



© World Youth Alliance 2014

موجز السياسات الاجتماعية - 8

بطالة الشباب في المنطقة العربية:
أسباب وحلول



الأمم المتحدة

الإسكوا
ESCWA

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

موجز السياسات الاجتماعية - 8

بطالة الشباب في المنطقة العربية:
أسباب وحلول



الأمم المتحدة
بيروت

© 2016 الأمم المتحدة
جميع الحقوق محفوظة عالمياً

طلبات (إعادة) طبع مقتطفات من المطبوعة أو تصويرها توجّه إلى لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا).

جميع الطلبات الأخرى المتعلقة بالحقوق والتراخيص ولا سيما الحقوق الثانوية توجّه إلى: الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org; الموقع الإلكتروني: www.escwa.un.org

مطبوعة للأمم المتحدة صادرة عن الإسكوا.

الصور: www.Shutterstock.com, Undrey_349413722

بطالة الشباب في المنطقة العربية: أسباب وحلول

يلقي ارتفاع معدلات بطالة الشباب في المنطقة العربية، ولا سيما الشباب، عبئاً ثقيلاً على كاهل الأفراد والمجتمعات. فمن أصل 72 مليون شاب، يُحسب 45 مليون، (منهم 32 مليون شابة)، في عداد غير الناشطين اقتصادياً، أو العاطلين عن العمل. وتترتب على هذا الوضع فرصة ضائعة تقدر كلفتها بنحو 50 مليار دولار في السنة، أي أكثر بقليل من الناتج المحلي الإجمالي للبنان.¹

وينضمّ الشباب إلى سوق العمل بأعداد تفوق أعداد فرص العمل المستحدثة. فبين عامي 2008 و2013، ازدادت القوى العاملة في المنطقة العربية بمتوسط قدره 3.2 في المائة في السنة، ليضاف إلى أفواج الوافدين إلى سوق العمل 17.5 مليون شاب وشابة. وارتفع معدل بطالة الشباب من 25 إلى 29.2 في المائة في الفترة نفسها²، فانضمّ إلى صفوف العاطلين عن العمل سبعة ملايين شاب.

والفارق كبير جداً في معدل البطالة بين النساء والرجال، إذ يبلغ 47.9 في المائة للنساء و23.2 في المائة للرجال. وتبدو هذه الأرقام مرعبة عند مقارنتها بمتوسط معدّل بطالة الشباب في العالم، البالغ 15.7 في المائة للنساء و13.4 في المائة للرجال.³ وهذه الفجوة الكبيرة في معدّل البطالة بين النساء والرجال تستوجب بحثاً جاداً في الأسباب والعواقب، وإجراءات تصحيحية عاجلة.

ويسلّط موجز السياسات الاجتماعية هذا الضوء على ظاهرة ارتفاع معدّل بطالة الشباب، وبنقاش عدداً من أسبابها، ويقترح مجموعة توصيات لتقليص الفارق في معدّل البطالة بين النساء والرجال في المنطقة العربية.

أ. لماذا التركيز على الشباب؟

تشلّ البطالة قدرات الشباب وتحد من تطعاتهم إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي والمساهمة كعناصر منتجة في المجتمع. والبطالة، إذ تؤخر مرحلة انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، وبناء أسرة، وتحقيق الذات، قد تعرضهم

للإخفاق في عبور هذه المرحلة المصيرية في الحياة، ولعواقب تقوُّص رفاهم. وارتفاع نسبة الشابات إلى 71 في المائة من الفئة المتأثرة البطالة ما يُبرر موضوع هذا البحث.

ويكاد ارتفاع معدّل البطالة بين الشابات يكون سمة المنطقة العربية، حيث لا تتجاوز نسبة الشابات العاملات ثلث المتوسط العالمي، مع بعض الفوارق بين البلدان، كما يظهر في الجدول.

ومن أسباب ارتفاع معدلات بطالة الشابات ضيق الفرص في مرحلة الانتقال من المدرسة إلى العمل. وعبور هذه المرحلة بنجاح ضروري، لتمكين الشابات من المشاركة في أنشطة الإنتاج ذات القيمة المضافة، التي تؤدي إلى تحسين

الجدول. نسبة التشغيل إلى عدد السكان الشباب في مجموعة من البلدان (الفئة العمرية 15-24) (بالنسبة المئوية)

المجموع	إناث	ذكور	
22	6	37	الجزائر
21	6	35	مصر
17	5	28	الأردن
28	21	33	الكويت
24	14	34	لبنان
30	16	43	المغرب
14	4	22	المملكة العربية السعودية
22	14	29	تونس
26	10	42	اليمن
23.7	9.8	36.7	معدل المنطقة العربية
41.2	33.8	48.3	العالم
54	45	63	البرازيل
71	65	76	إثيوبيا
40	31	47	إندونيسيا
32	20	43	تركيا

المصدر: ILO, 2013. ملاحظة: تشير أعداد الشباب إلى المقيمين منهم، بما فيهم العمال المهاجرون. معدل المنطقة والعالم مرجحان بنسب الشباب من مجموع السكان.

