



تمكين المرأة العربية في سوق العمل

الخصائص الحالية لسوق العمل حسب نوع الجنس

- تشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات المقيسة للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية لا تزال أقل بكثير من المستوى الممكن.
- لا تزال أسواق العمل في مختلف أنحاء العالم مقسمة على أساس نوع الجنس.
- لا تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، ومعظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة.
- تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير في الحالات التي تعمل فيها المرأة مقابل أجر.
- تواجه المرأة فروقا كبيرة في الأجور بينها وبين نظرائها الذكور. في كثير من البلدان.

- لا يزال تمثيل الإناث منخفضاً في المناصب العليا وفي مجال قيادة الأعمال.
- هناك تشابك وثيق بين تحديات النمو وخلق الوظائف والإدماج
- مشاركة المرأة في سوق العمل تمثل جزءاً من معادلة النمو والاستقرار، يمكن أن يؤدي ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى إعطاء دفعة للنمو وتوسيع نطاق التنمية الاقتصادية في الاقتصادات النامية.
- رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور حسب كل بلد من شأنها أن ترفع إجمالي الناتج المحلي ففي الولايات المتحدة الأمريكية يشكل ذلك نسبة 5% وفي اليابان بنسبة 9% وفي الإمارات العربية المتحدة بنسبة 12% وفي مصر بنسبة 34%.

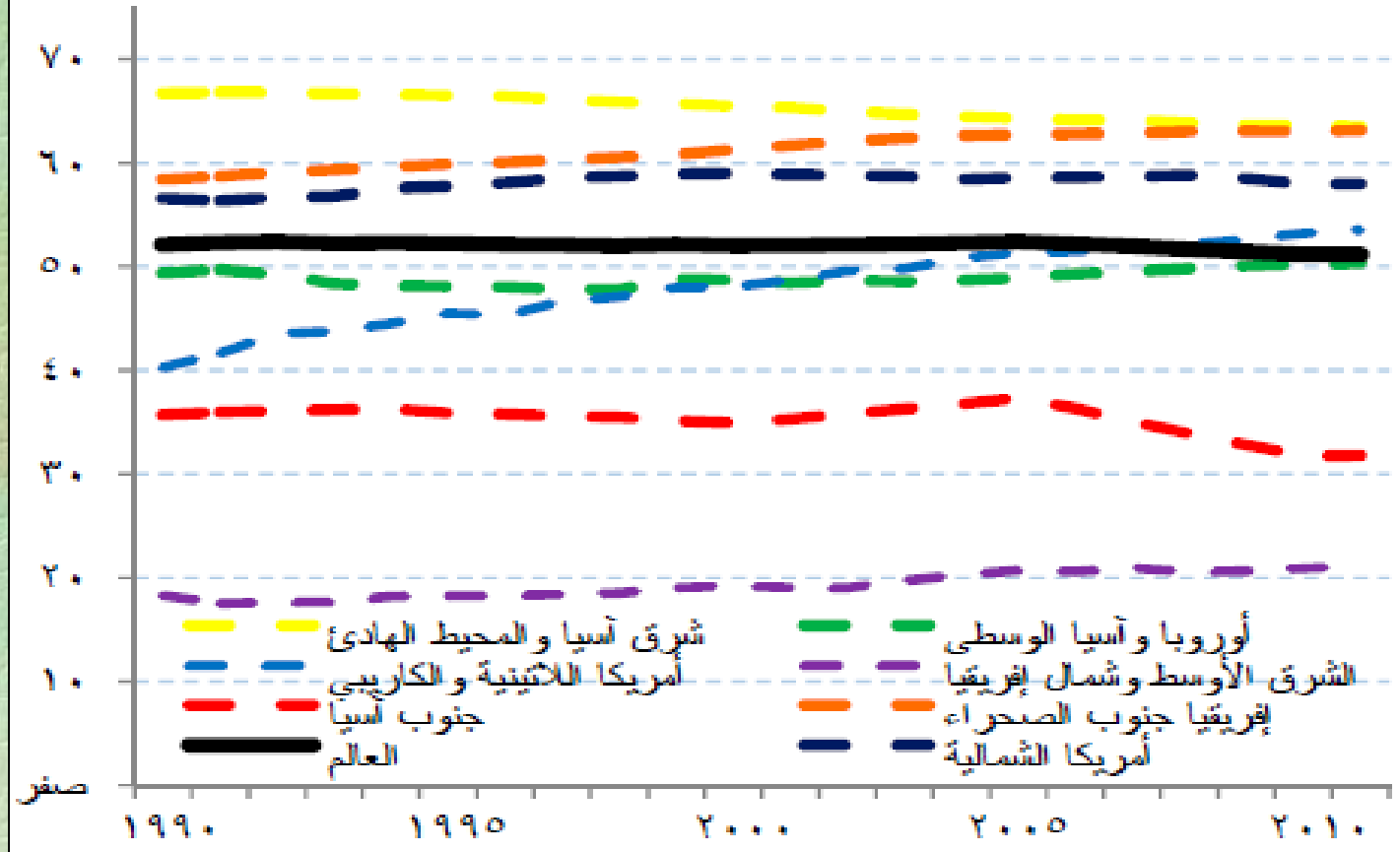
- من شأن توظيف النساء على قدم المساواة مع الرجال أن يتيح للشركات الاستفادة بدرجة أكبر من مجموعة المواهب المتاحة، مما تترتب عليه انعكاسات على النمو المحتمل. فالشركات التي توظف نساء في مناصب الإدارة يمكن أن تكون مهياًة بشكل أفضل لخدمة الأسواق الاستهلاكية التي تهيمن عليها النساء.
- لا يزال متوسط مشاركة الإناث في القوى العاملة منخفضاً عند مستوى قريب من 50%، مع تفاوت المستويات والاتجاهات العامة من منطقة إلى أخرى.



