



نحو مسار منتج وشامل استحداث فرص العمل في المنطقة العربية



منظمة
العمل
الدولية



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة
الاسكوا
ESCWA



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلِّ إنسان.

نحو مسار منتج وشامل

استحداث فرص العمل في المنطقة العربية



منظمة
العمل
الدولية



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



الأمم المتحدة
الاسكوا
ESCWA

© 2021 الأمم المتحدة
حقوق الطبع محفوظة

يسمح بتصوير المقتطفات ونسخها مع الاعتمادات المناسبة.

توجّه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org، أو إلى منظمة العمل الدولية، البريد الإلكتروني: rights@ilo.org.

إنّ النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة خاصة بالمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة رؤية الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتّب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض موادها ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات، وهي صحيحة في وقت إصدارها. لا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن استمرارية دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

إن المقصود بالدولار هو دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة. ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعة للأمم المتحدة صادرة عن:

الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org

منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، مركز أرسكو، صندوق بريد: 11-4088، رياض الصلح 1107-2150 بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/arabstates.

مصادر الصور:

الغلاف: ©iStock.com

فريق إعداد التقرير

مدراء المهام

مهريناز العوضي (الإسكوا)
محمد المختار محمد الحسن (الإسكوا)

المؤلفون الرئيسيون

خالد أبو إسماعيل (الإسكوا)
سليم عراجي (الإسكوا)
طارق الحق (منظمة العمل الدولية)
مانويلا نعمه (الإسكوا)
آية جعفر (منظمة العمل الدولية)

المدققون

روبا عرجا (الإسكوا)
ندی دروزة (الإسكوا)
عظيم ساديكوف (صندوق النقد الدولي)

مساعدة بحثية

ماغي عبد الأحد (الإسكوا)
روكسان عازار (الإسكوا)
ماريا حتي (الإسكوا)
عليًا صبرا (الإسكوا)

العمليات

مارال تاشجيان (الإسكوا)

التنقيح والعرض والتنسيق والتصميم

قسم إدارة المؤتمرات (الإسكوا)

شكر وتقدير

نعرب عن امتناننا لجميع من شارك في إعداد هذا التقرير. وإلى جانب ما بذل فريق الإعداد من جهود، كان لأيناناتول اسلام مساهمة قيّمة من خلال رؤيته وبصيرته. والشكر أيضاً لجميع من شارك في كتابة التقرير ومراجعته ومناقشته على ما أبدوه من تفان في جميع مراحل الإعداد.

تمهيد

يعاني سكان المنطقة العربية الذين هم في سن العمل من جمود من حيث المشاركة في القوى العاملة ومن ارتفاع في مستويات البطالة ومن محدودية في إيجاد فرص عمل مستدامة وشاملة. وحتى قبل تفشي جائحة كوفيد-19، كان عدد العاطلين عن عمل في المنطقة أكثر من 14 مليون. ومن المتوقع أن تزيد الجائحة من صعوبة إيجاد فرص عمل، فتزيد من الضغوط على واضعي السياسات ليجدوا استراتيجيات أكثر فعالية على الأمد القصير ويبدلوا جهوداً أكبر في موضوع التحول الهيكلي على المديين المتوسط والطويل.

وإدراكاً لأهمية ضمان توفير فرص عمل أكثر إنصافاً واستدامة، اشتركت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) والمكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية في دراسة الأسباب الكامنة وراء الفشل المتوطن في الاقتصادات العربية في خلق فرص عمل كافية. تركز هذه الدراسة المشتركة على الدور المحدود للقطاع الخاص الرسمي في خلق فرص العمل، وتسلب الضوء على أوجه القصور في سوق العمل في المنطقة العربية. لذا، يعتبر التضامن بين بلدان المنطقة أمراً لا غنى عنه إذا ما أرادت التعافي من آثار الجائحة، وتعزيز النشاط الاقتصادي، وخلق فرص عمل لائقة كافية.

تجدر الإشارة إلى أنّ المنطقة العربية تسجّل أعلى معدلات بطالة في العالم، ولا سيما في صفوف النساء والشباب؛ فيعمل عدد كبير منهم في القطاع غير النظامي، في ظل ظروف سيئة واستقرار وظيفي محدود. وفي الوقت نفسه، لا تنشأ الوظائف بالضرورة بهدف استيعاب المهارات المتاحة. وقد أضافت أزمة كوفيد-19 الضغط على سوق العمل، إلى حدّ أن 39 مليون موظف في المنطقة العربيّة يواجهون خطر فقدان وظائفهم.

أما في ما يتعلق بجانب الطلب في سوق العمل، فيؤكد هذا التقرير الفجوة بين أصحاب رؤوس الأموال وذوي الدخل في الإنتاج. كما يكشف التقرير أيضاً عن أن الإنتاجية الإجمالية لعوامل الإنتاج في شركات القطاع الخاص العاملة ضمن الاقتصاد النظامي في الدول العربية أدنى منها في البلدان ذات الشرائح المماثلة من الدخل، وإن كانت مستويات إنتاجية اليد العاملة مقبولة في المنطقة. وفي الوقت نفسه، فإن مرونة العمالة منخفضة في معظم الشركات، مما يشير إلى انخفاض مستويات التكنولوجيا والبنية التحتية للإنتاج وجودة الإدارة العامة. أضف إلى ذلك، أن للابتكار أثر مختلف على خلق فرص العمل وهو يختلف أثره على القطاعات المتنوعة. وأخيراً، يؤكد تحليل الطلب على العمل أن التفاوت بين الجنسين في سوق العمل العربية كبير، والدليل، على سبيل المثال، هو انخفاض نسبة ملكية النساء للأعمال التجارية وقلة المناصب الإدارية العليا لديهنّ.

لكل أزمة فرصة. سيتم التغلب على التحديات الحالية من خلال إعادة الهيكلة بشكل أفضل وضمان أن توفر أسواق العمل في المنطقة العربية في المستقبل الرخاء لشعوبها، وبخاصة للأجيال الشابة، وأن تتفادى وقوع الناس مجدداً في براثن الفقر وتحد من عدم المساواة.

يهدف هذا التقرير إلى تقديم التوجيه والإرشاد إلى واضعي السياسات، وإلى المساعدة على الحد من عجز سوق العمل، ولا سيما في القطاع الخاص النظامي وإلى فتح آفاق إمكانات القطاع الخاص ليصبح محركاً رئيساً للنمو الاقتصادي واستحداث فرص عمل لائقة في جميع أنحاء المنطقة.

ربا جرادات

المديرة الإقليمية للدول العربية في منظمة العمل الدولية

رولا دشتي

الأمينة التنفيذية للإسكوا

المحتويات

iii	فريق إعداد التقرير
iv	شكر وتقدير
v	تمهيد
1	مقدمة

1. العرض من اليد العاملة: قضايا عالقة واستجابة محدودة في السياسات

7	ألف. مقدمة
7	باء. التحوّل الديمغرافي
9	جيم. عدم الموازنة بين التعليم والمهارات
13	دال. معدلات المشاركة في القوى العاملة
14	هاء. معدلات البطالة
16	واو. العمل غير النظامي
18	زاي. التوصيات في مجال السياسات العامة

2. استحداث فرص عمل في القطاع الخاص النظامي: عدم مساواة في عوامل الإنتاج وإنتاجية كئيبة منخفضة لعوامل الإنتاج وكساد في الطلب على اليد العاملة

19	ألف. لمحة عامة
21	باء. تفاوت في الاستثمار في رأس المال والعمالة في الإنتاج: أثر الاستبدال
22	جيم. رأس المال وحصة الأجور والتكنولوجيا
24	دال. رأس المال وحصة الأجور وغيرها من خصائص الشركات
25	هاء. الانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج
27	واو. الطلب على اليد العاملة في القطاع الخاص
29	زاي. النمو القطاعي
32	حاء. إنتاجية العمل ومرونة العمالة
33	طاء. نمو العمالة، حسب نوع الابتكار
35	باء. أكبر العقبات التي تواجه تطوير القطاع الخاص
37	كاف. التوصيات في مجال السياسات العامة
39	

3. تأمين فرص عمل للمرأة: القطاعات الواعدة موجودة

43	ألف. لمحة عامة
44	باء. عمل المرأة في القطاع الخاص
45	جيم. القطاعات الاقتصادية المختارة
49	دال. بنية ملكية الشركات وحجمها
50	هاء. المرأة في مواقع صنع القرار
52	واو. خصائص الشركات المختارة
56	زاي. الآثار على البحث والتطوير والابتكار
57	حاء. أثر الحضور النسائي في المناصب القيادية على توظيف المرأة
59	طاء. التوصيات في مجال السياسات العامة

4. تطوير القطاع الخاص واستحداث فرص عمل لائق: الطريق إلى الأمام

63	ألف. لمحة عامة
63	باء. التدابير المتخذة في مجال السياسات العامة استجابةً لأزمة كوفيد-19
66	جيم. تدابير متوسطة إلى طويلة الأمد لمعالجة المسائل البنيوية
79	دال. خلاصة

81	الملحق
83	المراجع

قائمة الجداول

15	الجدول 1. الأعمال المعرضة للخطر في المنطقة العربية حسب القطاع، 2020
34	الجدول 2. إنتاجية العمالة في دول عربية مختارة
34	الجدول 3. مرونة العمالة في بلدان عربية مختارة

قائمة الأطر

11	الإطار 1. الفجوة بين الجنسين في التعليم
26	الإطار 2. حصص عوامل الإنتاج والجنس

قائمة الأشكال

8	الشكل 1. البنية الديمغرافية للبلدان العربية، حسب العمر والجنس، 1960 و1985 و2019
9	الشكل 2. الأطفال المتراوحة أعمارهم بين 6 و15 سنة الذين لم يلتحقوا بالمدارس من قبل حسب السنة والبلد
	الشكل 3. توزيع دراسة اتجاهات التحصيل في الرياضيات والعلوم على الصعيد الدولي للشريحة المئوية
10	ال 95 للصف الرابع، 2011
13	الشكل 4. معدلات مشاركة القوى العاملة في المنطقة العربية، حسب الجنس، 2000 و2010 و2019
14	الشكل 5. معدلات البطالة في المنطقة العربية، حسب الجنس، 2000 و2010 و2019
23	الشكل 6. كلفة رأس المال والأجور كنسبة من مجموع المبيعات
24	الشكل 7. حصة رأس المال والأجور، حسب الابتكار
24	الشكل 8. حصة رأس المال والأجور، حسب البحوث والتطوير
25	الشكل 9. حصص عوامل الإنتاج بحسب حجم المؤسسة: الدول العربية مقابل شرائح الدخل المختلفة
	الشكل 10. نسبة الشركات التي تبلغ فيها الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج معدلات أعلى من متوسط الشركات في بلدان ذات دخل مشابه
27	الشكل 11. الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج والابتكار
28	الشكل 12. الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج وسنوات التشغيل
30	الشكل 13. نمو العمالة، حسب البلد
30	الشكل 14. نمو العمالة، حسب حجم الشركة
31	الشكل 15. نمو الشركات، حسب سنوات التشغيل
31	الشكل 16. عدد الموظفين الماهرين، حسب سنوات التشغيل
33	الشكل 17. نمو العمالة، حسب القطاع
36	الشكل 18. نمو العمالة، حسب نوع الابتكار
36	الشكل 19. نسبة الشركات المبتكرة
37	الشكل 20. أكبر العقبات التي أبلغت عنها الشركات في البلدان العربية
44	الشكل 21. الحصص من العمالة، حسب الجنس
45	الشكل 22. حصة الإناث من إجمالي الطلب على العمالة بدوام كامل في الدول العربية كافة
46	الشكل 23. حصة الإناث من العمالة، حسب القطاع
46	الشكل 24. حصة الإناث من العمالة والتجارة
49	الشكل 25. حصة الإناث من العمالة، حسب بنية الملكية
49	الشكل 26. حصة الإناث من العمالة، حسب حجم الشركة
51	الشكل 27. المرأة في الإدارة
51	الشكل 28. المرأة في الإدارة، حسب البلد
53	الشكل 29. المديرات ذوات المناصب العليا، في قطاعات اقتصادية مختارة
53	الشكل 30. المديرات ذوات المناصب العليا، حسب حجم الشركة
53	الشكل 31. ملكية
53	الشكل 32. ملكية الإناث، حسب حجم الشركة
54	الشكل 33. ملكية الإناث، حسب الوضع القانوني للشركة

55	الشكل 34. العقبات التي أبلغت عنها الشركات المملوكة للإناث
55	الشكل 35. الحصول على التمويل
57	الشكل 36. الابتكار في الشركات المملوكة للإناث
57	الشكل 37. الشركات المملوكة للإناث في قطاعات اقتصادية مختارة
58	الشكل 38. نسبة عمالة المرأة بدوام كامل، حسب جنس صاحب الشركة
58	الشكل 39. نسبة عمالة المرأة بدوام كامل، حسب جنس مدير الشركة
72	الشكل 40. امتلاك حسابات مصرفية في الدول العربية، 2017