المهارات، وبناء القدرة الإنتاجية، وجني الدخل. وقد أجرت أربعة بلدان عربية مسوحاً حول المرحلة الانتقالية من المدرسة إلى العمل، مركزة على الفئة العمرية 14-29 سنة. وأظهرت نتائج هذه المسوح، المبيّنة في الشكل، أسباب تعرض الشابات للبطالة أكثر من الشبان في مرحلة الانتقال من المدرسة إلى العمل.

وأظهرت المسوح في البلدان الأربعة ارتفاع نسبة الشابات اللواتي لا يزاوون أي عمل، وقد تجاوزت نسبة الشابات اللواتي بلغن سن 29 سنة من غير أن يباشرن مرحلة الانتقال إلى صفوف القوى العاملة. وعدم بدء المرحلة الانتقالية في هذه السن، يعني أن الشابات إما لا يزلن في المدرسة أو لم يبدأن البحث عن عمل. والجدير بالذكر أن نسبة الشابات خارج التعليم والعمل والتدريب تبلغ 73 في المائة في اليمن، و49.5 في المائة في مصر، و32.2 في المائة في الأردن.⁴ وبقاء المرأة خارج عالم العمل، بهذه الأرقام المرتفعة، يلحق خسائر جسيمة بالأفراد والمجتمعات. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يسهم تقليص معدل بطالة الشباب إلى النصف من خلال إيجاد أكثر من 3 ملايين فرصة عمل في النمو الاقتصادي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بنسبة إضافية قدرها 1.1 في المائة.⁵

الشكل. نتائج المسوح حول المرحلة الانتقالية من المدرسة إلى العمل في أربعة بلدان عربية



وتبيّن المسوح أيضاً أن نسبة الشابات اللواتي أتممن مرحلة الانتقال من المدرسة إلى العمل بنجاح أي كن قد حصلن على عمل مرض في سن 29 هي دون نسبة الشبان. ويُلاحظ أن غالبية الشابات اللواتي يبدأن البحث عن عمل يبقين في المرحلة الانتقالية غير المستقرة لفترة طويلة تؤثر على وضعهن الوظيفي، وتحدّ من إمكاناتهن في توليد الدخل، وتمعن في تعريضهن للفقر.

وعندما تتم الشابات المرحلة الانتقالية من المدرسة إلى العمل بنجاح، قد يتعرضن لتحديات في مكان العمل، منها التحرش والتمييز، تؤثر على نوعية عملهن وعلى تطلعاتهن إلى التطور في الوظيفة. ومن أشكال التمييز الشائعة مصادرة حق المرأة في العمل؛ وضيق فرص العمل لبيلا؛ ومنعها من العمل في بعض المجالات؛ والتحرّش الجنسي الذي قد تتعرض له، وهو غير ملحوظ في العديد من القوانين الجزائية ولا يعاقب عليه إلا عند تلازمه مع جرائم أخرى كالاعتصاب.⁶

ومن أشكال التمييز أيضاً ما يطال الأجور. ففي عام 2008 مثلاً، كان متوسط أجر المرأة أقل بنسبة 43 في المائة من متوسط أجر الرجل للعمل نفسه في الإمارات العربية المتحدة.⁷

ب. أسباب ارتفاع معدلات البطالة في صفوف الشابات في المنطقة العربية

تتعدّد أسباب ارتفاع معدلات بطالة الشابات في المنطقة العربية، وتختلف بين بلد وآخر. ومن الأسباب المشتركة ضيق فرص العمل الجديدة، وتجاهل منظور المساواة بين الجنسين في السياسات الاقتصادية، وعدم التوافق بين نتائج التعليم ومتطلبات سوق العمل، وكثرة العوائق الاجتماعية والثقافية، وعوامل تتعلق بالقوانين وسياسات العمل.

1. ضيق فرص العمل الجديدة

تشهد المنطقة العربية منذ الثمانينات أداءً اقتصادياً ضعيفاً في المتوسط. فبين عامي 1980 و2013، انخفض المتوسط السنوي لنمو نصيب الفرد إلى 1.1 في المائة.⁸ ومن أهم القطاعات المحركة للأداء الاقتصادي في المنطقة التعدين، والبناء، والعقارات، والخدمات.⁹ ويزداد الوضع تعقيداً في ظل تجزئة سوق



© Undrey - shutterstock_349413722

العمل، حيث انخفاض الأجور وقلّة إمكانات التنقل بين القطاعات.¹⁰ وقد أدى عدم تمكن البلدان العربية من وضع سياسات اقتصادية فاعلة وتطبيقها، إلى آثار سلبية على النمو الاقتصادي وعلى القدرة على استحداث فرص عمل للنساء والرجال.