الشكل البياني ١ - مشاركة الإناث في القوى العاملة

(% من السكان الإناث في سن ١٥ فما أعلى)، ٢٠١١-١٩٩٠

ظلت مشاركة الإناث في القوى العاملة العالمية راکدة في مستويات قريبة من ٥٠%، على نحو يحجب فروقا في مستويات واتجاهات معدلات المشاركة بين المناطق.



المصادر: البنك الدولي، مؤشرات التنمية في العالم، ٢٠١٣؛

وقاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM)، ومنظمة العمل الدولية.

- وعلى الرغم من تراجع الفروق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في سوق العمل فإنها لا تزال مرتفعة في معظم المناطق. فمتوسط فجوة المشاركة بين الجنسين - أي الفرق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة - يتراجع منذ عام 1990، فيما يعزى بالدرجة الأولى إلى انخفاض معدلات مشاركة الذكور في سوق العمل على مستوى العالم.
- تتركز عمالة النساء في قطاع الخدمات، حيث يعمل فيه 80% من النساء العاملات، مقارنة بنسبة 60% للرجال. وداخل هذا القطاع، تشغل النساء حصة كبيرة بصورة ويخلص تحليل غير متكافئة من الوظائف في الخدمات الصحية والاجتماعية، يليها قطاع التعليم.

- وتختلف مشاركة الإناث في القوى العاملة باختلاف نصيب الفرد من الدخل، فمع تدني مستويات نصيب الفرد من الدخل، يكون وجود علاقة على شكل حرف \cap ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة دليلا على ضرورة العمل في غياب برامج للحماية الاجتماعية. ومع زيادة دخل الأسرة المعيشية ووجود برامج أقوى للحماية الاجتماعية، يمكن أن تنسحب المرأة من سوق العمل تفضيلا للعمل المنزلي ورعاية الأطفال. وعلى مستويات دخول البلدان المتقدمة، تزداد مشاركة المرأة في سوق العمل نتيجة للحصول على قسط أوفر من التعليم، وانخفاض معدلات الخصوبة، وتوافر التكنولوجيا الموفرة للعمالة في الأسرة المعيشية، وتوافر خدمات الأسر المعيشية وفق آليات السوق.