مقدمة

- ترتبط هذه الصفقة الاستبدادية، كما يشار إليها في كثير من الأحيان، بتشكيل اقتصادات ريعية وذات إنتاجية منخفضة مع عجز كبير في مشاركة الشباب والمساواة بين الجنسين، وقطاع غير نظامي واسع، ودور محدود للقطاع الخاص النظامي، لا سيما في مجال استحداث فرص العمل⁴.
- تقدم كبير في مجال التنمية البشرية على مستوى المؤشرات الرئيسة للصحة والتعليم، مما جعل المنطقة تتمتع بقوة عاملة أكثر تعليماً وشباباً؛ ومع ذلك، وعلى الرغم من معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي المرتفعة نسبياً من عام 1990 إلى عام 2010، لم تُتَح فرص العمالة المنتجة اللائقة الكلية. فقد جرى استحداث فرص العمل أساساً في الإنتاج غير النظامي المنخفض القيمة المضافة كما في القطاع العام، مما زاد أيضاً من الاستقطاب السياسي. ونتيجة لذلك، ركزت إنتاجية العمل الكلية والأجور الحقيقية وانخفضت على مستوى قيمتها الحقيقية. وقد أدى ذلك إلى حرمان قطاعات واسعة من الشباب العربي، ولا سيما أولئك الذين لديهم مؤهلات تعليمية عليا. وكما هو متوقع، انجرت أقلية إلى التطرف والنزاعات⁵.
 - انخفاض معدل شمول النساء: كما أبرزت منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2012⁶، فإن الفرق الرئيس بين ملامح العمل في المنطقة وغيرها هو نسبة المشاركة الشديدة الانخفاض
 - رواية الاقتصاد السياسي السائدة التي تزعم أن الدول العربية صرفت بانتظام الإعانات والمساعدات الريفية على المنتخبين مقابل القليل من المساواة في السياسة العامة أو حتى في غياب تام للمساءلة:
- بدا الأداء التنموي في المنطقة العربية جيداً خلال العقود الأربعة السابقة لعام 2010، مع ارتفاع مطرد في متوسط العمر المتوقع ومتوسط سنوات التعليم، وبخاصة بين الشباب والنساء¹. ومع ذلك، ظلت مستويات العمالة متخلفة. وفي العقود الثلاثة الماضية، زادت نسبة السكان في سن العمل في المنطقة العربية بنسبة 17 في المائة، في حين زادت نسبة العمالة إلى السكان بنسبة تقل عن 1 في المائة، مسجلة أدنى مستوى لاستحداث فرص العمل بين المناطق في الفترة نفسها. وفي الوقت نفسه، فإن معظم فرص العمل استحدثت في القطاع الخاص غير النظامي وفي القطاع العام. لذا، تتطلب الفجوة بين السكان الذين هم في سن العمل والوظائف المستحدثة إعادة النظر في نموذج التنمية الذي ساد في المنطقة منذ تسعينات القرن الماضي. وقد تضمنت التحاليل الإقليمية، لا سيما تقرير التنمية الإنسانية العربية الأول لعام 2002² وتقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2009³ أربع وقائع شاملة تشكل أساساً للسؤال الرئيس الذي يعالجه هذا التقرير، وهي لماذا لا يخلق القطاع الخاص النظامي في المنطقة العربية فرص عمل لائقة وشاملة بما فيه الكفاية. أما الوقائع فهي على الشكل التالي:

¹ الإسكوا: الطبقة الوسطى في البلدان العربية: قياسها ودورها في التغيير. E/ESCWA/EDGD/2014/2.

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2002. تقرير التنمية الإنسانية العربية: خلق الفرص للأجيال القادمة.

³ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009، تقرير التنمية الإنسانية العربية: تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية.

⁴ UNDP, 2002; and ESCWA, 2014.

⁵ International Labour Organization (ILO) and United Nations Development Programme (UNDP), 2012.

⁶ Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies.

⁶ المرجع نفسه.

لتحقيق نتائج أكثر إنصافاً في مجال العمل، ولا سيما بالنسبة للنساء اللواتي لا يتمتعن بالكثير من الميزات التي تلعب لصالحهنّ.

لا يمكن معالجة العجز في سوق العمل من دون الأخذ بالاعتبار أثر جائحة كوفيد-19 على أسواق العمل. فبالإضافة إلى الاحتلال والصراعات وانعدام الاستقرار السياسي وسوء الإدارة والسياسات الاقتصادية الريعانية والعقد الاجتماعي الذي عفا عنه الزمن، وهي الأسباب الجذرية لتفشي المعاناة الإنسانية، بما في ذلك الافتقار إلى فرص العمل، فإن الجائحة الحالية، بآثارها المترابطة، قد أضافت طبقة أخرى من التعقيدات على ما سبق ولا سيما على الجهات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية. وفي هذا السياق، لا يعتبر الاتجاه إلى ارتفاع عدد الفقراء، الذي شهدته الفترة 2010-2019 وبغض النظر عن كيفية قياسه، بالأمر المستغرب، كما يتضح من ورقة نشرتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) مؤخراً. عليه، تزيد هذه الجائحة من حدة الاتجاه القائم للفقير المتزايد الناجم عن الخيارات الاستراتيجية غير الملائمة التي اتخذتها الحكومات العربية خلال العقود الأربعة الماضية. وكما ذكرت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومنتدى البحوث الاقتصادية⁷، فقد أدت هذه الخيارات إلى آثار دائمة على الفقر وعدم المساواة والضعف في البلدان العربية ويتجلى ذلك في أحد أبرز تداعيات الجائحة، وهو السقوط المتوقع لـ 16 مليون شخص إضافي في براثن الفقر بحلول عام 2021.

يتضمن الفصل الأول من هذه الدراسة لمحة عامة عمّا تقدّمه سوق العمل العربية. وهو يبحث في التحولات الديمغرافية، واتجاهات التعليم وسوق العمل، والإنتاجية باستخدام قواعد بيانات مؤشرات التنمية العالمية⁸ وقواعد بيانات قسم الإحصاء في منظمة العمل الدولية⁹.

للرأى، الذي، كما يقول التقرير، هو عدم كفاية الوظائف التي تنتجها الاقتصادات العربية، والقيود البيروقراطية وديناميات الجنسين التي تميز ضد المرأة. ويشير التقرير، الذي تعمّق في الأسباب الجذرية لهذا العجز، إلى حالات العجز في النمو الشامل والتحول البيئي المرتبط بممارسات الحوكمة والعقود الاجتماعية وسياسات الاقتصاد الكلي التي أدت إلى نتائج ضعيفة في مجال الشمول.

- النقاش الإقليمي حول حجم القطاع العام في مجال العمالة الذي قد يغلب العمالة النظامية في القطاع الخاص: مع الاعتراف بعدم وجود طريقة سهلة لتحديد الحجم الأمثل للقطاع العام، فإن التحدي الذي يواجهه البلدان العربية ليس قطاعاً عاماً منتفخاً (على الرغم من أن الوضع قد يكون كذلك في بعض البلدان)، ولكن بالأحرى فشل سياسات القطاع العام التي تؤدي إلى تحوّل وتنويع على المستوى البيئي الاقتصادي بشكل أكثر نجاحاً. فيضبط هذا الفشل على حكومات كثيرة، ولا سيما في الاقتصادات الغنية بالنفط، من أجل إيجاد فرص عمل شاملة للجميع في القطاع العام مع فرص عمل محدودة في القطاع الخاص النظامي. وبالتالي يمكن اعتبار قطاع الوظيفة العامة الموسّع أثراً جانبياً معقولاً للعقد الاجتماعي، لا سيما كمكافأة للنخبة التي لديها علاقات سياسية جيّدة.

وفي ضوء هذه الديناميات المعقدة، يبقى دور القطاع الخاص النظامي بعيداً عن أن ينال حقه. وتهدف هذه الدراسة إلى مراجعة أسباب تراجع نمو القطاع الخاص النظامي وما قد يترتب على ذلك من استحداث لفرص عمل في المنطقة العربية. كما تبحث الدراسة بالأسباب الكامنة وراء الفشل الدائم للقطاع الخاص النظامي في النمو وتوليد فرص العمل. وهو يوفر حلولاً ملموسة لعكس هذا الاتجاه. بالإضافة إلى ذلك، تعنى الدراسة في المقام الأول بالنتائج "الشاملة" والتي تؤدي إلى سياسات تشجع النمو الذي يحركه ارتفاع الإنتاجية، وزيادة العمالة، والاستخدام الأفضل للتكنولوجيا

⁷ الإسكوا، أثر COVID-19 على الفقر المتري النقدي في الدول العربية، E/ESCWA/CL2.GPID/2020/TP.10.

⁸ الإسكوا ومنتدى البحوث الاقتصادية، إعادة التفكير في عدم المساواة في الدول العربية E/ESCWA/EDID/2019/2.

⁹ البنك الدولي. مؤشرات التنمية العالمية.

¹⁰ انظر <https://www.ilo.org/ilostat>.

الشركات الموجهة نحو التصدير مصدراً جيداً لعمل المرأة. ومن ثم، فإن نمو هذه الشركات يمكن أن ييسر الحد من التفاوت بين الجنسين داخل أسواق العمل العربية. وقد يؤدي اجتذاب الاستثمار الأجنبي إلى تعزيز العمل في القطاع الخاص، كما أنه يرتبط بزيادة عمل المرأة. لكن، بغية أن يستمر هذا الأمر، لا بد من معالجة أوجه التفاوت بين الجنسين، وذلك أولاً، بتحدي التصورات الاجتماعية الثقافية السائدة ما يسمح بتنقل المرأة ووصولها إلى العمل في القطاعات الاقتصادية كافة، بما في ذلك المجالات التي تتطلب كثافة رأس المال، وثانياً، إصلاح قوانين العمل لتشجيع مشاركة المرأة في القطاع الخاص.

ويبين الفصل الرابع الطريق إلى الأمام في وضع سياسات وطنية لإيجاد فرص عمل أكثر شمولاً وكرامة على المديين المتوسط والطويل. في الواقع، إن الوضع الاقتصادي الهش الذي يعيشه قسم كبير من البلدان العربية يجعل مثل هذه المراجعة ضرورية. ومع ذلك، لا بد من الإشارة إلى أن واضعي السياسات بحاجة إلى حلول للتحديات القصيرة الأجل، ولا سيما كيفية الاستجابة لأزمة كوفيد-19. وتحقيقاً لهذه الغاية، يُستمد عدد من التدخلات في مجال السياسات من موجزات السياسات التي قدمتها مؤخراً منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا والتي تؤكد الحاجة إلى توسيع النظم الحالية للحماية الاجتماعية ودعم الأعمال التجارية للحفاظ على الوظائف. بالإضافة إلى اقتراح أن يكون تنفيذ مخططات تكفل العمالة في بعض البلدان خياراً من خيارات السياسة العامة يستحق النظر فيه. وعلاوة على ذلك، يولي الفصل الرابع اهتماماً خاصاً لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، ولا سيما في قدرتها على زيادة الابتكار والنمو والعمل. ومن شأن حل هذه المسألة أن يكون مدخلاً رئيساً للمنطقة لحل التحديات الأساسية التي تواجهها في مجال العمالة والإنتاجية.

ويكمل الفصل الثاني هذا التصنيف المتعلق بجانب العرض لسوق العمل بتحليل معمق للطلب على الوظائف باستخدام الدراسة الاستقصائية لأداء المشاريع (World Bank Enterprise Surveys). ويقدم الفصل لمحة عامة عن وضع الطلب على الوظائف والإنتاجية في القطاع الخاص النظامي في الدول العربية غير المنتجة للنفط، ويوفر معياراً للمقارنة مع المناطق الأخرى. كما يراجع التحليل الوارد في الفصل الثاني تأثير العوامل المختلفة على استحداث فرص العمل في القطاع الخاص وإنتاجيته، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، خصائص الشركات، وعوامل الانتاج المستخدمة، وبيئة الأعمال التجارية، ودور التكنولوجيا، ومرونة الإنتاج. كما يناقش الفصل الثاني مجموعة من الابتكارات الرئيسية التي تعرض أيضاً مجموعة من الوقائع الرئيسية المنمقة. ويدخل الفصل في تفاصيل النقاط التالية: أولاً، حصة رأس المال واليد العاملة في الإنتاج، وكيف أن هذه الحصة تعتمد على التغيرات في خصائص الشركات والقطاع بأكمله؛ ثانياً، رابط الإنتاجية العالية وكثافة رأس المال وانخفاض الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في الدول العربية؛ وثالثاً، تأثير الابتكارات على استحداث فرص العمل وكيفية تأثير المنتجات مقابل سيرورة الابتكار على استحداث فرص العمل في المنطقة العربية. ويولي المناقشة المتعلقة بالأداء القطاعي تحليلاً للعوامل الوطنية التي تعوق تنمية القطاع الخاص من أجل إيجاد فرص العمل في بلدان عربية مختارة.

ويبحث الفصل الثالث في نتائج الفصول السابقة من منظور قضايا الجنسين، ما يظهر أن النساء العاملات في المنطقة يتجمعن عموماً في شركات شبه عامة وفي قطاعات تعتبر صديقة للإناث. ومن بين القطاعات التي تمت دراستها، كان للمجالات المتصلة بالحواسيب والصناعة التحويلية أعلى حصة من النساء في العمالة المتفرغة؛ وأصبحت

النتائج



الرئيسية

كانت المنطقة العربية، قبل تفشي جائحة كوفيد-19، بحاجة إلى إيجاد 33.3 مليون وظيفة جديدة بين عامي 2020 و2030 لخفض معدل البطالة إلى 5 في المائة بحلول نهاية عام 2030 ¹ .	لا تتماشى نُظُم التدريب والمناهج الدراسية مع احتياجات سوق العمل، مما يؤدي إلى عدم تطابق كبير في المهارات.	ظلت معدلات المشاركة في القوى العاملة عمومًا راكدة منذ بداية القرن الحادي والعشرين، فبقي معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة هو الأدنى في العالم.
واكب الزيادة في مشاركة النساء في القوى العاملة بنسبة 2.76 في المائة خلال الفترة 2000-2020 ارتفاعًا في معدل بطالة النساء بنسبة 3.4 في المائة.	تسجل المنطقة العربية أعلى معدلات البطالة في العالم في صفوف الشباب والنساء.	64 في المائة من العمالة العربية غير نظامية وبظروف عمل سيئة واستقرار وظيفي محدود.

نتيجة لجائحة كوفيد-19، يواجه حوالي ثلث السكان الذين يعملون في المنطقة مخاطر عالية لصرف من العمل أو اقتطاع من الأجور و/أو ساعات عمل.

العرض من اليد العاملة: قضايا عالقة واستجابة محدودة في السياسات

1.

ألف. مقدمة

للاقتصادات العربية تحقيقه، لا سيما تلك التي تعاني بالفعل من انتكاسات ضارة بسبب كوفيد-19 في هذا الصدد. فقد راجعت البطالة الطويلة الأجل من إرادة الشباب العرب، ذكوراً وإناثاً، في المشاركة في القوى العاملة والبحث عن فرص عمل.