ومن أسباب الانخفاض المزمن في النمو الاقتصادي الحقيقي عدم قدرة البلدان العربية على الانتقال من النماذج الاقتصادية القائمة على الربيع والاستيراد إلى نماذج اقتصادية مستدامة تحقق مكاسب في القيمة المضافة والإنتاجية، وتلبي احتياجات السكان من فرص العمل في الأجل الطويل.¹¹ وفي هذا الوضع تفسير لسبب وصول حصة التعدين واستغلال المحاجر إلى 40.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للبلدان العربية في عام 2012، مقابل 9.2 في المائة للصناعة التي تستوعب عدداً أكبر من القوى العاملة.¹²

فتونس، مثلاً، قدّمت حوافز ضريبية في عام 2006 لجذب الاستثمارات الأجنبية. غير أن 47 في المائة من الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي دخلت البلد بين عامي 2006 و2010 اتجهت إلى قطاع الطاقة، فبقيت الفائدة منها محدودة ببعض المناطق وكذلك أثرها على القدرة على استحداث فرص العمل.¹³

2. تجاهل منظور المساواة بين الجنسين في السياسات الاقتصادية

كان تحقيق نمو اقتصادي شامل للجميع، يستفيد منه الشبان والشابات على حدٍ سواء، هدف السياسات الاقتصادية التي اعتمدها بلدان عربية عديدة. إلا أن الواقع جاء مختلفاً. فالسياسات الاقتصادية وسياسات التشغيل تديم الفجوة بين الجنسين، إذ يستفيد منها الرجال أكثر من النساء، ولا سيما من الفرص الاقتصادية والحوافز، وفرص العمل والنمو الاقتصادي.

فمصر مثلاً توظف استثمارات كبيرة في تحديث قاعدتها الصناعية وتوسيعها، وقد حققت نمواً سنوياً بلغ متوسطه 4.5 في المائة في قطاع الصناعة، فازدادت مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي من 31 في المائة في عام 1999 إلى 40 في المائة في عام 2014. وبالرغم من هذا التقدّم، تراجعت نسبة العاملات في قطاع الصناعة من 11.1 في المائة في عام 1999 إلى 5.1 في المائة في عام 2011. ففي حين ارتفع مجموع العاملين في الصناعة من 3 إلى 4.6 مليون، انخفض عدد العاملات فيها من 301,000 إلى 199,000 في الفترة نفسها¹⁴، في دلالة على أن سياسات التنمية الصناعية لم تركز على تحقيق الإنصاف بين الرجل والمرأة في استحداث فرص العمل.

وتتخذ مصر إجراءات لتصحيح هذا الوضع. فاستراتيجية التنمية المستدامة لعام 2030 تتضمن مؤشراً لرصد التقدّم المحرز في تحقيق زيادة قدرها 30 في المائة في عدد النساء اللواتي لديهن وظيفة دائمة في القطاع النظامي. وتركز هذه الاستراتيجية بوضوح على قطاعي البناء والبنية التحتية، المعروفين بقدرتهما على تأمين فرص عمل مؤقتة للرجال، لكنها لا تتناول سُبُل تحقيق الهدف الطموح المعني بتحسين فرص العمل للمرأة، باستثناء مقترح برنامج حول تدريب المرأة لتمكين من العمل من المنزل، أو إنشاء مشاريع صغيرة، أو الحصول على فرصة عمل في المصانع والشركات.¹⁵

3. عدم التوافق بين نتائج التعليم ومتطلبات سوق العمل

الوافدون إلى سوق العمل هم على مستوى من التعليم والإنتاجية وقابلية التوظيف أعلى من مستوى العاملين قبلهم. غير أن الشباب، ولا سيما الشابات، يزدادون تعرضاً للبطالة أو للأنماط غير المستقرة في العمل، كلما ارتفع مستوى تحصيلهم العلمي. فمعدل البطالة بين النساء في سن العمل الحاصلات على شهادات في التعليم الجامعي يبلغ 51.9 في المائة في الجزائر، و25.5 في المائة

في البحرين، مقابل 24.4 و8 في المائة في صفوف الحاصلات على التعليم الابتدائي. وفي هذه الأرقام دلالة على حالة من عدم التوافق بين دور التعليم وأثره واحتياجات سوق العمل من المهارات.