- تسهم المرأة بدرجة كبيرة في تحقيق الرفاهية الاقتصادية من خلال قيامها بقدر كبير من الأعمال غير مدفوعة الأجر، من قبيل تربية الأطفال والاضطلاع بالأعمال المنزلية، التي تظل غير مرئية ولا محسوبة في إجمالي الناتج المحلي وتقل قدرة النساء على المشاركة في سوق العمل نتيجة لتخصيصهن وقتا أكبر للقيام بأعمال غير مدفوعة الأجر. فالمرأة تقضي في المتوسط ضعف الوقت الذي يقضيه الرجل في الأعمال المنزلية مما يحرر الذكور للمشاركة في القوى العاملة الرسمية.

- في كثير من الاقتصادات المتقدمة، تزداد مخاطر تعرض النساء للفقير في سن كبيرة نتيجة للمسارات المهنية المتصلة حصراً بنوع الجنس، والتي يميزها مشاركة المرأة بدرجة أكبر في عمل على أساس عدم التفرغ وانقطاعها عن مشوارها المهني لفترات أطول لرعاية الأطفال في حين تمثل ترتيبات العمل على أساس التفرغ غالباً شرطاً أساسياً لمشاركة المرأة في سوق العمل.

- توجد فجوة كبيرة في الأجور ترتبط بنوع الجنس، حتى في حالة أداء نفس الأعمال، وحتى مع تحييد آثار الخصائص الفردية، مثل التعليم تقدر فجوة الأجور بين الجنسين بنسبة 16% ويُعزى نحو 30% من هذه الفجوة في المتوسط إلى عاملي الفصل الوظيفي وساعات العمل المخفضة، إلى جانب الفروق في الخبرة بالعمل. وفي حين تضيق فجوة الأجور بالنسبة للنساء الأصغر سناً، فإنها تزيد بحدة خلال سنوات الحمل وتنشئة الأطفال، بما يشير إلى وقوع عقوبة إضافية على المرأة هي "عقوبة الأمومة".

- فجوة الدخل بين الجنسين أكبر في العمل الحر منها في العمل بأجر، وأحد العوامل المفسرة لذلك تخصيص المرأة وقتاً أقل لعملها التجاري. ففي المتوسط، تسجل المشاريع المملوكة للنساء مستويات أدنى من الأرباح والإنتاجية من المشاريع المملوكة للذكور.
- يؤدي غياب الضروريات والحقوق الأساسية إلى كبح إمكانية انضمام المرأة إلى سوق العمل الرسمية أو العمل في ريادة المشاريع. وفي بعض الاقتصادات.

- تكبّل الإمكانات الاقتصادية للمرأة نتيجة للقيود التي تفرض على استقلالية تنقلاتها ومشاركتها في سوق العمل وتعمل النساء بأعداد كبيرة في القطاع غير الرسمي، الذي يتسم بضعف أوضاعه الوظيفية، وانخفاض درجة الحماية، وانعدام المهارات في أغلب الأعمال، وعدم استقرار الدخل.
- في إفريقيا، تقل مساحات الأراضي التي تستغلها النساء والمحاصيل المدرة للعائد التي يزرعنها عن مساحات الأراضي التي يستغلها الرجال والمحاصيل المدرة للعائد التي يزرعونها، وتقل إمكانية حصولهن على المدخلات الزراعية مقارنة بالرجال.

تمكين المرأة العربية اقتصادياً

■ شهدت الدول العربية في العقدين الأخيرين من القرن العشرين ومن مطلع القرن الواحد والعشرين تحولات اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية وتحولات ديمقراطية جميعها قادت التحولات في حياة هذه المجتمعات ومواطنيها بشكل عام وحياة المرأة بشكل خاص قد أفضت إلى مزيد من المشاركات في الحياة العملية والاقتصادية والحياة السياسية أدت إلى تمكينها اقتصادياً وتواجدها في سوق العمل الخدمي والإنتاجي وتكافؤ الفرص للجنسين في مجال العمل والمشاركة في الحياة العملية والحياة الاقتصادية الأمر الذي أخذ ينعكس بالإيجاب على تواجد المرأة في مجالات عمل مختلفة.