في الواقع، يعمل معظم الأشخاص في الاقتصاد غير النظامي. يمكن تفسير المستويات المتزايدة من الطابع غير النظامي في المنطقة بالزعزعة السياسية والفشل في الحوكمة، ما أدى إلى سياسات قطاعية ضعيفة والاستهداف، وإلى ظروف اقتصادية ضعيفة، ومحدودية في تنمية القطاع الخاص. تؤخر الأنشطة غير النظامية التحول البيوي والتنوع، وتخفف الإنتاجية، وتبطئ نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم النظامية في المنطقة العربية. وقد أدت النزاعات المسلحة الطويلة الأمد في المنطقة إلى تفاقم الوضع غير النظامي وتسببت في فقدان فرص العمل لعدد من العاملين في البلدان المتضررة، الذين فروا إلى بلدان مجاورة أكثر أماناً.

مع تضرر الاقتصادات العالمية من الجائحة، تسعى المنطقة جاهدةً إلى التصدي لتداعيات الأزمة على سوق العمل التي أدت إلى تفاقم التحديات السابقة وأوجه القصور البيوية في سوق العمل. قبل هذه الأزمة الصحية العالمية، كانت المنطقة العربية تعاني بالفعل من أعلى معدل للبطالة الإجمالية في العالم، مع محدودية فرص العمل وتدهور نوعية الوظائف. وكان الشباب، بشكل خاص، محرومين؛ فقد بلغ معدل البطالة الإجمالي للشباب 26.4 في المائة مقابل 10.3 في المائة بين نظرائهم البالغين². وفي الوقت نفسه، تكثر التفاوتات بين الجنسين في أسواق العمل العربية، منذ فترة طويلة، حيث انخفض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى حد كبير عن معدل مشاركة الرجل. وكان الدافع وراء ذلك - إلى حد كبير - المعايير والقيم الثقافية والافتقار إلى العمل اللائق. ويشير متوسط الأرقام إلى أن احتمال بطالة المرأة أكثر من الرجل بـ 2.6 مرات³. إن تحقيق العمالة الكاملة على النحو الذي يبتغيه الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة هو مسعى لا بد

باء. التحول الديمغرافي

بين النمو السكاني (من مختلف الفئات العمرية) والقوى العاملة، سوف ننظر إلى الهرم السكاني في المنطقة العربية عند ثلاث نقاط زمنية مختلفة. في

يتمثل أحد التحديات الرئيسية التي تواجه معظم الاقتصادات العربية في استحداث فرص عمل توفر أجوراً لائقة لسكانها المتزايدين. ونظراً للترابط

¹ حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية، تشرين الثاني/نوفمبر 2019.

² تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية، تشرين الثاني/نوفمبر 2019.

³ المرجع نفسه.

⁴ United Nations, 2015. World Economic Situation and Prospects 2015

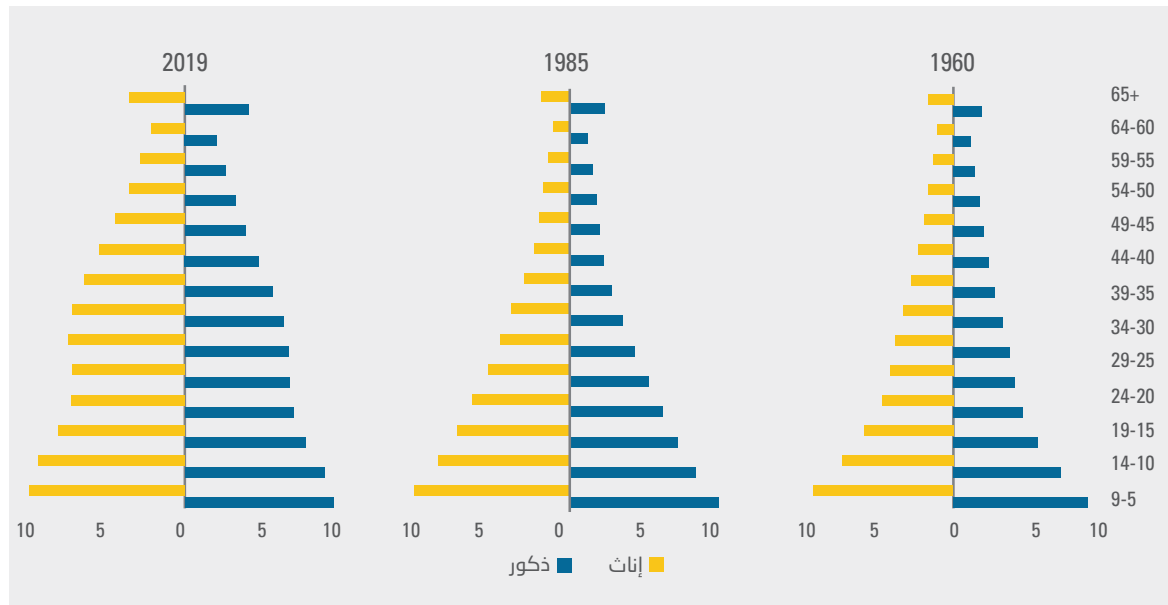
العربية يستدعي بالمقابل عدداً متزايداً من الوظائف. فوفقاً لهذه الأرقام التي تغطي حتى عام 2019، تشير التقديرات إلى أن المنطقة تحتاج إلى حوالي 33 مليون فرصة عمل لضمان معدل بطالة بنسبة 5 في المائة بحلول عام 2030، من دون احتساب تأثير جائحة كوفيد-19⁵. وإذا كان الهدف هو أيضاً زيادة القوى العاملة النسوية لتتناسب مع مستويات المشاركة المماثلة لتلك التي هي في البلدان المتوسطة الدخل، فإن عدد الوظائف اللازمة قد يصل حتى إلى 65 مليون وظيفة.

ومع ذلك، ومع ظهور أزمة كوفيد-19، لا بد من إعادة النظر في السيناريوهات السابقة كافة وفي الأعداد المقترحة لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة الوارد في خطة عمل التنمية المستدامة لعام 2030 بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي. أما السياسات الحالية، التي تهدف إلى إيجاد فرص عمل استجابة للحجم المتزايد للسكان في سن العمل، فلن تكفي لاستيعاب ملايين العمال الذين فقدوا وظائفهم أو الذين أصبحوا يعملون لساعات محدودة

عام 1960، كان ارتفاع نسبة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين صفر و14 عاماً، المتمثلة في قاعدة الهرم الواسعة، مدفوعاً بارتفاع معدلات الولادة والخصوبة. وفي عام 1985، لم يكن الانخفاض في معدلات الولادات كافياً لخفض حجم القاعدة الواسع، بينما أصبحت الأجيال الأكبر سناً في الوقت نفسه أكثر اكتظاظاً بالسكان في عام 2019. ومثلت الأجيال الأكبر سناً حصصاً أعلى من السكان، على الرغم من أن مجموعة 14-0 ظلت الأكبر بين الفئات السكانية كافة. وزاد التحول الديمغرافي بين عامي 1960 و2019 من حجم السكان الذين هم في سن العمل؛ لكن ذلك لم يترافق مع أي زيادة خاصة في حجم القوى العاملة، ولا سيما في صفوف السكان الأصغر سناً والنساء. ومن المثير للاهتمام أن الجزائر ولبنان والمغرب وتونس تشهد "معدلاً سريعاً للشيوخوخة"، مع زيادة نسبة الأشخاص فوق سن الستين بوتيرة أسرع من أي فئة عمرية أخرى⁶.

كما يرد في الرسوم البيانية، فإن العدد المتزايد للسكان الذين هم في سن العمل في المنطقة

الشكل 1. البنية الديمغرافية للبلدان العربية، حسب العمر والجنس، 1960 و1985 و2019



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.

⁵ إدارة الشؤون الاجتماعية والاقتصادية في الأمم المتحدة، قسم السكان، 2019. التوقعات السكانية في العالم.

⁶ حسابات منظمة العمل الدولية القائمة على تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية (تشرين الثاني/نوفمبر 2019).

الحفاظ على حياة كريمة. وينطبق هذا الأمر على كافة البلدان العربية والدول الأعضاء وغير الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

و/أو بدخل محدود بسبب الجائحة. لذا، لا بد من وضع مجموعة جديدة من السياسات والتدابير التي تستهدف أكثر الأفراد تضرراً من الأزمة لتمكينهم من

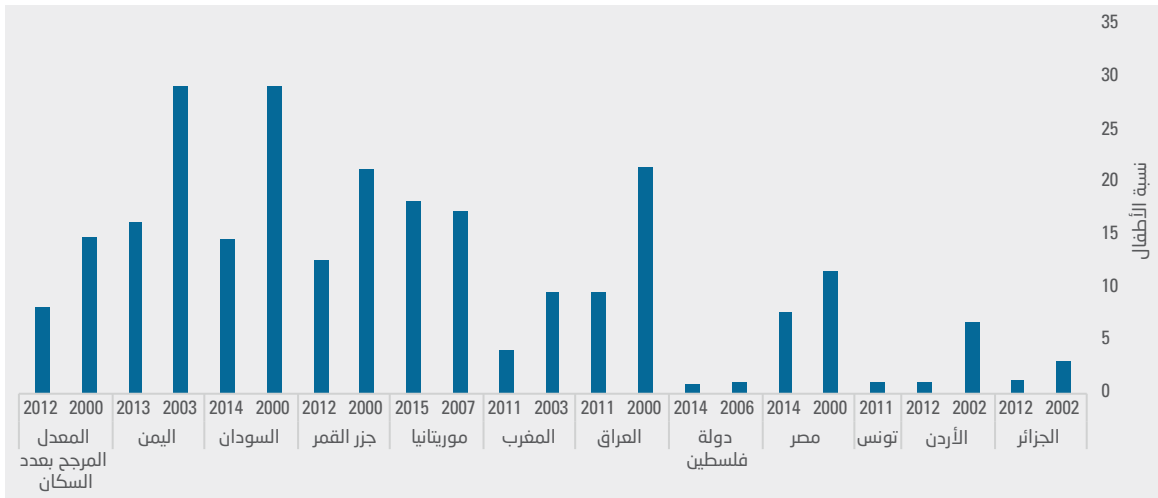
جيم. عدم الموازنة بين التعليم والمهارات

التعليم، ولا سيما في أقل البلدان نمواً والبلدان المتأثرة بالنزاعات.

بالإضافة إلى عدم كفاية معدلات إتمام الدراسة، فإن نوعية التعليم مشكلة أيضاً. ففي تقييم جودة التعليم الفئة المئوية الـ 95 للصف الرابع من اتجاهات دراسة الرياضيات والعلوم الدولية (TIMSS)⁷، سجّلت الدول العربية أدنى الدرجات مقارنة بالبلدان المشاركة الأخرى من شرق آسيا وأمريكا اللاتينية. وبسبب عدم الاستقرار السياسي وانخفاض مستوى التنمية مقارنة بالدول الأخرى، ليس من المستغرب أن يسجّل اليمن أدنى الدرجات في الرياضيات والعلوم على حد سواء. ولكن ما يثير الدهشة هو أن الكويت والمغرب وتونس

تشير استقصاءات الأسر المعيشية مثل المشروع العربي لصحة الأسرة، والمسح العنقودي المتعدد المؤشرات الذي أجرته منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، والمسح الديمغرافي والصحي إلى أن معظم البلدان العربية قد أحرزت تقدماً كبيراً في القضاء على الأمية. فالبلدان التي ترتفع فيها نسبة الأمية نسبياً من ناحية، بما فيها جزر القمر والعراق والسودان واليمن، تتحوّل نحو محو الأمية الكامل بوتيرة أبطأ مقارنة ببلدان أخرى. ومن جهة أخرى، تمكن الأردن والمغرب من خفض معدل الأمية فيهما بنسبة 80 في المائة و58 في المائة على التوالي في غضون 10 سنوات. وتبقى معدلات إتمام الدراسة في المنطقة مشكلة في المراحل الابتدائية والثانوية والثالثة من

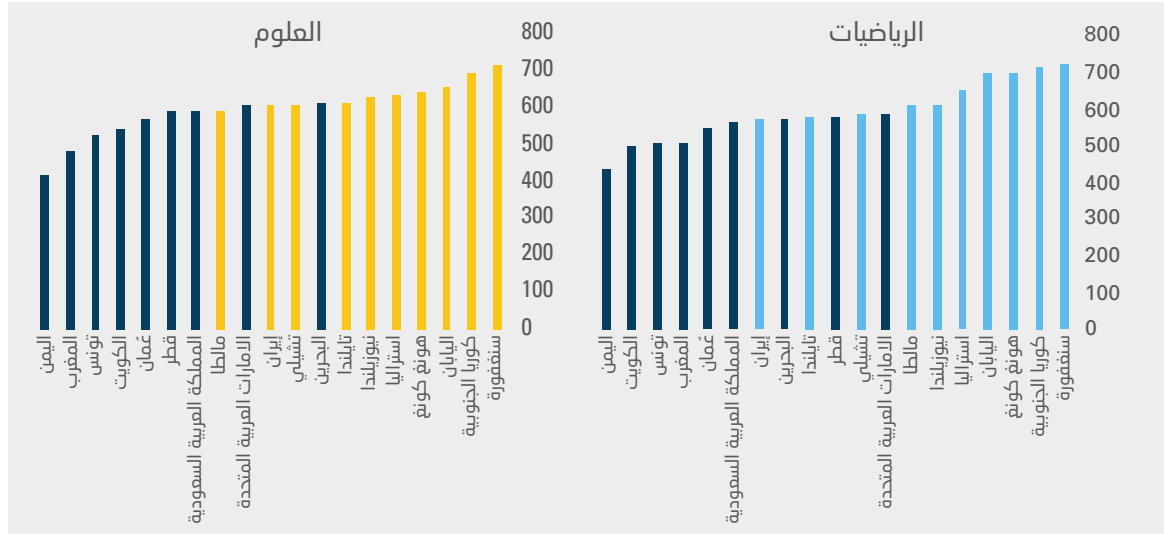
الشكل 2. الأطفال المتراوحة أعمارهم بين 6 و15 سنة الذين لم يلتحقوا بالمدارس من قبل حسب السنة والبلد



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للأسر المعيشية.