وهذه الحالة هي من تداعيات السياسات الإنمائية ذات الطبيعة المجزأة في البلدان العربية. فسياسات وبرامج التعليم والتشغيل والسياسات والبرامج الاقتصادية تفتقر إلى الترابط والتكامل سعياً إلى تحقيق الأهداف نفسها. وفي المحصلة تنتج سياسات التعليم أعداداً كبيرة من الخريجين بمهارات لا تلي احتياجات سوق العمل في الحاضر ولا المستقبل.

وفي ظل هذا التباعد، يصبح من الصعب تبرير أي استثمارات إضافية في التعليم. والواقع أن الحكومات العربية، ولا سيما في أقل البلدان نمواً، تواجه مشكلة ارتفاع حصة الطالب أو الطالبة من الإنفاق في التعليم العالي، إذ تصل إلى 82.3 في المائة من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في المغرب، و191.6 في المائة في جيبوتي، و206.9 في المائة في موريتانيا¹⁶، مقابل متوسط عالمي قدره 28.4 في المائة. ويبلغ متوسط الزيادة في الأجور عن كل سنة إضافية من التعليم 5.5 في المائة في المنطقة، وقد لا تتجاوز 3 في المائة في بعض الأحيان، مقابل متوسط قدره 9.4 في المائة في البلدان المتوسطة الدخل.¹⁷ وفي مسح أجري على أصحاب العمل في القطاع الخاص في تسعة بلدان عربية حول نوعية التعليم، تبين أن ثلث الخريجين الجدد يكونون على استعداد للعمل عند تعيينهم، وهي نسبة أدنى بكثير من المناطق الأخرى.¹⁸

4. العوائق الاجتماعية والثقافية

على المرأة في مستويات عدة من المجتمع العربي اليوم، أن تؤدي ثلاثة أدوار، الدور الإنتاجي، والدور الإنجابي، والدور المجتمعي، في حين لا يقوم الرجل إلا بالدور الإنتاجي والمجتمعي. والمقصود بالدور الإنتاجي الأنشطة ذات القيمة المضافة التي تؤدي إلى مكاسب اقتصادية؛ وبالدور الإنجابي إنجاب الأطفال ورعايتهم؛ وبالدور المجتمعي العمل المنزلي، والتعليم، والترفيه، والمشاركة في الحياة السياسية، وغير ذلك.¹⁹

وكان للتغيرات الاجتماعية والديمقراطية التي شهدتها المنطقة في العقود الأخيرة أثر كبير على هذه الأدوار الاجتماعية. فقد انخفض معدل خصوبة النساء إلى النصف، من 6.3 أطفال في عام 1980 إلى 3.2 في عام 2015، وارتفع

سن الزواج الأول للشابات بين عامي 1990 و 2011 من 21.5 إلى 26 سنة في الأردن، ومن 22.1 إلى 24 سنة في مصر.²⁰ وهذه التغيّرات في الدور الإنجابي تسمح للشابات بمزيد من المشاركة في الدورين الإنتاجي والمجتمعي. وينعكس هذا التطور ارتفاعاً في معدلات التحاق الشابات في التعليم العالي في المنطقة، بحيث تجاوزت معدلات التحاق الشبان في عام 2007. واليوم، تبلغ نسبة الشابات من الفئة العمرية 18-24 في التعليم العالي 26.5 في المائة.²¹

غير أن عوائق اجتماعية وثقافية متجذرة لا تزال تمنع الشابات من استثمار قدراتهن الإنتاجية في سوق العمل. ففي المغرب مثلاً، تشير التقديرات إلى أن المرأة تقضي كل عام حوالي 73 يوم عمل كاملاً في أعمال المنزل ورعاية الأسرة غير المدفوعة. وهذا الوقت يعادل 34.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي بحسابات الحد الأدنى للأجور.²²

ومن أشد القيود الاجتماعية والثقافية مفهوم المهن "المناسبة للمرأة".²³ فعدم تقبّل المجتمع لعمل المرأة في «مهن غير مناسبة» لها، سواء من حيث المهارات التي تتطلبها أم من حيث الاختلاط بين الرجال والنساء، كما في قطاع الفنادق أو المصانع، يحدّ من مساهمة المرأة في الاقتصاد.²⁴ ويبيّن مسح حول الانتقال من المدرسة إلى العمل في الأردن أن 41.7 في المائة العاملات في قطاع التعليم، و28.7 في المائة في قطاعي الإدارة العامة والصحة، مقابل 6.6 في المائة من الرجال في قطاع التعليم، و3.2 في المائة في القطاع الصحي.²⁵

5. عوامل القانون والسياسة العامة

أدخلت جميع الدول العربية تعديلات على تشريعاتها بهدف التصدي لعدم المساواة بين الجنسين، في قوانين العمل، والأحوال الشخصية، والحقوق المدنية، والحريات. واعتمدت بعض هذه الدول تدابير محدّدة لزيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية وتمثيلها في مواقع صنع القرار، وقدمت حوافز لمنظمات المجتمع المدني لتعزيز صوت المرأة وقدرتها على التفاوض، وأجرت إصلاحات في السياسة العامة لتحسين وضع الشابات في العمل. غير أن الوضع لا يزال يحتمل الكثير من التحسين، ولا سيما في حماية حقوق الشابات في فرص العمل اللائق بالتساوي مع الشبان، وفي المساواة في الأجور، وفي بيئة عمل خالية من التحرش، وفي فرص عمل تستحقها الشابات.

