellano, M. and Bover, O. (1995) "Another Look at The Instrumental Variables Estimation of Error Components Models". Journal of Econometrics 68: 29-51
- Bloom, D.E., Canning, D., Fink G., Finlay, J.E. (2009) "Fertility, Female Labor Force Participation, and The Demographic Dividend", Journal of Economic Growth 14 (2), 79-101
- Blundell, R. and Bond, S. (1998). "Initial Conditions and Moment Restrictions in Dynamic Panel Data Models". Journal of Econometrics 87: 11-143
- Bettio, F., Villa, P. (1998). "A Mediterranean Perspective on The Breakdown of The Relationship Between Participation and Fertility", Cambridge Journal of Economics, 22(2), 137-171.
- Cipollone A. (2013). "Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors", The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 7710, Oct.
- Chamblou N. et al. (2011). "Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: The Role of Education and Social Norms in Amman", International Conference on "Human Capital and Employment in the Mediterranean Area", Bologna, 10-11 March.
- Cousins, C. (2000). "Women and Employment in Southern Europe: The Implication of Recent Policy and Labour Market Directions", South European Society and Politics, 5(1), Pp. 97-122.

- Das S. et al. (2015). “Women Workers in India: Why So Few Among So Many?”, International Monetary Fund, WP/15/55.
- García Pereiro, T., Solsona, M. (2011). “El Divorcio Como Nudo Biográfico. Una Revisión De La Literatura Reciente Desde La Perspectiva De La Vulnerabilidad Post-Divorcio », Documents D'anàlisi Geogràfica, 57(1), Pp. 105-126.
- Goldin, C. (1995). “The U-Shaped female labor force function in economic development and economic history.” In: Schultz, T. P. (ed.). Investment in Women’s Human Capital and Economic Development. Chicago, IL: University of Chicago Press, 1995; pp. 61–90.
- Heintz, J., (2006). “Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications,” International Labour Organization, Geneva.
- Hendy R. (2015). “Women’s Participation in The Egyptian Labor Market: 1998-2012”, Economic Research Forum (ERF), Working Paper 907, May.
- International Labor Organization (2018). “ILO Stat”
- Jay S. et al. (2017). “Lessons from the Rise of Women’s Labor Force Participation in Japan”, the Hamilton project: Advancing Opportunity, Prosperity, and Growth”, Nov.
- Juhn C., and Murphy K. (1997). “Wage Inequality and Family Labor Supply. Journal of Labor Economics”, Vol. 15, N. 1, Part 1, Pp. 72-97.
- Juna M. (2015). “Determinants of Women’s Labor Force Participation and Economic Empowerment in Albania”.
- Kabeer N. (2012). “Women’s Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development”, School of Oriental and African Studies, UK, Jan.
- Lechman, E. and Kaur H. (2015). “Economic Growth and Female Labor Force Participation – Verifying the U-Feminization Hypothesis. New Evidence For 162 Countries Over the Period 1990-2012”, Economic Society.
- McKinsey and Company (2015). “The Power of Parity of Power: How Advancing Women’s Equality Can Add 12 Trillion to Global Growth”, Sep.