⁷ يعتبر TIMSS، أي اتجاهات دراسة الرياضيات والعلوم الدولية على أنه تقييم واسع النطاق يهدف إلى توجيه السياسات والممارسات التعليمية من خلال توفير منظور دولي حول التدريس والتعلم في الرياضيات والعلوم.

الشكل 3. توزيع دراسة اتجاهات التحصيل في الرياضيات والعلوم على الصعيد الدولي للشريحة المئوية الـ 95 للصف الرابع، 2011



المصدر: مؤشرات التنمية العالمية.

من المرجح أن يحدث عدم موازنة بين المهارات في المنطقة العربية للأسباب التالية:

- رداءة جودة التعليم وعدم ملائمة النظم التعليمية والتدريبية مع سوق العمل، وهو أمر ينتج بحد ذاته عن نقص المعلومات في النظام التعليمي وعدم مشاركة القطاع الخاص في تصميم مناهج التعليم والتدريب. فوفقاً لحسابات الإسكوا، واستناداً إلى بيانات صادرة عن الدارسة الاستقصائية للمؤسسات الذي أجراه البنك الدولي، فإن ما يقارب 40 في المائة من أصحاب الشركات يزعمون أن القوى العاملة غير المتعلمة تشكل عقبة في المنطقة العربية.
- غياب التوجيه والإرشاد المهنيين نحو مجالات التعليم ذات الصلة؛
- التفضيلات الفردية للعمل في القطاع العام والاستثمار في المهارات المناسبة للوظائف في القطاع العام، بغض النظر عن المهارات التي يحتاجها القطاع الخاص؛

لا تزال بعيدة جداً عن تحقيق المعايير الدولية⁸. وعلاوة على ذلك، وعلى الرغم من الانخفاض الشديد في جودة التعليم في المنطقة مقارنة بالبلدان الأخرى ذات مستويات الدخل المماثلة، فإن الإنفاق على التعليم لا يزال منخفضاً كما يتضح من الميزانيات الوطنية لدول عديدة⁹.

وقد كشفت جائحة كوفيد-19 أيضاً مواطن الضعف في النظام التعليمي في المنطقة، على الأقل من حيث البنية التحتية، والوصول إلى التكنولوجيا، ومهارات المعلمين. فكانت محاولة التحول إلى التعلم الإلكتروني صعبة، مما أدى إلى تفاقم عدم المساواة في الحصول على التعليم اللائق في المنطقة العربية. لذا، تعتبر زيادة الاستثمارات في التعليم أمراً بالغ الأهمية لأن العالم سيصبح أكثر اعتماداً على تكنولوجيا المعلومات، مما يتطلب بناء قدرات المدرسين، وإصلاح المناهج الدراسية، وزيادة الاستثمارات في البنى التحتية.

⁸ وفي حين أن هذه البلدان أعطت الأولوية للتعليم لفترة طويلة، فإن أوجه القصور الخطيرة المتصلة بنوعية نظمها التعليمية لا تزال قائمة. وتشمل هذه المهارات المؤهلات والمهارات التعليمية للمدرسين والأساتذة في المدارس؛ وجودة المناهج التعليمية وأهميتها؛ والتركيز الجغرافي للمؤسسات التعليمية (في تونس، على سبيل المثال، يشكل التوزيع الجغرافي غير العادل للمدارس والجامعات عقبة رئيسية أمام رفع جودة التعليم في البلد)؛ والمراقق التعليمية والبنية التحتية.

⁹ منذ عام 1970، لم تخصص البلدان العربية للتعليم سوى نحو 5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي الإقليمي.

القيود على جانبي الطلب والعرض على حدّ سواء، وهي قيود تحتاج إلى معالجة متأنية للاستفادة من فوائد زيادة الاستثمار في التعليم.

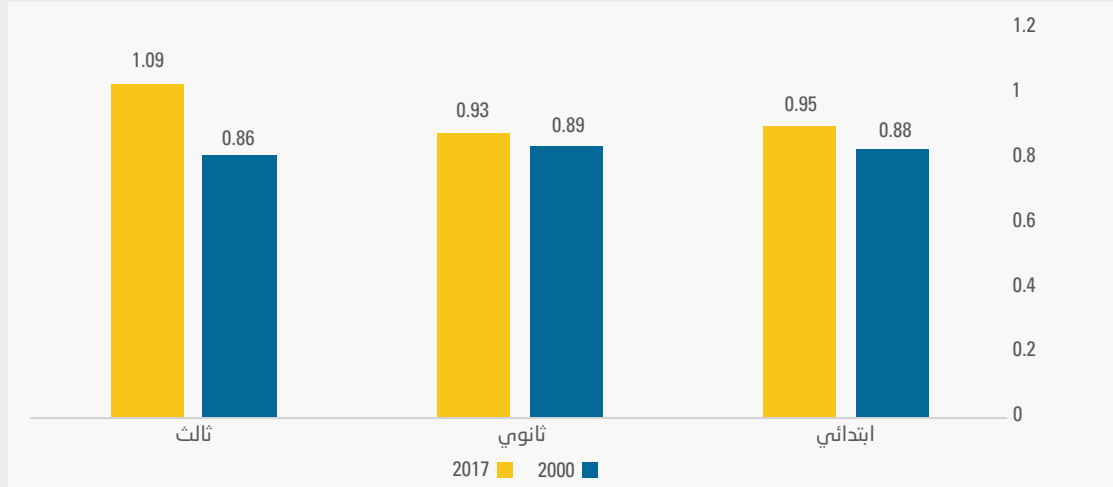
وكما يرد الأمر في كل من المقصدين 4.4 وأ.4.ج، على الدول العربية أن تطمح إلى بناء المرافق التعليمية التي تراعي الفروق بين الجنسين، والإعاقة، والأطفال، ورفع مستوى المرافق التعليمية القائمة وتهيئة بيئة تعليمية فعالة ومأمونة وخالية من العنف للجميع¹⁰ بالإضافة إلى ذلك، لا بد من التفكير في "تحقيق زيادة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، بوسائل منها التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نمواً"¹¹.

- عدم الإنصاف في الحصول على التعليم: لا يستطيع عدد كبير من الأفراد تحمّل تكاليف الحصول على تعليم جيد يتيح لهم الحصول على وظائف ذات قيمة مضافة في سوق العمل؛
 - المعلومات الناقصة في سوق العمل: يواجه العمال والشركات الذين يناسب أحدهم الآخر صعوبات في العثور على الآخر؛
 - إيجاد وظائف متدنية النوعية تتطلب مهارات متدنية وتعليماً أدنى، نتيجة لنمو الوظائف غير المنتجة في القطاع غير النظامي.
- وتفسّر هذه العوامل مجتمعة السبب وراء فكرة أن ارتفاع مستويات التعليم في المنطقة لا يُترجم بالضرورة إلى فرص عمل أكثر وأفضل. وتكثر

الإطار 1. الفجوة بين الجنسين في التعليم

أدت السياسات التعليميّة في المنطقة إلى تضيق الفجوة بين الجنسين على مستويات التعليم كافة، لا سيما في المرحلة الثالثة، حيث تجاوزت نسبة التحاق النساء الإجمالية في عام 2018 نسبة الرجال. وفي حين أن الأدبيات تؤكد عادة على التأثير الإيجابي لزيادة التعليم على فرص العمل، تواجه المنطقة العربية مفارقة. ولا يرتبط رفع مستويات التعليم بفرص عمل أكثر وأفضل، ولا سيما بين النساء اللواتي تحسن أدائهن التعليمي تحسّناً كبيراً على مرّ السنين، ومع ذلك لم يؤثر ذلك تأثيراً إيجابياً على بطالتهنّ، كما سنرى في الفقرات المقبلة.

مؤشر التكافؤ بين الجنسين في نسب الالتحاق الإجمالية، 2000-2017



المصدر: قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء.

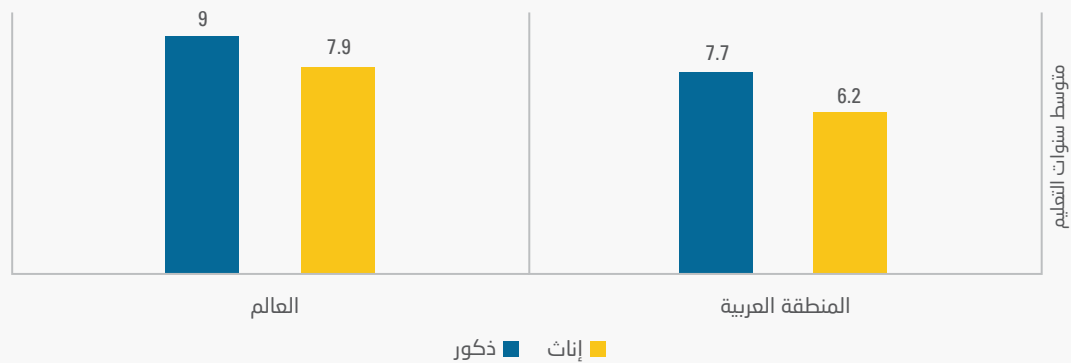
¹⁰ هدف التنمية المستدامة رقم 4: ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.

¹¹ المرجع نفسه.

واستناداً إلى مؤشر التنمية البشرية لعام 2018، لا تزال الفجوة بين الجنسين في التعليم قائمة على الصعيد العالمي، وليس فقط في المنطقة العربية. بشكل عام، تحصّل المرأة العربية 6.2 سنوات من التعليم، وهو ما يعادل تقريباً عدد السنوات المطلوبة لإكمال التعليم الابتدائي، في حين يحصل الرجال العرب في المتوسط 7.7 سنوات من التعليم (الشكل أدناه). وقد أثرت موجات الصراع والنزوح الأخيرة في المنطقة العربية، مقترنة بالمصاعب الاقتصادية، تأثيراً سلبياً على التحصيل التعليمي للجميع. ففي البلدان المتضررة من الصراعات والدول المجاورة لها، تواجه المرأة مخاطر إضافية تستند إلى التصورات الاجتماعية الثقافية السائدة مثل زواج الأطفال. ولا يزال زواج الأطفال سائداً إلى حد كبير في الكثير من البلدان الأقل نمواً والبلدان المتضررة من النزاع، وهو ما يفسر ارتفاع معدلات تسرّب الفتيات من التعليم، ولا سيما على المستويات التعليمية العليا، مما يقلل من فرصهن في المستقبل في الحصول على عمل.

ووفقاً لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، يحتاج المرء على الأقلّ تحصيل التعليم الثانوي الأدنى المُستكمل في المنطقة العربية للحصول على مهارات أساسية كافية لملء وظيفة بأجر لائق. وفي نفس السياق، يرى بعض الباحثين علاقة غير خطية على شكل حرف U بين التحصيل العلمي للنساء ومشاركتهنّ في سوق العمل، لا سيما في البلدان النامية. من المرجح أن تتمكّن النساء اللواتي لم يتلقين أي تعليم من ناحية، ومن أكملن التعليم الثانوي أو حتى التعليم العالي، من ناحية أخرى، أن يوافقن القوى العاملة أكثر من النساء الحاصلات على مستويات التعليم الابتدائي والمتوسط. تشارك النساء من حاملات شهادات التعليم الثانوي أو العالي في سوق العمل لأن حوافز الدخل أعلى. وقد يزيد التعليم من فرص المرأة في الحصول على وظيفة لائقة؛ ومع ذلك، يبقى الكثير لتحسين جودة التعليم لكل من الرجال والنساء، لا سيما وأن المنطقة العربية لا تزال متخلفة عن المتوسط العالمي (الشكل أدناه). ولتيسير الوصول إلى سوق العمل، ينبغي أن تضم الإصلاحات التعليمية جودة التعليم ضمن العوامل الأخرى. ويمكن أن يقدّم القطاع الخاص المزيد من التدريب العملي الذي ييسر الانتقال من المدرسة إلى العمل، وبالتالي يُغذي مقاصد الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، التي تهدف إلى توفير المهارات ذات الصلة والتعليم الجيد للرجال والنساء على قدم المساواة.

متوسط سنوات الدراسة حسب الجنس



المصدر: مؤشر التنمية البشرية، 2018.

ملاحظات: أ. International Centre for Research on Women (ICRW) and World Bank, 2017. Economic Impacts of Child Marriage: Global Synthesis Report.

ب. اليونسكو، 2013. صحيفة وقائع إقليمية، كانون الثاني/يناير 2013، التعليم في الدول العربية. <https://www.knowledge4all.com/36243495286b.pdf-a848-4892-fb20-Temp/Files/0c138c62>

ج. Verick, 2018; Chamlou and others, 2011; Khawaja and others, 2009.