وإجراءات الرقابة في مكان العمل هي مثال على قصور في القوانين والسياسات. وقد ورد في تقرير لمنظمة العمل الدولية أن المفتشين ليسوا على مستوى من الدراية بقضايا التمييز ضد المرأة، يمكنهم من كشف حالات التحرش الجنسي، والحرمان من إجازة الأمومة، وإنهاء عقود العمل بسبب الحمل. ولا يتحرّى هؤلاء المفتشون أو يبلغون عن القضايا المتعلقة بالفوارق في الأجور بين الجنسين، أو الفوارق في مستحقات الضمان الاجتماعي ومستحقات الأسرة. ومن أسباب هذا القصور أن قوانين العمل لا تتوسّع في تناول قضايا التمييز، فيبقى المجال مفتوحاً لتجاهلها.²⁶ ويستند تقرير منظمة العمل الدولية إلى تقييم تناول 12 بلداً عربياً، ويبيّن أن بلداً واحداً يؤمن التدريب للمفتشين على كشف قضايا المساواة بين الجنسين في مكان العمل. وفي ما تقدّم دلالة واضحة على الافتقار في المنطقة إلى قوانين وسياسات لتنظيم ظروف العمل والمساواة بين الرجل والمرأة في مكان العمل.

ومن القطاعات التي تحتاج إلى قوانين تنظيمية في المنطقة العربية قطاع العمل في المنازل. ولا تسري على هذا القطاع تشريعات سوق العمل ما عدا في الأردن والبحرين، ومؤخراً في الجمهورية العربية السورية.²⁷ والعاملات في المنازل هن في الغالب من الشابات، يعملن لساعات طويلة، لقاء أقل من نصف الحد الأدنى للأجور، في ظروف تفتقر إلى الحماية وإلى سُبل التماس العدالة في حال انتهاك حقوقهن، كثيراً ما تثني الشابة عن قبول هذا النوع من العمل.

ج. التوصيات

في ارتفاع عدد الشابات من غير عمل، وما يلحقه من خسائر في قدراتهن ومهاراتهن، أكثر من تبرير لاتخاذ إجراءات ملموسة لمعالجة أسباب البطالة في هذه الفئة، ووضع إطار في السياسة العامة لتمكينها في مختلف نواحي الحياة.

1. استحداث فرص العمل، ولا سيما للشابات

لم تعد المشكلة تقتصر على قلة فرص العمل، بل هي في ندرة الفرص التي تجذب الشابات إلى سوق العمل. وعلى صانعي السياسات اعتماد حوافز لاستحداث فرص عمل للشابات، تعطي الأولوية للمشاريع التي تركز على خلق فرص العمل على المشاريع التي تحصر تركيزها في جني الأرباح. ويمكن اعتماد مجموعة من المحفزات في السياسة العامة لتشجيع استحداث فرص العمل، منها رصد عدد فرص العمل الناتجة من كل استثمار، وتقديم الحوافز الضريبية.

ويمكن استخدام سياسات سوق العمل النشطة، والاستفادة من نُظم معلومات سوق العمل، وتحليلات العرض والطلب على رأس المال البشري في الحاضر والمستقبل.

ومن أبرز الشروط في هذا الإطار توفير هيكلية اقتصادية متنوعة ومتوازنة تمكّن من التوزيع العادل للنمو الاقتصادي. ولا يمكن تحقيق هذا الشرط إلا بالتوازن بين مختلف المناطق في استحداث فرص عمل في مختلف القطاعات، ولا سيما للشابات. ولا بد من توفر بيانات مفصلة حسب الجنس لرصد أثر السياسات الاقتصادية على إيجاد فرص عمل للرجال والنساء، وتحديدًا تقدير أثرها على عمل الشابات في قطاعات ومناطق مختلفة، والنظر في طبيعة الوظائف المنشأة، ونوعيتها وأجورها. ولعمليات الرصد أهمية بالغة في تحديد القضايا والتحديات الناشئة التي تتطلب اتخاذ تدابير على مستويي السياسات والبرامج.