- Pampel F. C., Tanaka K. (1986). "Economic Development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration". *Social Forces*, vol. 64, n. 3, pp. 599-619.
- Raffaella Patimo, et. al. (2015). "About the Determinants of Female Labor Force Participation in Southern Europe", *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica Volume LXIX n.1 Gennaio-Marzo*.
- Rosenzweig, R., and Wolpin, I. (1980). "Life-Cycle Labor Supply and Fertility: Causal Inferences from Household Models", *Journal of Political Economy*, Vol. 88, (2), Pp. 328-348.
- Schultz, T. P. (1990). "Testing the Neoclassical Model of Family Labor Supply and Fertility", *Journal of Human Resources*, Vol. 25, (4), Pp. 599-634.
- Sher Verick (2014). "Female Labor Force Participation in Developing Countries", *International Labour Organization, India, and IZA, Germany, Sep.*
- Spierings N. and Smits J. (2008). "Micro and Macro-Level Determinants of Women's Employment in Six MENA Countries". *Nijmegen Center for Economics (NiCE), Institute for Management Research, Radboud University Nijmegen.*
- Tsani, S. et al (2013) "Female Labor Force Participation and Economic Growth in The South Mediterranean Countries", *Economics Letters* 120, 323-328.
- Varol F. (2017). "The Determinants of Labor Force Participation of Women in Turkey: A Binary Logit Analysis", *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi* Vol. 6, No. 2, *Revue des Recherches en Histoire Culture et Art.* March.
- Verme, P., (2015). "Economic Development and Female Labor Participation in The Middle East and North Africa: A Test of the U-Shape Hypothesis", *Policy Research Working Papers*, No. 6927
- Verme, P., et al. (2013). "Economic Shocks, Labor Mobility and Jobless Growth in Morocco: Evidence from panel data", *World Bank Policy Research, Working Papers*, No. 6795
- World Bank, (2018). "World Development Indicators".