■ أحرزت الدول العربية تقدماً ملموساً خلال العقود الماضية في تحسين وضع المرأة، لاسيما في المجالين التعليمي والصحي. والدول العربية في طريقها لإزالة الفجوة بين النوعين في مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي. فقد ارتفع متوسط معدل القيد الإجمالي للإناث في التعليم الأساسي من نحو 65.5 في المائة عام 1980 إلى نحو 96.6 في المائة عام 2012، وفي التعليم الثانوي من حوالي 29 في المائة إلى حوالي 69.8 في المائة خلال العامين المشار إليهما على الترتيب. أما بالنسبة للتعليم العالي، فقد ارتفع متوسط القيد الإجمالي للإناث فيه من نحو 7 في المائة عام 1980 إلى نحو 26.4 في المائة عام 2012. مما يزيد من معدل قيد الإناث عن معدل قيد الذكور في مرحلة التعليم العالي في العديد من الدول العربية، من بينها دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والأردن ولبنان.

■ فيما يتعلق بالوضع الصحي، تشير البيانات المتوفرة إلى ارتفاع متوسط العمر المتوقع للإناث في الدول العربية ليبلغ نحو 71.8 سنة عام 2012، الأمر الذي يعود بشكل رئيسي إلى تحسن الخدمات الصحية وانخفاض معدل وفيات الأمهات عند الولادة. كما سجلت الدول العربية تراجعاً في معدل الخصوبة الإجمالية من نحو 6 أطفال في عام 1980 إلى نحو 3.2 طفل في عام 2012، الأمر الذي يساهم في تحسين صحة المرأة.

■ ولقد كان للتطور النسبي والحيوي في مجال تعليم المرأة وتمكينها من مستويات تعليمية متقدمة أثره في مجالات عمل مختلفة (كالعمل في التدريس والتعليم الجامعي وفي مجالات الطب والتمريض والهندسة لأعمال الإدارية والقانونية).