وفي عام 2007، أجرت وزارة المالية في مصر تقييماً لمدى مراعاة المساواة بين الجنسين في سياسات تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة. ويبيّن التقييم تحيزاً كبيراً ضد المرأة، ولا سيما من خلال العدد الكبير من حالات الرفض التي قوبلت بها طلبات النساء للحصول على قروض لدعم مشاريعهن الصغيرة والمتوسطة. وأدى هذا التقييم إلى إجراء مراجعة شاملة للسياسة الوطنية حول المشاريع الصغيرة والمتوسطة للحد من التحيز ضد المرأة، ووضع أدوات تهدف إلى تشجيع النساء على ريادة الأعمال، وتحسين فرص حصولهن على التمويل.²⁸ ونتيجة لهذه الإصلاحات، ارتفعت نسبة النساء العاملات لحسابهن الخاص في مصر من 13.9 في المائة في عام 2005 إلى 15.6 في المائة في عام 2010، مما أوجد أكثر من 25 في المائة من فرص العمل الجديدة.²⁹

2. تحقيق المساواة بين الجنسين والتقدم الاجتماعي

ينبغي التصدي للمعتقدات الاجتماعية والثقافية السائدة التي تثني الشابة عن دخول عالم العمل. فخيارات المرأة في التعليم، تحددها أنماط اجتماعية تحصر المرأة في مفهوم العمل المناسب لها أو غير المناسب، تثنيها عن التحصيل العلمي في مجالات وفرص وأماكن هي حكر على الرجل. ولا بد في هذا الإطار من معالجة التصورات الاجتماعية والثقافية التي ترسخ هذه الأنماط.

وبالتوعية العامة، يمكن البدء بتغيير السلوكيات الاجتماعية لتشجيع الشابات على توسيع مشاركتهن في مختلف مجالات الحياة. وللشخصيات النسائية الرائدة في المجتمع دور أساسي في زيادة توعية الشابات بحقوقهن، وتشجيعهن على

تحقيق الفائدة الاقتصادية من فرص التعليم، والمنافسة في سوق العمل سعياً إلى الاستقلالية الاقتصادية وتحقيق الرفاه.

وينبغي دعم هذه التدابير بالتشريعات والسياسات التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمثيل المرأة في القوى العاملة، كما ينبغي التوقيع على أربع اتفاقيات أساسية لمنظمة العمل الدولية حول المساواة بين الجنسين، هي الاتفاقية 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ والاتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ والاتفاقية 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية؛ والاتفاقية 183 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة. وينبغي أيضاً تجريم التمييز على أساس الجنس، واتخاذ تدابير في حق أصحاب العمل الذين لم يلتزموا بتوظيف حد أدنى من النساء، والتعاون مع النقابات العمالية أو منظمات المجتمع المدني لإطلاع العاملات على كيفية مواجهة مختلف التحديات والتعبير عن مواقفهن في المفاوضات الجماعية. وللمجتمع المدني دور أساسي في تحقيق التقدم الاجتماعي والنهوض الاقتصادي بالمرأة. ولبنان مثلاً تاريخ عريق في النشاط المدني. وتفيد التقارير بأن نصف أنشطة منظمات المجتمع المدني تقريباً تركز على التوعية، وأن 40.3 في المائة من هذه المنظمات تُعنى بقضايا المرأة.³⁰ ووفقاً للبنك الدولي، ازدادت نسبة الشركات التي تسمح للنساء بملكية الأسهم في لبنان من 33.5 في المائة في عام 2009 إلى 43.5 في المائة في عام 2013.

يجب ألا تشعر المرأة بأنها جزءٌ من المشكلة أو تعتبر كذلك، بل هي جزء من الحل. عابنا طويلاً من التهميش، وأن الأوان للنهوض والعمل، من دون أن ننتظر إذناً ولا موافقة.

توكّل كرمان، 2010
حائزة على جائزة نوبل للسلام

3. تمكين الشابات

ينبغي تصميم برامج لتمكين الشابات، في إطار دعم التوصيات المذكورة، وتشجيعهن على المشاركة في القوى العاملة. ويمكن تضمين هذه البرامج

حوافز للشابات لمواصلة تعليمهن في مجالات توفر فرص العمل، ودورات في التوجيه المهني وتخصيص حصص للشابات في التوظيف، وخطط تطوير الشركات مدعومة من الحكومات، وتدابير أخرى لدعم انتقال الشابات من المدرسة إلى العمل.