صندوق النقد العربي

المكتبة والمطبوعات

سلسلة دراسات اقتصادية

Year	Title / عنوان الكتاب	Author / المؤلف	الرقم
2007	تحرير التجارة الخارجية والتشغيل في الدول العربية	جمال الدين زروق	1
2007	التسويق الضريبي في إطار التجمعات الإقليمية : تجربة الدول العربية	جمال الدين زروق وعادل التيجاني	2
2007	أبعاد المبادرة متعددة الأطراف لإعفاء الدين	نبيل دحدح	3
2007	دراسة إنشاء تسهيل لدعم الإصلاح التجاري في الدول العربية	محمد حامد الحاج	4
2007	دور الصندوق في مساعدة الدول الأعضاء المتأثرة بارتفاع أسعار النفط العالمية	مصطفى قاره وآخرون	5
2007	مسيرة الإصلاح الاقتصادي وتهيئة البيئة الاستثمارية في اليمن	أحمد الصفتي	6
2008	دور إصلاحات المالية العامة في الدول العربية ودور صندوق النقد العربي في مساندتها	محمد حامد الحاج	7
2007	Financial Sector Reforms in the Arab Countries	Ahmad El Safti	8
2009	أسواق الأوراق المالية العربية : انعكاسات و عبر من الأزمة المالية العالمية	ابراهيم عاكوم	9
2007	تحويلات العاملين في الخارج وانعكاساتها التنموية على الاقتصادات العربية	جمال الدين زروق وآخرون	10
2009	أوضاع القطاع المصرفي في الدول العربية وتحديات الأزمة المالية العالمية	جمال الدين زروق وآخرون	11
2010	الحواجز المالية والتفدية في الدول العربية إبان الأزمة المالية العالمية و انعكاسها على جهود الإصلاح المالي	أحمد بدوي	12
2010	القطاع الخاص و السياسة الاقتصادية في دولة الإمارات العربية المتحدة	أحمد بدوي	13
2010	تداعيات الأزمة المالية العالمية على أوضاع المالية العامة في الدول العربية المصدرة للنفط والغاز الطبيعي	نبيل دحدح	14
2011	الاختلالات المالية الدولية : نظرة تاريخية تحليلية	حازم البيلالي	15
2011	التجارة الدولية و العربية وتمويلها وضمان ائتمان الصادرات في أعقاب الأزمة العالمية	جمال زروق	16
2011	مسارات التنمية الاقتصادية في الدول العربية ودور التعاون العربي - الياباني في تعزيزها	أحمد بدوي	17
2011	برامج إصلاح الموازنة العامة في الدول العربية	أحمد بدوي	18
2011	الأزمة المالية العالمية وقنوات تأثيراتها على اقتصادات الدول العربية	جمال الدين زروق	19
2011	مقارنة بين السوق الخليجية المشتركة و السوق الأوروبية المشتركة	جمال الدين زروق	20
2012	أداء الاقتصادات العربية خلال العتدين الماضيين : ملامح وسياسات الاستقرار	هبة عبد المنعم	21
2012	تنافسية الصادرات السلعية في الدول العربية	جمال قاسم و محمد اسماعيل	22
2011	مفاهيم تقليدية ومعاصرة في إدارة المالية العامة	أحمد بدوي	23
2013	البنوك الإسلامية : الإطار المفاهيمي والتحديات	ابراهيم الكراسنة	24
2013	ديناميكية التضخم في الدول العربية (1980-2011)	هبة عبد المنعم	25
2013	الإطار المفاهيمي لإدارة الائتمان لدى البنوك	ابراهيم الكراسنة	26
2014	الإطار العام للاستقرار المالي ودور البنوك المركزية في تحقيقه	أحمد شفيق الشاذلي	27
2013	تداعيات ارتفاع أسعار الغذاء العالمية على اقتصادات الدول العربية	أحمد بدوي	28
2013	الأزمة المالية العالمية وتحديات استعادة الاستقرار الاقتصادي وتحقيق النمو الشامل في الدول العربية	مصطفى قارة و آخرون	29
2014	إصلاح دعم الطاقة في الدول العربية	محمد اسماعيل و هبة عبد المنعم	30
2014	طرق تكوين و إدارة الاحتياطات الأجنبية : تجارب بعض الدول العربية و الأجنبية	أحمد شفيق الشاذلي	31
2015	بطالة الشباب في الدول العربية	محمد اسماعيل و هبة عبد المنعم	32
2015	النفط والغاز الصخريين وأثرهما على أسواق النفط العالمية	جمال قاسم	33
2015	Joint IFI Needs Assessment on Local Capital Market Development	AMF & European Bank	34
2016	انعكاسات تنامي صناعة الصيرفة الإسلامية	هبة عبد المنعم	35
2017	جاذبية البلدان العربية للاستثمار الأجنبي المباشر : دراسة تشخيصية	سفيان فقلول	36
2017	محددات الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الدول العربية	محمد اسماعيل و جمال قاسم	37
2017	بيئة أعمال المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية : الوضع الراهن والتحديات	طارق إسماعيل	38
2017	قنوات انتقال أثر السياسة النقدية إلى الاقتصاد الحقيقي	أحمد شفيق الشاذلي	39
2017	النظم الضريبية وضريبة القيمة المضافة في الدول العربية	أحمد موعش و آخرون	40
2017	انعكاسات تعثر القروض على أداء البنوك وعلى النشاط الاقتصادي	سومية لطفي	41
2017	قياس أثر تنافسية التجارة الخارجية على اقتصادات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية	جمال قاسم	42
2018	دور الإصلاحات الاقتصادية في دعم النمو في الدول العربية	هبة عبد المنعم و محمد إسماعيل	43
2018	سياسات الدعم في الدول العربية	طارق إسماعيل	44
2018	احتساب مؤشر مركب للشمول المالي وتقدير العلاقة بين الشمول المالي و الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية	جلال الدين بن رجب	45
2018	Islamic vs Conventional Capital Markets Performance and Dynamics of Development	Nouran Youssef	46
2018	حدود الدين العام القابل للاستمرار والنمو الاقتصادي بين النظرية والواقع: إنقذات على حالة الدول العربية	المصطفى بنتور	47
2018	محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية	هبة عبد المنعم و سفيان فقلول	48

• للحصول على مطبوعات صندوق النقد العربي

يرجى الاتصال بالعنوان التالي :

صندوق النقد العربي

المكتبة والمطبوعات

ص.ب. 2818

أبوظبي - الإمارات العربية المتحدة

هاتف رقم : 6215000 (+9712)

فاكس رقم : 6326454 (+9712)

البريد الإلكتروني : Publications@amfad.org.ae

• متوفرة إلكترونياً بموقع الصندوق : www.amf.org.ae



<http://www.amf.org.ae>



صندوق النقد العربي
ARAB MONETARY FUND