د. Khawaja, M. and others, 2009. Unmet need for the utilization of women's labour: Findings from three impoverished communities in outer Beirut, Lebanon. Available at <https://paa2008.princeton.edu/papers/80241>

دال. معدلات المشاركة في القوى العاملة

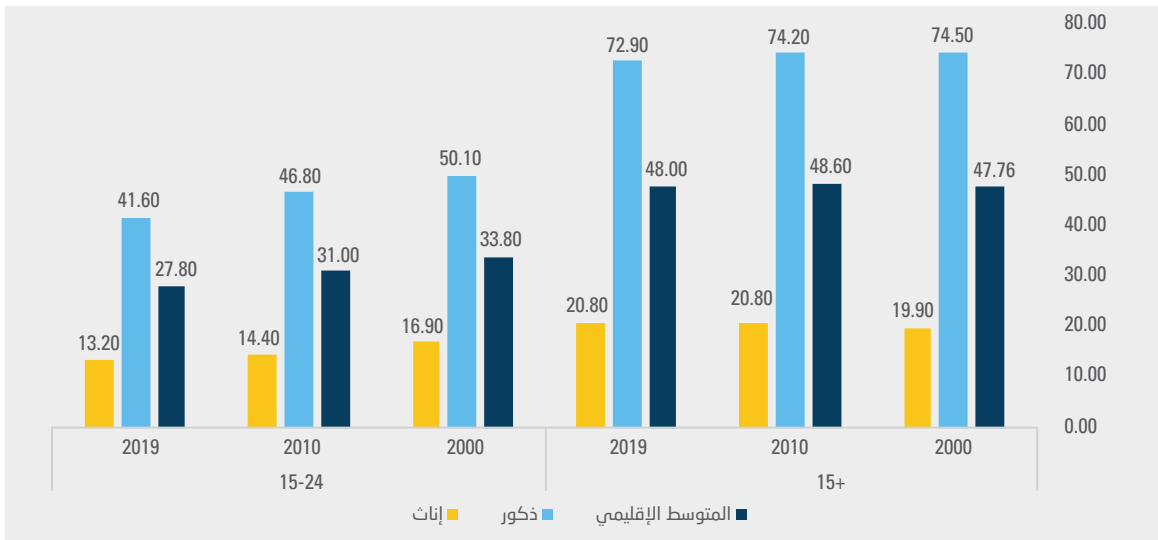
في القوى العاملة للشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً) أقل بكثير من الفئات العمرية الأخرى، وهي على انخفاض مع مرور السنوات؛ وقد انخفض المتوسط الإقليمي من 33.8 في المائة إلى 27.8 في المائة بين عامي 2000 و2019. وتراجعت نسبة المشاركة في القوى العاملة لدى الشباب من 17 في المائة عام 2000 إلى 13.2 في المائة عام 2019. وفي حين أن هذا الأمر قد يعكس جزئياً الزيادة في التحصيل التعليمي، ولا سيما بالنسبة للنساء، فإنه يعكس أيضاً فشل الدولة في خلق الفرص وتيسير الانتقال من المدرسة إلى العمل. كل هذه العوامل، إلى جانب الارتفاع المذهل في البطالة الطويلة الأمد بين الشباب والنساء، قللت من أمل الشباب العربي في العثور على عمل لائق ودفعتهم إما للانضمام إلى القطاع غير النظامي أو إلى عدم النشاط الاقتصادي.

ستزيد الجائحة الحالية من تفاقم مشاركة الشباب في سوق العمل. وتشير البيانات إلى أن انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة بين الشباب قد انخفض بشكل ملحوظ في أنحاء

يشير تعريف منظمة العمل الدولية إلى أن معدل المشاركة في القوى العاملة يقيس نسبة السكان الذين هم في سن العمل في البلد، أي الأفراد الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فما فوق، والذين يشاركون بنشاط في سوق العمل. فمتوسط نسبة مشاركة النساء العربيات في العمل أقل من المتوسط العالمي، ويرجع ذلك أساساً إلى انخفاض معدلات المشاركة بين النساء العربيات (بينما يعتبر الرجال تقريباً نشطون مثل أقرانهم في العالم). ويبيّن الشكل 4 أن معدلات المشاركة ظلت عموماً راکدة منذ القرن الحادي والعشرين، حيث لم يرتفع سوى معدل مشاركة النساء بمعدل 1 في المائة فقط لتبقى أدنى نسبة في العالم، حيث بلغت 21 في المائة (مقارنة بنسبة 74 في المائة للرجال) في عام 2019. وكان ذلك على الرغم من أن دخل المنطقة العربية قد زاد بأكثر من الضعف بين عامي 2000 و2019 بالقيمة الحقيقية، مع أن نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 سنة ارتفعت من 57.7 في المائة إلى 62.3 في المائة من مجموع السكان.

وبما أن الشباب العرب يقضون وقتاً في التعليم والتدريب أكثر من ذي قبل، فإن معدل المشاركة

الشكل 4. معدلات مشاركة القوى العاملة في المنطقة العربية، حسب الجنس، 2000 و2010 و2019



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية.

الباحثون عن وظائف، والتزايد الكبير في تدمير الوظائف والتسريح من العمل، على سوق العمل في المنطقة، لا سيما بالنسبة للشباب.

العالم كافة بسبب أزمة كوفيد-19¹². لا تتوفر التقديرات الرسمية للمنطقة العربية؛ ومع ذلك، من المتوقع أن تؤثر الحالة الصعبة التي يعيشها

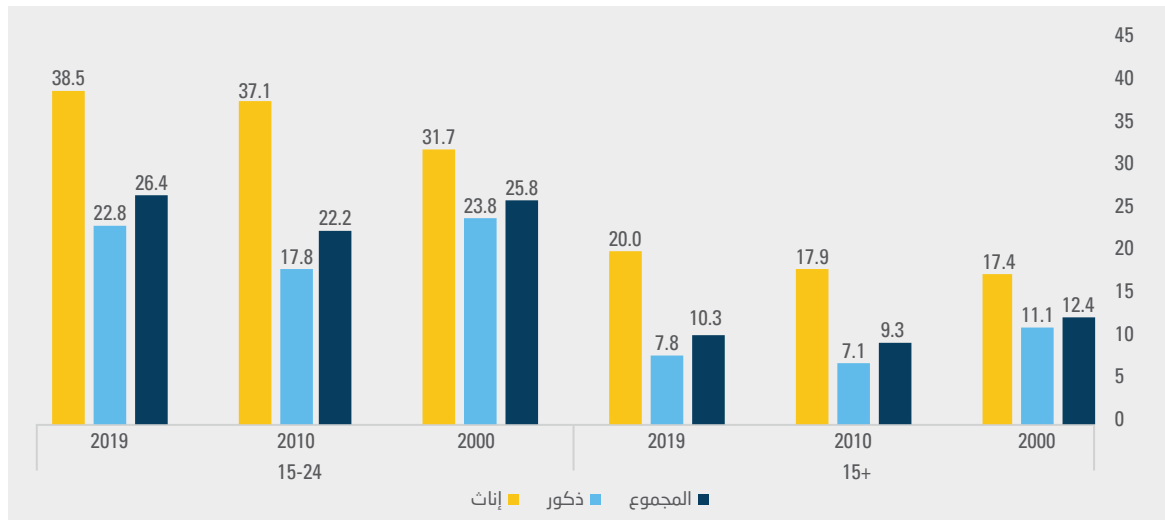
هـ. معدلات البطالة

لجهة توليد الوظائف في القطاعات كافة. كما أن عدم الاستقرار السياسي وحده هو أهم مسألة تؤدي إلى انخفاض الشمول الاقتصادي للنساء، لا سيما إذا تعلّق الأمر بالعمالة وريادة الأعمال في البلدان الهشة والمتأثرة بالصراعات.

تعدّ أرقام البطالة بين الشباب في المنطقة على أنها الأعلى في العالم. وعلى مدى العقد الماضي، ارتفع متوسط معدل البطالة بين الشباب من حوالي 22 في المائة في عام 2010 إلى نحو 26 في المائة في عام 2019 (الشكل 5)، وقارب معدل بطالة الشابات الـ 40 في المائة. بالإضافة إلى ذلك، تعاني المنطقة من معدلات بطالة عالية للغاية في صفوف الشباب على المدى الطويل تبلغ مثلاً 36 في المائة في تونس، و60 في المائة في المغرب، و80 في المائة في مصر. ففي حال ظلّ الشباب عاطلين عن العمل لفترة طويلة جداً، قد يتوقفون في نهاية المطاف

استناداً إلى تقديرات منظمة العمل الدولية، إن معدل البطالة بين الرجال (15+) أقل بكثير من معدل البطالة بين النساء الذي ارتفع من 17.4 في المائة في عام 2000 إلى 20 في المائة في عام 2019، أي 2.6 أضعاف المعدل بين الرجال (الشكل 5). وتُعزى هذه المعدلات المرتفعة بشكل ملحوظ في صفوف النساء (15+) إلى النمو في مشاركة النساء في القوى العاملة التي تتواءم مع الوظائف الآمنة واللائقة والمقبولة ثقافياً في عدد كبير من المجتمعات. في الواقع، ارتفع متوسط مشاركة النساء في القوى العاملة بنسبة 2.76 في المائة سنوياً خلال الفترة 2000-2020، وترافقت هذه الزيادة مع ارتفاع في معدل البطالة بين النساء، بلغ في المتوسط 3.4 في المائة. بشكل عام، فاقم انعدام الاستقرار السياسي والاقتصادي في السنوات الـ 10 المنصرمة الوضع مما أدى إلى نمو اقتصادي متدنٍ في الدول التي ليست بين دول التعاون الخليجي وإلى قدرات أدنى

الشكل 5. معدلات البطالة في المنطقة العربية، حسب الجنس، 2000 و2010 و2019



المصدر: تقديرات منظمة العمل الدولية (تشرين الثاني/نوفمبر 2019).

ILO, 2020a. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition. ¹²

عملهم أو أن تنخفض أجورهم و/أو ساعات عملهم. ونتيجة أزمة كوفيد-19، ووفقاً لنموذج التنبؤ الآني لمنظمة العمل الدولية¹³، انخفضت ساعات العمل في المنطقة العربية خلال الربع الأول من عام 2020 بنسبة تقدر بنحو 2.2 في المائة (أي ما يعادل نحو 3 ملايين وظيفة بدوام كامل، على افتراض وجود 48 ساعة عمل في الأسبوع)، مقارنة بالوضع قبل الأزمة، أي الربع الأخير من عام 2019 أما بالنسبة للربع الثاني من عام 2020، فتشير التقديرات المعادلة إلى انخفاض أكثر حدة، حيث بلغت الخسارة 19.5 في المائة من ساعات العمل مقارنة

عن البحث عن العمل تماماً، ويتسربون من القوى العاملة ويختفون من الأرقام التي تعكس معدلات البطالة. ففي غياب تضافر الجهود للحد من البطالة في المنطقة، من المتوقع أن يرتفع عدد العاطلين عن العمل من 14.3 مليون شخص في عام 2019 إلى 17.2 مليون في عام 2030.

وتشير التقديرات إلا أن ما مجموعه 39.8 مليون شخص في المنطقة العربية يعملون في قطاعات محدّدة على أنها الأكثر عرضة للخطر (الجدول 1)، مما يشير إلى أن حوالي ثلث السكان العاملين في المنطقة معرضون لخطر أن يتم الاستغناء عن

الجدول 1. الأعمال المعرضة للخطر في المنطقة العربية حسب القطاع، 2020

حصة القطاع	الوظائف (بالآلاف)			مستوى المخاطر	
	الإناث	الذكور	المجموع		
19.9	6,738	18,524	25,262	منخفض إلى متوسط	الزراعة، والغابات والأسماك
1.1	74	1,299	1,373	متوسط	التعدين والمقالع
9.8	1,887	10,507	12,395	مرتفع	الصناعات التحويلية
1	78	1,147	1,225	منخفض	المرافق
13	166	16,371	16,537	متوسط	البناء
14.9	2,050	16,826	18,876	مرتفع	تجارة الجملة والتجزئة، وتصليح السيارات والمركبات
7.1	399	8,634	9,033	متوسط - مرتفع	النقل والتخزين والاتصالات
2.9	392	3,341	3,734	مرتفع	خدمات الإيواء والطعام
0.9	260	918	1,179	متوسط	الأنشطة المالية والتأمين
3.8	677	4,112	4,789	مرتفع	العقارات والأعمال التجارية والإدارة
9.2	1,633	10,088	11,721	منخفض	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي
7.3	4,514	4,736	9,251	منخفض	التعليم
3	1,820	1,994	3,814	منخفض	الصحة البشرية والعمل الاجتماعي
6	2,809	4,740	7,549	متوسط - مرتفع	خدمات أخرى
100	23,498	103,238	126,736		المجموع

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى تقديرات منظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/نوفمبر 2019. ومنظمة العمل الدولية (2020) ب. كوفيد-19: أثر سوق العمل والاستجابة على مستوى السياسات في الدول العربية. مذكرة إحاطة وأسئلة متكررة.

من الرجال (21 في المائة من مجموع النساء العاملات يعملن في هذه القطاعات الأربعة مقابل 34 في المائة من الرجال)، تجدر الإشارة إلى أن ما يقارب نصف العاملين في مجال الصحة البشرية والأنشطة الاجتماعية هم من النساء، وبالتالي في الخطوط الأمامية لمكافحة جائحة كوفيد-19. ونتيجة لذلك، يُجبرون على قضاء ساعات أطول في العمل، بالإضافة إلى أعمال الرعاية والمسؤوليات الأسرية المتزايدة.

مع الربع الأخير لما قبل الأزمة¹⁴؛ وهذا يعادل 23 مليون وظيفة بدوام كامل في الربع الثالث من عام 2020. وتشير التقديرات إلى أن 12.8 في المائة من ساعات العمل قد فقدت، أي ما يعادل 15 مليون وظيفة بدوام كامل¹⁵. وتضاف هذه الأرقام إلى 14.3 مليون عاطل عن العمل الذين تم تسجيلهم في المنطقة في عام 2019.

في حين أن المرأة أقل تمثيلاً في القطاعات التي تنطوي على مخاطر كبيرة مقارنة بنظرائها

واو. العمل غير النظامي

النظامي أو غير النظامي؛ وفي حالة العاملين، يُعرّف العمل غير النظامي على أساس علاقة العمل التي لا ينبغي أن تكون، في القانون أو الممارسة العملية، خاضعة لتشريعات العمل الوطنية، أو لضريبة الدخل، أو الحماية الاجتماعية، أو الحق في استحقاقات عمل معينة (إشعار مسبق بالفصل من الخدمة، وتعويض نهاية الخدمة، وإجازة سنوية أو المرضية المدفوعة الأجر، وغيرها). وفي الممارسة العملية، تتحدد الطبيعة النظامية أو غير النظامية لوظيفة ما يشغلها الموظف على أساس معايير تشغيلية مثل اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يدفعها صاحب العمل (باسم العامل)، والحق في إجازة مرضية مدفوعة الأجر وإجازة سنوية مدفوعة الأجر¹⁶.