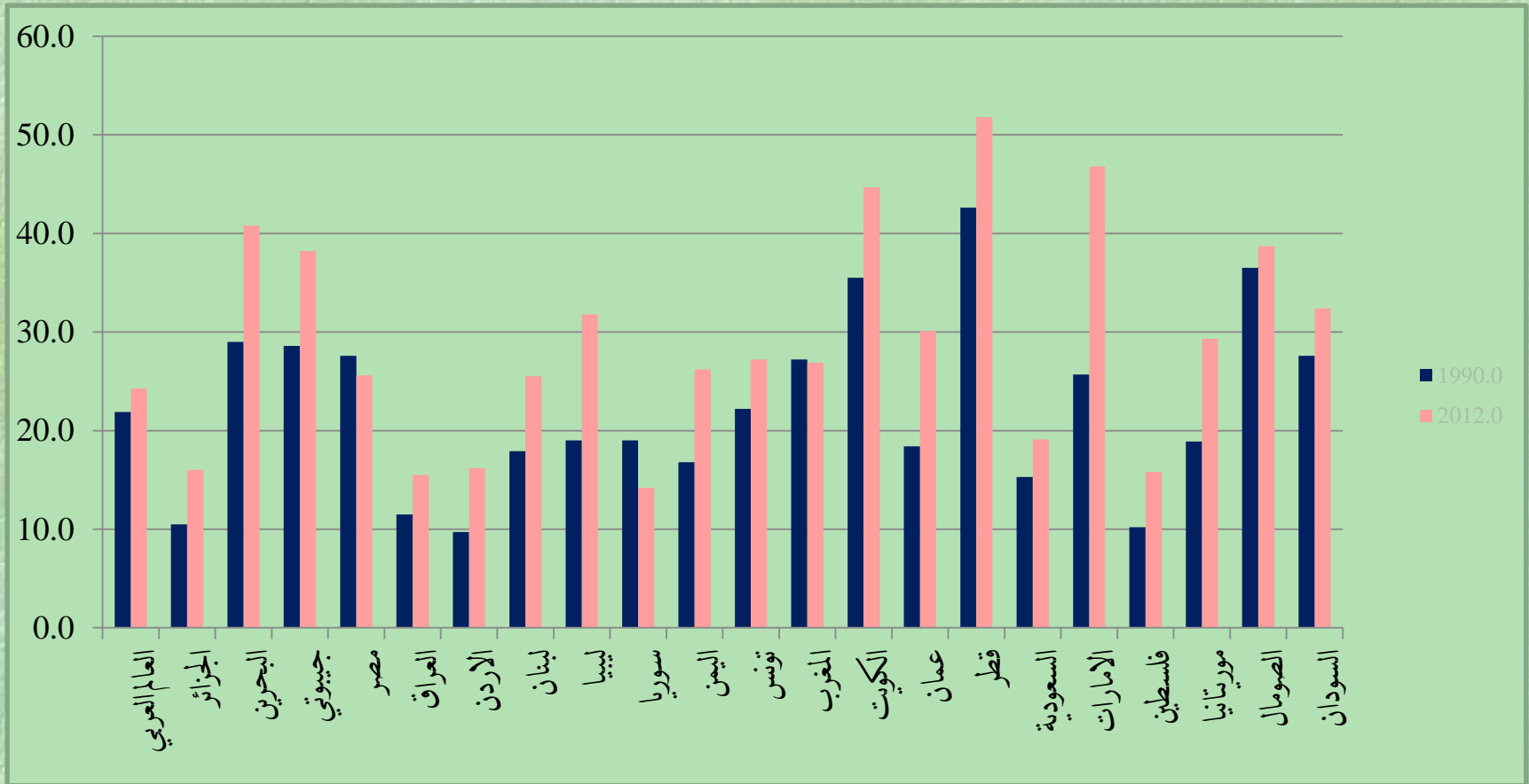
■ ومن أهم الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تأسست في العام (1919م) والمتعلقة بوضع المرأة في مجال عمل هي الميثاق الأساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، واتفاقية الحريات النقابية رقم (87) لعام (1948م)، والاتفاقية (100) لعام (1951م) بشأن المساواة في الأجور عند تساوي العمل، والاتفاقية رقم (103) لعام (1952) المعدلة بشأن إجازة الأمومة، والاتفاقية الدولية رقم (111) لعام (1958) بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة، والاتفاقية (156) لعام (1981م) بشأن تكافؤ الفرص والمساواة بين العمال من الجنسين، ثم اتفاقية العمل العربية إحصائية في قوة العمل العربية.

المؤشرات الرئيسية لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل

- تكتسب مشاركة المرأة العربية في سوق العمل أهمية بالغة نظراً لكون المرأة تشكل جزءاً لا يتجزأ من المجتمعات العربية، إذ تمثل نحو 48.3 في المائة من السكان في عام 2012 وحوالي 63 في المائة من الطلاب الجامعيين، ولكنها لا تشكل في المتوسط أكثر من 22.2 في المائة من اليد العاملة لعام 2012. ويدخل تشجيع مساهمة المرأة في سوق العمل ضمن نطاق مكافحة الفقر ورفع المستوى المعيشي للسكان عبر ما يوفره عمل المرأة من دعم لميزانية الأسرة التي تنتمي إليها، وخاصة الأسرة التي تعيلها المرأة.
- تشكل نسبة الأسر العربية التي تعيلها المرأة في المغرب حوالي 17 في المائة من مجموع الأسر وفي اليمن حوالي 14 في المائة، وفي كل من عمان ومصر تبلغ هذه النسبة حوالي 13 في المائة وفي كل من تونس والجزائر حوالي 13 وفي المائة الأردن حوالي 10 في المائة.