وفي هذا الاطار اعتمدت حكومة المملكة العربية السعودية مجموعة من البرامج لتشجيع عمل الشابات. فخصّصت فرص عمل للنساء في عدد من القطاعات مثل البيع بالتجزئة وخدمة الزبائن، ووضعت برنامجاً لدعم الأجور، لتشجيع أرباب العمل على تشغيل الشابات واستمرارهن في العمل. ويجب أن تقتصر هذه البرامج ببرامج تشجّع ترتيبات الدوام المرنة، كالعمل من المنزل، وبحوافز إضافية لتيسير خدمات النقل وتوفير دور حضانة للأطفال.³¹

المراجع

المراجع باللغة العربية

- منظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستركارد (2014). انتقال الشابات والشباب في الأردن إلى سوق العمل. سلسلة منشورات عمل للشباب، العدد 14. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_370215.pdf
- منظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستركارد (2014). انتقال الشابات والشباب في مصر إلى سوق العمل. سلسلة منشورات عمل للشباب Work4Youth العدد 16. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_249854.pdf
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) (2011). السياسة الاجتماعية المتكاملة التقرير الرابع: أسواق العمل وسياسة سوق العمل في منطقة الإسكوا (E/ESCWA/SDD/2011/3) <http://www.escwa.un.org/information/pubaction.asp?PubID=1110>
- الإسكوا (2013). قضايا ذات أولوية في مجال التنمية الاجتماعية في المنطقة العربية: التشغيل وأسواق العمل (E/ESCWA/SDD/2013/IG.1/4 (Part I))
- الإسكوا (2013). نشرة السكان والإحصاءات الحيوية في منطقة الإسكوا، العدد السادس عشر (E/ESCWA/SD/2013/8) <http://www.escwa.un.org/information/pubaction.asp?PubID=1510>
- الإسكوا (2014). نشرة الإحصاءات الصناعية للبلدان العربية، العدد 8 (E/ESCWA/SD/2015/2) <http://www.escwa.un.org/information/pubaction.asp?PubID=1686>
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2006). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005: نحو نهوض المرأة في الوطن العربي. نيويورك. <http://www.arab-hdr.org/publications/other/ahdr/ahdr2005e.pdf>
- المؤسسة المالية الدولية والبنك الإسلامي للتنمية (2011). التعليم من أجل التوظيف: تحقيق إمكانات الشباب العربي. http://www.youtheconomicopportunities.org/sites/default/files/uploads/resource/IFCBook_A4_Online_Complete.pdf
- المنسوب السامي للتخطيط (2014) تقديم النتائج الأولية للبحث الوطني حول استعمال الزمن بالمغرب 2011/2012.
- منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2012). نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة. بيروت. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_208346.pdf
- ESCWA (2013) The demographic profile of the Arab countries (E/ESCWA/SDD/2013/Technical Paper.14). <http://www.escwa.un.org/information/pubaction.asp?PubID=1568>
- European Union (EU), Civil Society Facility South (2015). Mapping Civil Society Organizations in Lebanon. http://eeas.europa.eu/delegations/lebanon/documents/news/20150416_2_en.pdf. European Union
- G20 (2014). Employment Plan 2014: Saudi Arabia. https://g20.org/wp-content/uploads/2014/12/g20_employment_plan_saudi_arabia.pdf
- Government of Egypt (2007). Towards Gender-Sensitive SME Policy in Egypt. Ministry of Finance. October. http://www.mof.gov.eg/MOFGallerySource/English/SME/Research_studies/31.pdf
- Government of Egypt (2015). Sustainable Development Strategy: Egypt's Vision 2030
- International Labour Organization (ILO), South-East Asia and the Pacific

- Mryyan, N. (2012). Demographics, labour force participation and unemployment in Jordan. Economic Research Forum Working Paper Series, No. 670. May. <http://www.erf.org.eg/CMS/uploads/pdf/670.pdf>
- Tong, Q. (2010). Wage structure in the United Arab Emirates. Institute for Social and Economic Research, Zayed University. Working Paper No. 2. July. [http://www.iserae/files/contents/Working%20Paper%20No%20.2%20Version%203.pdf](http://www.iserae/files/contents/Working%20Paper%20No%20ae/files/contents/Working%20Paper%20No%20.2%20Version%203.pdf)
- Tzannatos, Z. (2014). Labour demand and social dialogue: Two binding constraints for decent work for youth in the Arab region. Employment Working Paper, No. 164. http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_329982/lang-en/index.htm
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2012). Investment Country Profiles: Tunisia. February. http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaeia2012d7_en.pdf
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Institute for Statistics (UIS) (n.d.). Educational data. <http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/default.aspx>
- World Bank (n.d.). World Development Indicators. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>
- Multidisciplinary Advisory Team (SEAPAT) (1998). A conceptual framework for gender analysis and planning. <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/plngaps1.htm>
- ILO (2013). Key Indicators of the Labour Market (KILM) Database, 8th edition. <http://kilm.ilo.org/2011/Installation/Application2013/kilm13install.htm>
- ILO (2014a). Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery. Geneva. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang-en/index.htm>
- ILO (2014b). Labour Inspection in Arab States: Progress and Challenges. Beirut. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_325618.pdf
- ILO and MasterCard Foundation (2014a). Labour market transitions of young women and men in Tunisia. Work4Youth Publication Series, No. 15 (French). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_247560.pdf
- ILO and MasterCard Foundation (2014b). Labour market transitions of young women and men in the Occupied Palestinian Territory. Work4Youth Publication Series, No. 20. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_307634.pdf