يربط عدد كبير من الباحثين العمل غير النظامي بالافتقار إلى الإدارة الاقتصادية والمؤسسية¹⁷. ويتوقف آخرون عند غياب الحوافز التي تدفع إلى إضفاء الطابع النظامي للمؤسسات ويشيرون

بضمّ القطاع غير النظامي حوالي 64 في المائة من إجمالي العمالة العربية. ومن المتوقع أن يزداد العمل غير النظامي نظراً لأن الحكومات تفتقر إلى كل من مزيج السياسات السليم للحد من العمل في القطاعات غير النظامية وإلى الأدوات المناسبة لقياس العمالة غير النظامية وأثرها على الإنتاجية والفقر والنمو الاقتصادي الشامل. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية التعريف العملائي المشترك للعمل غير النظامي:

يُصنّف العاملون لحسابهم الخاص (من غير الأجراء) الذين يديرون مؤسسات غير نظامية على أنهم يعملون في القطاع غير النظامي. وبالمثل، يصنّف أرباب العمل (الذين لديهم أجراء) والذين يديرون مؤسسات غير نظامية على أنهم يعملون في القطاع غير النظامي. ويتم تصنيف أفراد الأسرة كافة الذين يساهمون في العمل في المؤسسة على أنهم أصحاب عمل غير نظامي، بصرف النظر عما إذا كانوا يعملون في مؤسسات تابعة للقطاع

¹⁴ في البلدان الـ 22 التابعة للمنطقة العربية، لا يستخدم النموذج بيانات اقتصادية عالية التردد، لذلك، تستند التقديرات إلى استقراء يستند إلى مقياسين، هما صرامة استجابة الحكومة وانخفاض الحركة الملحوظة. ولذلك تتأثر التقديرات بعدم اليقين الكبير ويمكن أن تخضع لتنقيحات هامة، لمزيد من المعلومات حول التقديرات، يرجى مراجعة ملحق منظمة العمل الدولية، 2020.

¹⁵ يتم تقريب القيم إلى المليون الأقرب. يتم عرض الخسائر من خلال مقارنتها بما يعادلها من الوظائف بدوام كامل من أجل إبراز حجم الساعات الضائعة المقدّر. ويمكن تفسير هذه الخسائر على أنها تقدير لانخفاض في ساعات العمل بافتراض أن هذه التخفيضات تحمّلها مجموعة فرعية من العمال المتفرغين على وجه الحصر وعلى نحو شامل، ولم يتعرض بقية العمال لأي تخفيض في ساعات العمل. وينبغي عدم تفسير هذه الأرقام على أنها أعداد من الوظائف المفقودة فعلاً أو على أنها زيادات فعلية في البطالة.

¹⁶ ILO, 2018. Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third edition

¹⁷ Estrin, S. and M. Prevezer, 2011. The role of informal institutions in corporate governance: Brazil, Russia, India, and China compared. *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 28, No. 1, pp. 41-67

الربيع العربي، تدهورت الجودة التنظيمية في بلدان عديدة ممّا أثر على قواعد المنافسة والاستثمارات، بما في ذلك الاستثمار الأجنبي المباشر، والإعانات، والتنظيمات البيئية، والتجارة، والمناخ العام للأعمال التجارية. ويحد تدني جودة التعليم من قدرة الناس على التحوّل من الوظائف غير النظامية إلى الوظائف النظامية كما يحدّ من جودة الابتكارات في مجال البحث والتطوير.

وتكشف البيانات أيضاً أن الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج في الدول العربية أقل منها في البلدان الأخرى ذات مستويات الدخل المماثلة. لذا، تؤدّي الحوكمة غير الكافية في بعض بلدان المنطقة إلى التهرب الضريبي، مما يزيد من الحافز للعمل في القطاع غير النظامي. وقد شهدت بعض البلدان، مثل قطر والإمارات العربية المتحدة، تحسناً في السنوات الماضية. ومع ذلك، لا يزال عدد من الدول العربية دون الفئة المئّية الخمسين على مستوى العالم، كما أنّ للمنطقة العربية واحدة من أدنى نسب الإيرادات الضريبية إلى الناتج المحلي الإجمالي في جميع أنحاء العالم.

وفي ضوء أزمة كوفيد-19، وبما أنّ 89 في المائة من الأفراد العاملين في القطاع غير النظامي في المنطقة قد تأثروا بشكل كبير بتدابير الإغلاق، يصبح إضفاء الطابع النظامي مسألة أكثر إلحاحاً¹⁸.

إلى المساواة في الوصول إلى المنافع العامة بين القطاعين النظامي وغير النظامي. عموماً، تتجلى هذه العوامل في بلدان عديدة من المنطقة. فعلى سبيل المثال، ينجم العمل غير النظامي أساساً عن مزيج من ضعف الخدمات العامة، ونظام تنظيمي تقييدي، وقدرة الدولة الضعيفة على الرصد والتنفيذ، كما هو الحال في الجزائر ومصر والأردن ولبنان مثلاً. كما تغدّي بعض الظروف السائدة في المنطقة العربية العمل غير النظامي بشكل أكبر من ذلك، وهي تشمل ما يلي: التغير الديمغرافي الذي يمثّل تحدياً رئيساً لبلدان مثل مصر والأردن ولبنان ودولة فلسطين والجمهورية العربية السورية؛ انتشار الصراعات وعدم الاستقرار السياسي، لا سيما في العراق وليبيا ودولة فلسطين والجمهورية العربية السورية واليمن الذي يؤثر على الاستقرار السياسي في سبعة بلدان أخرى هي مصر والأردن ولبنان والمملكة العربية السعودية والسودان وتونس والإمارات العربية المتحدة. انخفاض مستوى الاستقرار المالي والنقدي بسبب انخفاض أسعار النفط التي تؤثر على دول مجلس التعاون الخليجي؛ والنمو الاقتصادي المنخفض، ونمو البطالة في الدول غير المنتجة للنفط. ونتيجة لذلك، دُفع عدد كبير من المواطنين العرب إلى القطاع غير النظامي لأنه الخيار الوحيد لكسب العيش.

علاوة على ذلك، فإن إطاراً تنظيمياً ضعيفاً يحدّ من تنمية القطاع الخاص والنمو العام. ففي أعقاب

ILO, 2020b. COVID-19: Labour Market Impact and Policy Response in the Arab States. Briefing Note ¹⁸ with FAQs

1

إصلاح البرامج التعليمية ووضع سياسات فعالة ونشطة لسوق العمل، ولا سيما بالنسبة للشباب. ينبغي أن تعالج الحكومات العربية مسألة عدم تطابق المهارات مع احتياجات سوق العمل من خلال مقارنة شاملة تتيح أيضاً إصلاح النظام التربوي وتبديل المناهج التربوية، وزرع التفكير المبدع والنقدي، وتعزيز الكفاءات في دراسة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، والاستثمار في تدريب المعلمين وفي منشآت التدريب، وزيادة مشاركة المؤسسات في تصميم المناهج وتقديمها، وتعزيز الاستثمار في المشورة والتوجيه المهنيين. ولا بد أيضاً من زيادة الاستثمار في خدمات التشغيل العامة وفي سياسات سوق العمل النشطة على المدى القصير من أجل ضمان الانتقال الناجح للشباب من المدرسة إلى العمل.

2

استجابة لأزمة كوفيد-19، وضع سياسات لدعم الشركات والأفراد لتوفير الدخل للفئات الأكثر ضعفاً ودعم استمرارية الأعمال. دعم الدخل، وإيجاد فرص العمل المباشرة، وتدابير السلامة والصحة المهنيين، ودعم المؤسسات، إلى جانب التدخلات الأخرى الرامية إلى تخفيف آثار الأزمة على العمال وأصحاب العمل. وفي الوقت نفسه، تحتاج الحكومات العربية إلى التصدي للتحديات البنيوية ووضع سياسات متوسطة وطويلة الأمد ترمي إلى التصدي لمختلف التحديات التي أعاقَت على مدى سنوات إيجاد فرص عمل لائقة في المنطقة. وتشمل هذه السياسات دعم عملية إضفاء الطابع النظامي، وتطوير القطاع الخاص، والتحول البيئي، وتعزيز المساواة بين الجنسين وتشغيل الشباب، وتحسين التعليم، وتحسين التوفيق بين المهارات وتقديم المشورة في مجال الحياة الوظيفية، ما بين أمور أخرى. ويظل وضع أطر سياسات منسقة وسياسات وطنية شاملة للتشغيل أمراً أساسياً بما أن ذلك من شأنه أن يكفل فعالية مختلف السياسات المتعلقة بجانب العرض والطلب، ويمكن أن يحقق النتائج المثلى للعمال ومخرجات سوق العمل.

3

على البلدان العربية التشجيع على إضفاء الطابع النظامي للمزيد من المؤسسات والمشاريع من خلال أطر الاقتصاد الكلي المؤيدة للعمل، وتُظْم ضريبية حسنة التصميم لصالح الفقراء وبرامج حماية اجتماعية شاملة. وينبغي ألا يحدث كل هذا على حساب فقدان الوظائف في القطاع غير النظامي على المدى القصير، ولا سيما تلك الوظائف التي توفر سُبل العيش التي تكثر الحاجة إليها. كما لا بد لسياسات التخفيف من آثار تغيّر المناخ أن تساعد في الحفاظ على سُبل العيش خلال فترة الانتقال من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي. وينبغي أن تحل السياسات الضريبية التصاعدية محل الاعتماد الشديد على الضرائب غير المباشرة.

النتائج



الرئيسية

2

تكشف مقارنة مؤسسات الأعمال في البلدان العربية مع البلدان ذات مستويات الدخل المماثلة عن أن الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج في قطاع التصنيع في مؤسسات الأعمال العربية أقل، في حين أن إنتاجية العامل قابلة للمقارنة.

لا تزال الحصص من الأجور في القطاع الخاص النظامي منخفضة مقارنة بحصة رأس المال في الإنتاج، مما يشير إلى زيادة عدم المساواة في الدخل على مستوى مدخلات عوامل الإنتاج.

ينمو القطاع النظامي الخاص في المنطقة العربية بمعدل مرجح يبلغ 2 في المائة، حيث يبلغ معدل نمو المؤسسات الصغيرة أدنى معدلاته.

تعتمد درجة الارتباط بين الطلب على العمالة والابتكارات على القطاع نفسه.

ترتبط الابتكارات في الاقتصادات العربية النظامية، على الصعيد القطري، بحصة أدنى للأجور من الناتج بالنسبة إلى حصة رأس المال ونمو أكبر للعمال.

تسجل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم أدنى مستوى للإنتاجية الكلية لعوامل الانتاج في المنطقة العربية، وهي توظف عمالاً أقل مهارة مقارنة بالشركات الكبيرة.

يشكل الاستقرار السياسي الشغل الشاغل لمؤسسات الأعمال الخاصة في المنطقة العربية، لا سيما أن بعض الشركات أكثر مرونة في مواجهة عدم اليقين السياسي من غيرها.

تعتبر مرونة العمالة منخفضة في معظم البلدان العربية وأقل بكثير مما هي عليه في بلدان تسجل متوسط الدخل نفسه؛ ومستويات المرونة في العراق سلبية على مستوى العمل في القطاعات كافة.

2. استحداث فرص عمل في القطاع الخاص النظامي: عدم مساواة في عوامل الإنتاج وإنتاجية كلفة منخفضة لعوامل الإنتاج وكساد في الطلب على اليد العاملة

ألف. لمحة عامة

التي يمكن أن يخفف من خلالها صانعو السياسات من تأثير جائحة كوفيد-19 على الإنتاج على المدى القصير، سيمهد هذا الفصل الطريق أمام السياسات المتوسطة والطويلة الأجل. فمن بين 2.8 مليون شخص من صافي الوافدين الجدد إلى سوق العمل سنوياً، يعمل معظمهم في القطاع غير النظامي أو في القطاع العام. وسيركز هذا الفصل أساساً على السياسات اللازمة لاستحداث فرص عمل إضافية في القطاعات الإنتاجية التي يمكن أن تواكب النمو في عرض اليد العاملة. كما أنه سيركّز على دور التكنولوجيا، واستبدال العمالة برأس المال الثابت، والإنتاجية، ومرونة العمالة على مستوى الأعمال التجارية والصناعة.² سيعرض التحليل القطاعات الأكثر إنتاجية وابتكاراً والأكثر توظيفاً في القطاع الخاص النظامي العربي غير النفطي.³

من المتوقع أن تؤدي جائحة كوفيد-19 إلى الحد من دينامية نمو القطاع الخاص وإلى استحداث فرص عمل في القطاعات الإنتاجية التي تؤدي أكبر قيمة مضافة بين أنشطة الناتج المحلي الإجمالي، والأهم من ذلك، حدوث ما سبق في القطاعات التي تتطلب عمالة أكثر كثافة. وتشمل هذه القطاعات الفنادق والمطاعم، وتجارة التجزئة، والصناعة التحويلية، والأنشطة التجارية والإدارية.¹ ومن المتوقع أن تكون خسائر الناتج في هذه القطاعات مرتفعة في الكثير من الاقتصادات العربية، مما سيؤدي بالتأكيد إلى خفض الطلب على العمالة إلى مستويات قياسية منخفضة. توقّف الفصل الأول على عدد ساعات العمل التي تمّت خسارتها في الأرباع الثلاثة الأولى من عام 2020. وفي حين أن هذه الدراسة سوف تظهر، في مرحلة لاحقة، السبب

¹ ILO, 2020b. COVID-19: Labour Market Impact and Policy Response in the Arab States. Briefing Note with FAQs.

² وقد استخدمت أحدث الدراسات الاستقصائية التي أجراها البنك الدولي بشأن المؤسسات في مجموعة مختارة من الدول العربية. تشمل هذه الدراسة مجموعة واسعة من المؤشرات المتصلة بتنمية القطاع الخاص، مثل بيئة الأعمال التجارية، والبنية التحتية للقطاع الخاص، ومبيعات النواتج وعرضها، والمنافسة، والابتكار، والقدرة، والمالية، والعلاقات بين المؤسسات التجارية والحكومات، والتجارة، والأهم من ذلك، الطلب على العمل، والتكنولوجيا والابتكار، ورأس المال البشري.