■ كما سجلت الدول العربية اتجاهها تصاعدياً في مجال مشاركة المرأة إذ ارتفع كل من متوسط نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي بحوالي 43 في المائة ومتوسط نسبة الإناث من القوى العاملة بحوالي 25 في المائة. وقد تفاوتت نسب نمو مشاركة المرأة في القوى العاملة فيما بين الدول العربية بشكل كبير، مع إحراز مجموعة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أعلى نسبة ارتفاع في كل من مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي ونسبة الإناث من مجمل القوى العاملة بين عامي 1990 و 2012.

معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة 1990-2012



المصدر: المؤشرات الدولية للتنمية: البنك الدولي

العوامل المؤثرة على ضعف مشاركة المرأة العربية في سوق العمل

- معدلات البطالة المرتفعة عموماً في الدول العربية.
- التقاليد السائدة في غالبية المجتمعات العربية دوراً رئيسياً في تدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.
- القيود الاجتماعية على نوعية ومجال عملها، وانتقالها الجغرافي للبحث عن فرص جيدة للتعليم والعمل واكتساب الخبرات.
- تخصص الإناث في التعليم الجامعي حيث مازال يتركز في مجالات وتخصصات معينة.
- انسحاب الإناث من سوق العمل في عمر مبكر مقارنة بالذكور.
- بعض قوانين العمل التي تشجع الإناث على التقاعد المبكر عبر توفير الضمانات الاجتماعية المناسبة.



■ وعلى الرغم من الاتجاهات التصاعدية خلال العقود الماضية في مجال زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في الدول العربية، إلا أن متوسط هذه النسبة البالغ حالياً نحو 29 في المائة، يعتبر الأدنى بالمقارنة مع الأقاليم الرئيسية الأخرى في العالم.



السياسات الرامية إلى دعم وزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة

- يتطلب إتاحة فرص اقتصادية متساوية للنساء وتحرير الإمكانات الكاملة للقوة العاملة النسائية، مع ما يترتب على ذلك من آثار كبيرة على آفاق النمو والرفاه، وضع مجموعة متكاملة من السياسات الرامية إلى تشجيع ودعم توظيف العمالة النسائية وتشير البحوث إلى أن وضع سياسات محكمة وشاملة يمكن و أن يكون فعالا في تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة وزيادة مشاركتها الفعلية.

1. أهمية تبني إصلاحات وتصميم سياسات للمالية العامة. فالضرائب التي تفرض على دخل العاملين، والإنفاق الحكومي على إعانات الرعاية الاجتماعية والمعاشات التقاعدية، تؤثر على أسواق العمل ويضعفان الصلة بين المعروض من العمالة والدخل، مما يؤثر بالتالي على قرار المشاركة في سوق العمل.

2. أهمية التصميم السليم للإعانات من أجل تجنب الروادع المثبطة عن العمل. ويهدف عدد كبير من الإصلاحات في سياسات المالية العامة إلى إعطاء دفعة لتوظيف عمالة.

3. الاستعاضة عن ضريبة دخل الأسرة بضريبة دخل الفرد ويمكن أن يؤدي خفض العبء الضريبي على صاحب الدخل الثانوي (المرأة غالباً).

4. استخدام الخصومات الضريبية أو الإعانات المقدمة لأصحاب الأجور المنخفضة لحفز المشاركة في القوة العاملة خاصة النساء مما يزيد من صافي مكاسب الدخل من قبول وظيفة ما، وهي السياسة المفضلة لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة.

5. التصميم السليم لإجازات الأمومة والوالدية يمكن أن تساعد الوالدين على التوفيق بين العمل والحياة الأسرية والحفاظ على ارتباطهما بسوق العمل من خلال عودة مضمونة إلى وظيفتهما. وتبلغ مدة إجازة الوالدية مدفوعة الأجر في الاقتصادات المتقدمة 26 أسبوعاً، وفي بعض الدول العربية لمدة تتراوح ما بين 6 شهور إلى سنة، إلا أن البقاء لفترات طويلة خارج سوق العمل ينطوي أيضاً على مخاطر انكماش المهارات والدخل.