الحواشي

- 1 المؤسسة المالية الدولية والبنك الإسلامي للتنمية، 2011.
- 2 المرجع نفسه.
- 3 ILO, 2013.
- 4 .EU, 2015, p. 56.
- 5 .G20, 2014, p. 5.
- 6 World Bank (n.d.): //data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.FE.ZS
- 7 ILO, 2014a, p. 66.
- 8 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2006.
- 9 .Tong, 2010, p. 8.
- 10 World Bank (n.d.). <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD.ZG/countries/1W-XQ-EG-SY-MA-IR-SA?display=graph>
- 11 ILO and UNDP, 2012, p. 20.
- 12 الإسكوا، 2013.
- 13 المرجع نفسه.
- 14 الإسكوا، 2014، ص. 13-14.
- 15 UNCTAD, 2012, p. 6.
- 16 .Government of Egypt, 2015, p. 7.
- 17 حكومة مصر، 2015، ص 7.
- 18 نظام معلومات مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية أرقام المغرب لعام 2009، وأرقام جيبوتي وموريتانيا لعام 2010.
- 19 .Tzannatos, 2014, p. 9.
- 20 المؤسسة المالية الدولية والبنك الإسلامي للتنمية.
- 21 ILO/SEAPAT, 1998.
- 22 الإسكوا، 2013.
- 23 .UIS, 2013.
- 24 المندوب السامي للتخطيط (2014).
- 25 .Mryyan, 2012, p. 7.
- 26 المرجع نفسه.
- 27 منظمة العمل الدولية ومؤسسة ماستركارد، 2014.
- 28 ILO, 2014b, p. 47.
- 29 المرجع نفسه، ص 43.
- 30 حكومة مصر، 2007.
- 31 الإسكوا، 2013.

لمزيد من القراءات:

مجموعة الأدوات الفنية لإصلاح السياسات الوطنية المعنية بالشباب

أعدت هذه الأدوات بالتعاون مع صانعي القرار وخبراء من بلدان عربية مختلفة لتوفير المعلومات والإرشادات اللازمة لوضع خطط العمل والسياسات الوطنية للشباب وتطبيقها في سياق برنامج العمل العالمي للشباب. وتستند مجموعة هذه الأدوات إلى الدليل المرجعي لتطوير السياسة الوطنية للشباب، وهو يتضمن خطوات مفصلة يسترشد بها صانعو القرار في وضع سياسات وطنية متكاملة، تلبي احتياجات الشباب. وتتضمن مجموعة الأدوات أيضاً سلسلة من الأمثلة المواضيعية عن السياسات المعنية بالشباب، وتقريراً تقنياً حول القضايا والأولويات والسياسات المتعلقة بالشباب في بعض البلدان العربية، وكتيباً يتضمن مبادئ توجيهية.

موجز السياسات الاجتماعية، العدد السابع: عوائد التحولات الديمغرافية في البلدان العربية: الاستثمار في الشباب (E/ESCWA/SDD/2014/Brief.7).

يتناول هذا الموجز أهمية التركيز على الشباب باعتبارهم فئة اجتماعية تتطلب اهتماماً خاصاً من صانعي السياسات. ويبيّن الموجز أن الاستثمار في الشباب هو استثمار مضمون، من خلال وضع سياسات وطنية شاملة لعدة قطاعات تعالج احتياجات الشباب الإنمائية بنهج متكامل.

عمل المرأة في المنطقة العربية: وقائع وأفاق (E/ESCWA/ECW/2012/1)

تناقش هذه الدراسة الاتجاهات الحالية في تعليم المرأة وعملها بهدف تحديد العوائق الهيكلية التي تمنع المرأة من المشاركة في النشاط الاقتصادي في المجتمعات العربية. وتوجه الدراسة الاهتمام إلى إحقاق السياسات الاقتصادية في تمكين المرأة، وإلى ضعف التزام الحكومات بالمساواة بين الجنسين وبمعايير العمل الدولية، وإلى ضرورة اتخاذ تدابير قانونية لزيادة فرص النساء في سوق العمل وتوسيعها وتحسين نوعيتها، ولا سيما من خلال وضع إطار متعدد الأبعاد للمساواة بين الجنسين.