³ ونبني تحليلنا في هذا الفصل على القطاعات الخمسة التالية: (1) الصناعة التحويلية؛ (2) البناء (3) البيع بالجملة والتجزئة (4) الفنادق والمطاعم (5) النقل والاتصالات ومن أجل زيادة صلابة الدراسة، نحذّ التغطية القطرية بمن له عدد مقبول من الملاحظات المرتبطة بالمؤشرات التي نعتزم رصدها كافة. كما أسقطنا القيم المتطرفة لتجنب أي تحيّز في القياس ولتقليل تأثيرها على تقديراتنا. والشيء الوحيد الذي يستحق الذكر هو أن الدراسة السابقة التي أجراها القطاع الخاص لا تزال توفر معلومات قيمة. فمُنذ التغييرات الهائلة التي حدثت في عام 2010، واجهت المنطقة ركوداً اقتصادياً، ومن المتوقع أيضاً أن تعاني من انكماش في دوراتها الاقتصادية في عام 2020 مع تراجع الانتعاش الاقتصادي في عام 2021. يمكن تفسير هذا الركود بحالة التحول البنوي المحدودة في الاقتصادات غير النفطية مثل تونس والمغرب ومصر والأردن، والتدهور القطاعي في لبنان والبلدان المتضررة من الصراعات، دون أن ننسى عدم التنوع في الاقتصادات الغنية بالموارد الطبيعية. ويؤكد هذا التشبيه أن استخدام الدراسة القديمة (2011-2016) بشأن تنمية القطاع الخاص لا يزال يوفر رؤية قيمة للخطاب المستقبلي للسياسات، مما يؤدي إلى استحداث فرص العمل والإنتاجية والشمولية من ناحية، مع الحد من عدم المساواة من ناحية أخرى.

باء. تفاوت في الاستثمار في رأس المال والعمالة في الإنتاج: أثر الاستبدال

عوامل الإنتاج المستخدمة. والجواب هو نعم. ومن الناحية النظرية، فإن صدمة تكنولوجيا عشوائية ستزيد الإنتاجية وتخفض تكلفة الإيجار المرتبطة بكل من رأس المال والعمالة بالنسبة للناتج. مع ذلك، فقد لا يختلف ارتفاع الإنتاجية بالمقارنة مع تكلفة عناصر الإنتاج بشكل دائم بما أن مستوى أعلى من المبيعات قد يؤدي إلى طلب أعلى على رأس المال والعمالة على المدى الطويل، وذلك حسب مستوى صلابة ثمن عناصر الإنتاج المستخدمة وأحدث الابتكارات في الإنتاج.⁷

قد يكون الوضع في المنطقة العربية مختلفاً. في حال اعتبار قطاع الصناعة التحويلية كمؤشر، تكون الكفاءة في الإنتاج منخفضة نسبياً (وسيرد في وقت لاحق مستوى الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج بالمقارنة مع فئات الدخل المماثلة)؛ كما أن أسعار الطاقة المدعومة في مصر وتونس وبلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، على سبيل المثال، تأتي لصالح الإنتاج ذي رأس المال المكثف، مما يؤدي إلى انخفاض ريع الأجور مقارنة بريع رأس المال وتعزز عدم المساواة للأسباب نفسها المذكورة أعلاه. وكما ورد آنفاً، فإن العوامل التي تقف وراء انخفاض حصص الأجور ليست مفهومة تماماً، ولكن في المنطقة العربية، قد تفسر الفجوة التكنولوجية والاستعاضة الأكبر عن عوامل الإنتاج الدور المهيمن لرأس المال في الإنتاج مقارنة بالعمالة (الشكل 6). وبما أن حصة رأس المال من البيع أعلى بكثير من حصة اليد العاملة في معظم البلدان العربية، فإن أي زيادة في العمالة قد لا تتناسب مع الزيادة الهامشية في الناتج.

ويبين الشكل 6 أن الشركات في الدول العربية كانت تميل في عام 2013 إلى إنفاق حصة أعلى بكثير

تتراجع حصة دخل العمال في أنحاء العالم كافة وانخفضت من 53.7 في المائة في عام 2004 إلى 51.4 في المائة في عام 2017.⁴ ولا تزال آثار هذا الاتجاه غامضة لأن القوى التي تقف وراء انخفاض الأجور لم يتم التحقيق فيها وفهمها بعد.⁵ فمن المتعارف عليه عموماً أن الأجور مقابل العمل هي المصدر الرئيس لدخل الأسرة المعيشية. وبالتالي، فإن العوامل التي تؤدي إلى انخفاض الطلب على العمل وإلى تراجع حصة الأجور من مجموع الدخل، من المرجح أن تؤدي إلى تفاقم التفاوت في الدخل، وبخاصة في ظل حصة أعلى من نسبة الاستثمار في رأس المال مقارنة مع العمالة في الإنتاج.⁶ ويمكن تبرير هذه الفرضية على النحو التالي: تتركز ملكية رأس المال بين يدي الأغنى، ويمكن أن تؤدي زيادة حصة رأس المال في الإنتاج في نهاية المطاف إلى زيادة الدخل لمن هم في أعلى فئة مئبة من نسب توزيع الدخل، ما يوسع فجوة التفاوت بين أصحاب رأس المال وأصحاب الأجور.

باختصار، تعبّر حصة الأجور من الدخل عن أهمية مختلف أنواع مشاركة العمالة في توليد النواتج وتقيس كثافة مدخلات العمل في عملية الإنتاج. وفي الوقت نفسه، يمكن اعتبارها مقياساً للإنتاجية. وتشير الشركات التي تدرّ مستويات أعلى من الإيرادات والتي تتمتع بمستوى ثابت من تكاليف اليد العاملة على الأمد القصير إلى زيادة الكفاءة في الإنتاج. وعلى العكس من ذلك، فإن ارتفاع مدخلات العوامل مقابل إجمالي الإيرادات يعكس انخفاض مستوى الدراية وانخفاض الكفاءة الناجم عن التكنولوجيات القديمة إذا وضعنا جانباً الأوضاع التشريعية والمؤسسية. وتبقى مسألة الاهتمام رهناً بما إذا كان بالإمكان تخفيض حصة

⁴ ILO, 2019a. The Global Labour Income Share and Distribution

⁵ ILO, 2014. Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality

⁶ Wolff, E. N., 2010. Recent trends in household wealth in the United States: Rising debt and the middle-class squeeze – an update to 2007. Working Paper No. 589

⁷ Mangin, S., 2014. A theory of factor shares. Discussion Paper 19/14. Monash University, Department of Economics

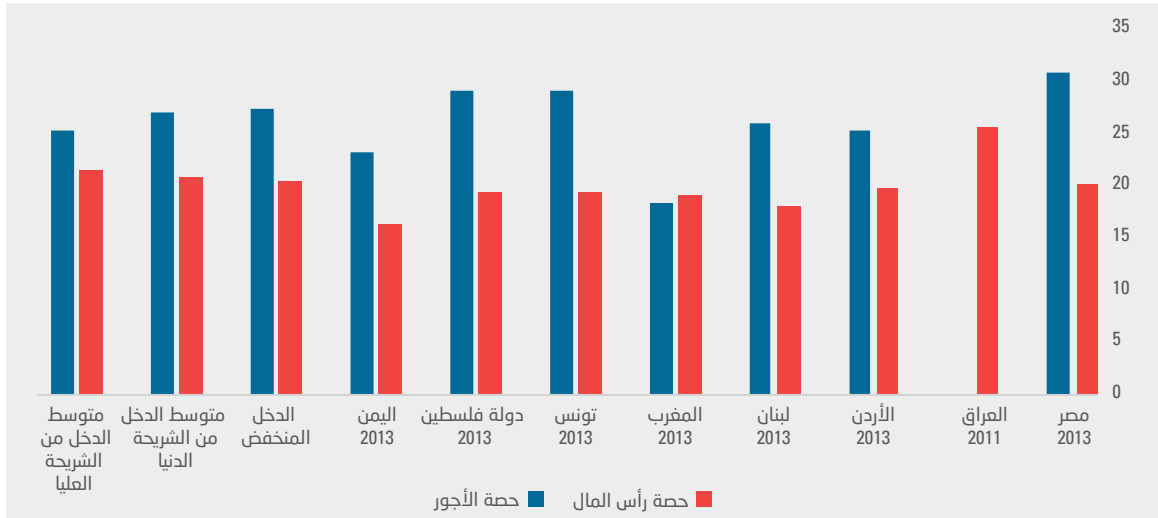
وأمرىكا اللاتينية، على سبيل المثال، تشهد عكس ذلك تماماً، أي حصة من الأجور في الصناعة التحويلية تفوق المتوسط، مقارنة بقطاعات أخرى. وبالتالي، من الممكن التشجيع على تحويل الإنتاج إلى قطاع الصناعة التحويلية في المنطقة العربية. ومع ذلك، فإن التحول نحو أنشطة أكثر إنتاجية، مثل الصناعة، ينبغي أن يأخذ بالاعتبار أيضاً شركات ذات قدرة أعلى على التوظيف بدلاً من إنتاجية أعلى وذلك نتيجة لنمو العمالة المنخفض مقارنة بنمو الناتج. أما القطاع الوحيد الذي لديه حصة أعلى من الأجور فهو قطاع الفنادق والمطاعم. هنا، تعتبر حصة الأجور أعلى من حصة رأس المال، بما أن هذا القطاع معروف على أنه أكثر كثافة في العمالة من القطاعات الأخرى.

وعلى الرغم من الدروس الكثيرة التي لم تُستخلص بعد من جائحة كوفيد-19 الحالية، فقد اتفق عدد من الباحثين على أنه، على غرار الأوبئة الأخرى، من المتوقع أن يؤدي تفشي فيروس كورونا إلى تفاقم عدم المساواة للأسباب التالية: أولاً، يمكن أصحاب رؤوس الأموال الاعتماد على

من مجموع إيراداتها على ربع رأس المال مقارنة بالأجور، كما هو الحال في مصر والأردن ولبنان وتونس. وتشير مقارنة الأجور كحصة من إجمالي الإيرادات في البلدان العربية مع البلدان الأخرى ذات مستويات الدخل المماثلة، إلى أن حصة الأجور من الدخل أدنى، في معظم الدول العربية، للعام نفسه، حتى في البلدان ذات المخزون التكنولوجي الأعلى (مرتبط بالإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج)⁸. وإذا ما استمر هذا التحيز نحو كثافة أعلى في رأس المال، فسوف يؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى خفض الأجور، مما يقلل من نوعية الوظائف ويغذي التفاوت بين مدخلات العوامل بشكل أكبر⁹.

يُبين استقصاؤنا للأجور وأسهم رأس المال على المستوى القطاعي، أن حصة الأجور في الصناعة التحويلية أقل حتى من المتوسطات المجمعة للبلد كما أن حصة رأس المال أعلى في هذا القطاع. وينطبق ذلك على الدول العربية كافة ويمكن أن يفسر معضلة ارتفاع إنتاجية اليد العاملة وانخفاض الانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في الصناعة التحويلية. فالبلدان ذات الدخل المشابه في آسيا

الشكل 6. كلفة رأس المال والأجور كنسبة من مجموع المبيعات 2019



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

⁸ وقد جعل عدم توافر البيانات من المستحيل العمل على مقارنة حصة رأس المال.

⁹ ترجع الزيادة في حصة الأجور في البلدان العربية التي أجرت دراسات استقصائية متعددة إلى الانخفاض الكبير في مبيعاتها وليس إلى التوظيف الإضافي. ويتضح هذا الأمر بشكل أكبر عند تقييم مبيعات مؤسسات الأعمال في الأردن ولبنان ودولة فلسطين.

استحداث فرص عمل في القطاع الخاص النظامي: عدم مساواة في عوامل الإنتاج وإنتاجية كلية منخفضة لعوامل الإنتاج وكساد في الطلب على اليد العاملة

إلا بشكل طفيف لأنها تكمل عادة التقدم التقني؛ وثالثاً، قد تدفع الجائحة إلى زيادة التشغيل الآلي للإنتاج لتقليل التفاعل الاجتماعي إلى الحد الأدنى، وهو أمر يؤدي بدوره إلى نشر المزيد من رأس المال أو الماكينات في الإنتاج.

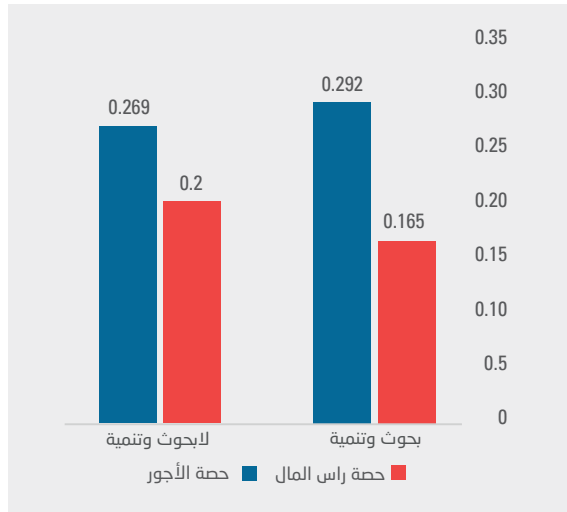
ثرواتهم وقدرتهم على الوصول إلى الوسطاء الماليين من أجل تخطي الأزمة والتعافي منها على نحو أسرع؛ ثانياً، سينخفض الطلب على العمالة ذات المهارات المنخفضة انخفاضاً كبيراً، في حين أن العمالة ذات المهارات العالية لن تتأثر

جيم. رأس المال وحصّة الأجور والتكنولوجيا

وبافتراض أن رأس المال والعمالة يكمل كل منهما الآخر في الدول العربية، فإن ذلك يعني أن أي زيادة في حصة رأس المال ستزيد من نسبة رأس المال إلى العمل، وكذلك الإنتاجية الهامشية للعمالة، وفي نهاية المطاف الأجور التي تفرط في التعويض عن التراجع في العمالة بأجور أعلى. ومع ذلك، إذا حلّ رأس المال محلّ العمالة، فإن التكنولوجيات المعززة لرأس المال يمكن أن تزيد من كثافة رأس المال مع الوقت وأن تؤثر سلباً على حصة الأجور¹⁰. وتبرر البيانات الواردة في الشكلين 7 و8 هذا الادعاء. وتميل الشركات التي تنفق على البحث والتطوير والابتكار إلى خفض حصة اليد العاملة وزيادة حصة رأس المال من الدخل. ويدل هذا الأمر على أن

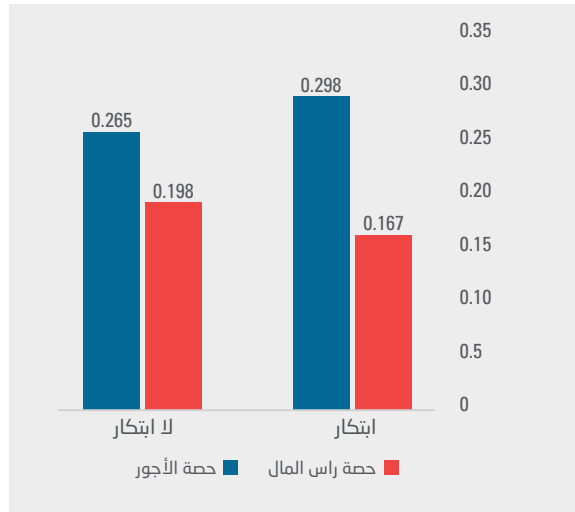
وبافتراض أن رأس المال والعمالة يكمل كل منهما الآخر في الدول العربية، فإن ذلك يعني أن أي زيادة في حصة رأس المال ستزيد من نسبة رأس المال إلى العمل، وكذلك الإنتاجية الهامشية للعمالة، وفي نهاية المطاف الأجور التي تفرط في التعويض عن التراجع في العمالة بأجور أعلى. ومع ذلك، إذا حلّ رأس المال محلّ العمالة، فإن التكنولوجيات المعززة لرأس المال يمكن أن تزيد من كثافة رأس المال مع الوقت وأن تؤثر سلباً على حصة الأجور¹⁰. وتبرر البيانات الواردة في الشكلين 7 و8 هذا الادعاء. وتميل الشركات التي تنفق على البحث والتطوير والابتكار إلى خفض حصة اليد العاملة وزيادة حصة رأس المال من الدخل. ويدل هذا الأمر على أن

الشكل 8. حصة رأس المال والأجور، حسب البحوث والتطوير



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات. ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث موجات الدراسات الاستقصائية التي تقدم بيانات عن كل من رأس المال والأجور.