6. إصلاح نظام نفقة الطفل وغيره من الإعانات الاجتماعية يؤدي إلى زيادة حوافز العمل. فإذا كانت تلك النفقة مرتفعة بصورة مفرطة، فإنها يمكن أن تحد من حوافز دخول سوق العمل للنساء، وخصوصا ذوات قدرات الكسب المنخفضة ويمكن أن يؤدي ربط الإعانات بالمشاركة في سوق العمل أو المشاركة في التدريب على وظيفة، أو برامج سوق العمل النشطة الأخرى إلى زيادة حوافز النساء للانضمام مرة أخرى إلى سوق العمل.

7. إتاحة خدمات لرعاية الطفل شاملة وميسورة التكلفة ومرتفعة الجودة (الحاضنات) يؤدي إلى تحرير وقت المرأة بما يتيح لها العمل في سوق العمل الرسمية عن طريق تقديم دعم لرعاية الطفل للأمهات العاملات، وهو ما من شأنه أن يحسن مشاركة الإناث في القوى العاملة.

8. إصلاحات في نظام المعاشات التقاعدية، وخصوصاً في البلدان التي توجد فيها فجوة كبيرة بين أعمار تقاعد النساء والرجال على الرغم من ارتفاع متوسط العمل المتوقع للنساء عنه للرجال ينبغي أن تكفل نظم المعاشات التقاعدية إلى تعزيز الروابط بين الاشتراكات والإعانات، وهو ما سيساعد على تثبيت التقاعد المبكر.

9. الإنفاق على تعليم المرأة وتحسين البنية التحتية في المناطق الريفية يؤدي إلى تعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة في البلدان النامية. وهناك ارتباط موجب بين المستوى التعليمي ومشاركة الإناث في القوى العاملة. ففي تركيا، على سبيل المثال، تقتصر نسبة الأميات المشاركات في سوق العمل على 17%، بينما تتجاوز مشاركة الحاصلات على درجات جامعية في القوة العاملة 70%، لذا ينبغي لصانعي السياسات العامة النظر في إمكانية اتخاذ تدابير لزيادة حوافز التحاق البنات إلى المدارس، مثلاً بتوجيه تحويلات نقدية إلى الأسر الفقيرة بشرط انتظام بناتها في المدارس، ويمكن أن يؤدي رفع جودة البنية التحتية في المناطق الريفية، بزيادة إمكانية الحصول على مياه نقية وتحسين نظم النقل، إلى خفض الوقت الذي تقضيه النساء في الأعمال المنزلية وتيسير دخولهن أسواق العمل.

10. تنفيذ سياسات تزيل تشوهات سوق العمل وتهيئة ظروف متكافئة للجميع يساعد على زيادة الطلب على العمالة النسائية. حيث تتأثر مشاركة المرأة في سوق العمل بمعوقات قانونية كما يؤدي وجود تمييز على أساس نوع الجنس يحد من مشاركتها في قطاعات محددة من الاقتصاد، وتؤدي التقاليد والأعراف الاجتماعية والقواعد غير المكتوبة إلى تقييد الفرص الاقتصادية للمرأة.

11. تشجيع وتنفيذ السياسات الرامية إلى تحسين إنفاذ الأحكام المناهضة للتمييز مثل:

- زيادة التوعية بالحقوق القانونية في المعاملة المتساوية.
- توفير الحوافز السليمة للانتصاف من التمييز.
- تمكين الهيئات الوطنية المعنية بتحقيق المساواة من إجراء تحقیقات رسمية بمبادرة ذاتية منها.
- توفير آليات بديلة لتسوية القضايا، مثل إجراءات الوساطة والمصالحة.

12. تشجيع نظم العمل على أساس عدم التفرغ يمثل ذلك نقطة إيجابية لدخول سوق العمل بالنسبة للنساء التي يقل معروضهن من العمالة بسبب المسؤوليات الأسرية.

13. إتاحة التمويل والتدريب وزيادة تطوير شبكات الدعم بين صاحبات العمل الحر يؤدي إلى زيادة إنتاجية المشاريع التي تملكها وتديرها نساء.