الشكل 7. حصة رأس المال والأجور، حسب الابتكار



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات. ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث موجات الدراسات الاستقصائية التي تقدم بيانات عن كل من رأس المال والأجور.

¹⁰ كما يمكن أن يؤدي انخفاض أسعار الفائدة أو معدلات إهلاك رأس المال دوراً مماثلاً لدور التقدم التكنولوجي في خفض تكلفة رأس المال المستخدم.

السلع الوسيطة، وكفاءة الإنتاج، وتكاليف تعديل العمالة¹¹. حيث أشار إلى أن عوامل انتاج مثل القدرة التنافسية وقوة السوق تضطلع بدور رئيس في الفروق بين رأس المال وحصص العمالة¹². ومع ذلك، ومع تقدم الثورة الصناعية الرابعة، أصبحت التكنولوجيا محركاً رئيساً لاستبدال رأس المال والعمالة؛ وقد يؤدي الجمع بين التشغيل التلقائي الإضافي على مستوى الإنتاج وبيئة العمل الجديدة العادية نتيجة لـ كوفيد-19 إلى إمكانية استبدال إضافية.

بحصة رأس المال، وهو ما سيتم تناوله لاحقاً في هذا الفصل. عليه، يكون الابتكار يوسع فجوة عدم المساواة بين مدخلات عوامل الانتاج.

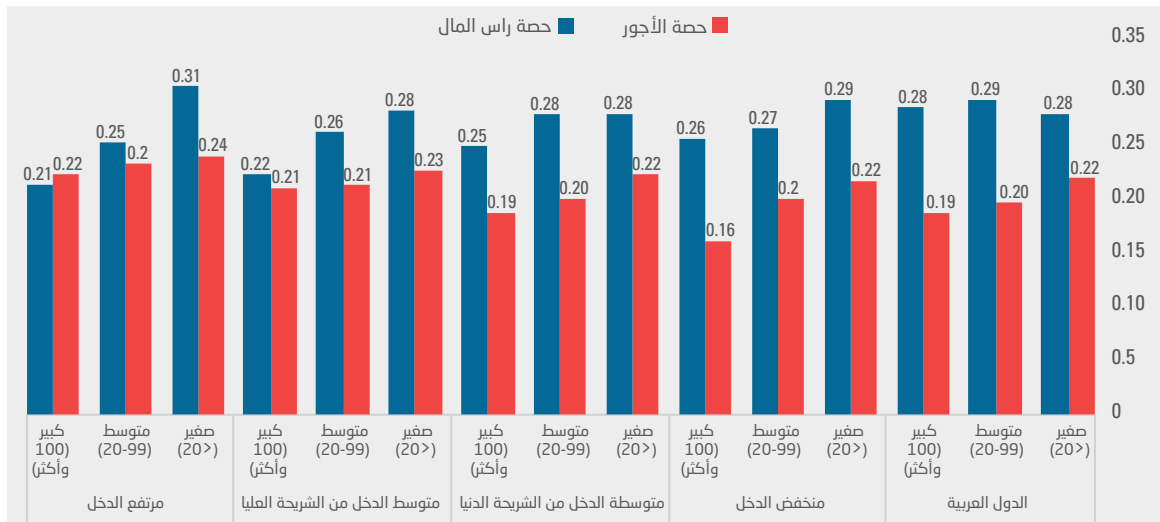
لا يزال حجم استبدال مدخلات عوامل الانتاج يغيب عن هذا التحليل. ومن المعروف أن ما من نظرية واحدة تحدّد التحوّل في حصص عوامل الانتاج. فقد أشار هاتشينسون وبيرسين إلى أن التحولات التي تعرفها هذه العوامل ترجع إلى التغيرات التكنولوجية المعززة لرأس المال، وأسعار

دال. رأس المال وحصّة الأجور وغيرها من خصائص الشركات

متّسقة على مرّ السنين في البلدان التي لديها أكثر من نقطة بيانية واحدة. ويلاحظ أيضاً نمط مماثل يتمثّل في انخفاض حصة الأجور في البلدان الأخرى كافة التي لديها شرائح دخل مماثلة. ومع ذلك، لا بد من الإشارة إلى أن انخفاض حصص الأجور لدى الشريحة العليا من الدخل المتوسط في البلدان العربية أكبر منها لدى الشرائح الأخرى. ولاختبار

سيراجع هذا التحليل الخصائص الأخرى للشركات وعلاقتها بالحصّة من الأجور ورأس المال، بدءاً من حصة الأجور ورأس المال التي تتخذ من حجم الشركة معياراً. حسب الشكل 9، تنخفض حصص الأجور، في المنطقة العربية كلّما كبر حجم الشركة، ويكون للشركة حصة رأسمالية مستقرة نوعاً ما. تبقى هذه العلاقة بين حصة الأجور وحجم الشركة

الشكل 9. حصص عوامل الانتاج بحسب حجم المؤسسة: الدول العربية مقابل شرائح الدخل المختلفة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث موجات الدراسات الاستقصائية التي تقدم بيانات عن كلفة كل من رأس المال والأجور.

Hutchinson, J. and D. Persyn, 2012. Globalisation, concentration and footloose firms: in search of the ¹¹ main cause of the declining labour share. *Review of World Economics*, vol. 148, No. 1, pp. 17-43.

¹² المرجع نفسه.

استحداث فرص عمل في القطاع الخاص النظامي: عدم مساواة في عوامل الإنتاج وإنتاجية كئيّة منخفضة لعوامل الإنتاج وكساد في الطلب على اليد العاملة

والحصة الأكبر من السوق بين الشركات الأكبر حجماً، ممّا يجعلها أكثر ربحية وإنتاجية من المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. وتأكيداً على هذه الحجة، كشفت ملاحظة عن مستوى الابتكار (بوصفه يعطي فكرة غير مباشرة عن التكنولوجيا) في الدول العربية أن الشركات الكبيرة تميل في المتوسط إلى الابتكار أكثر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. غير أنه من المثير للدهشة أن يكون التأثير على حصة الأجور أعلى دائماً في حين أن الانخفاض في حصة رأس المال في البلدان العربية يكاد لا يُذكر.

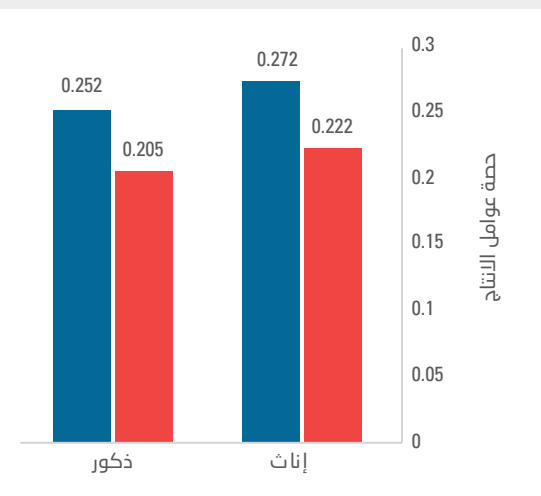
النتائج القطاعية، تمّ التحقق من التغيير في حصة اليد العاملة ورأس المال في قطاع الصناعة التحويلية، على افتراض أن هذا القطاع سيحاكي وظيفة إنتاج كوب - دوغلاس. وجاءت النتائج مماثلة للبيانات الواردة في الشكل 9، وهي أن قطاع الصناعة التحويلية يعاني من انخفاض حصة الأجور مع زيادة حجم الشركة. ويبقى الاتساق سمة هذا التحليل بالنسبة لشرائح الدخل المختلفة في الدول العربية والبلدان الأخرى.

يمكن تبرير النتائج الواردة في الشكل 9 على النحو التالي: تتركز عادة التكنولوجيات الأفضل

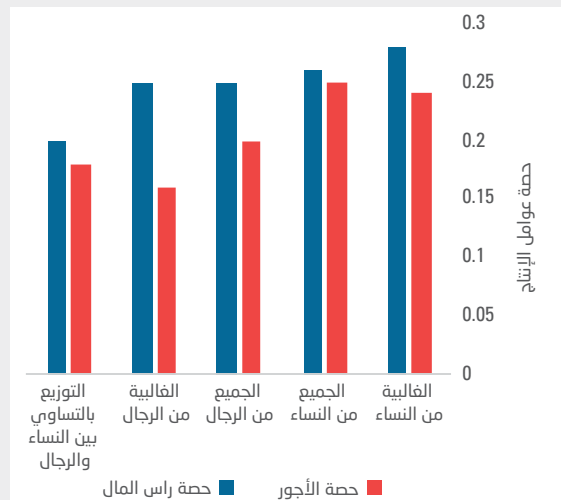
الإطار 2. حصة عوامل الإنتاج والجنس

يبين الشكلان أدناه مدى تأثير حصة الأجور بجنس أصحاب الشركة وإدارتها العليا، بإشارة إلى الدور التقدمي للمرأة في القطاع الخاص العربي. ويسود توافق آراء عالمي على أن المرأة أقل حظاً من الرجل عندما يتعلق الأمر بالقابلية للتوظيف، ولا سيما في القطاعات غير الزراعية. ويكشف التحليل الوارد أدناه أن الشركات التي تغلب عليها ملكية النساء تميل إلى إنفاق المزيد على أجور الموظفين وربع رأس المال مجمعة، مقارنة بالشركات التي يهيمن عليها الرجال. حتى الأجور ورأس المال يزيدان عندما تكون ملكية الشركات تعود إلى النساء فقط. وينطبق الأمر نفسه على الشركات التي تترأس إدارتها العليا امرأة. وتجدر الإشارة إلى أن الأرقام الواردة أدناه لا تهدف إلى إظهار أن النساء في المنطقة العربية أقل كفاءة على مستوى توظيف الموارد. ومع ذلك، قد يعود الأمر إلى أن النساء يرأسن عموماً شركات أصغر من تلك التي يرأسها رجال. وإذا نظرنا إلى النسبة المئوية للشركات التي تملكها سيدات، فإن 80 في المائة من ملكية النساء في المنطقة العربية تكون على شكل ملكية فردية. بالاعتماد على تحليل نمو العمالة بين الشركات حسب الملكية ما بين الجنسين، فإن الشركات التي تملكها النساء تشهد نمواً في العمالة أكبر منه في الشركات الأخرى

حصة عوامل الإنتاج، حسب جنس المسؤول عن الإدارة



حصة عوامل الإنتاج، حسب جنس مالك الشركة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث موجات المسوح التي تقدم بيانات عن كلفة كل من رأس المال والأجور.

United Nations, 2007. Indicators of sustainable development: guidelines and methodologies. Third Edition. Methodology sheets

لإعادة التوزيع تهدف لزيادة المكاسب المحققة من النمو والابتكار كلما أصبحت التكنولوجيا ضرورة لاستكمال رأس المال البشري. فالتركيز على تعليم ومهارات أفضل نوعية قد يزيد من رأس المال البشري، ويتجنب الأثر البديل لرأس المال في قطاعات عديدة، ويساعد في عمليات التحوّل البنيوي عن طريق تحقيق التوازن بين العمالة ورأس المال بشكل أكثر تناسلاً، والحد من الاستخدام المفرط لرأس المال. كما يمكن الحكومات أن توجه التغييرات التقنية في الإنتاج نحو سياسات تعزز التكنولوجيات التي تزيد من عدد العمال عن طريق توفير حوافز مثل المزايا الضريبية والإعانات الهادفة، بينما تقلل من أي وجه من أوجه القصور الناتجة عن إعادة تخصيص الموارد.

بصفة عامة، تكون حصة الأجور أقل وحصة رأس المال أعلى في المنطقة العربية مقارنة بالمناطق الأخرى، ممّا قد يعكس ظاهرة إعادة توزيع الدخل من العمال إلى رأس المال. وعلاوة على ذلك، فإن ربط نسبة متوسط حصة الأجر بمتوسطه يكشف أن لدى معظم بلدان المنطقة معدلاً أقل من واحد، مما يشير إلى تزايد التفاوت بين أصحاب الأجور أيضاً. ويمكن استخدام هذا التفسير لعرض الأفضلية الممنوحة لتخصيص عوامل الإنتاج المستخدمة في المنطقة العربية.

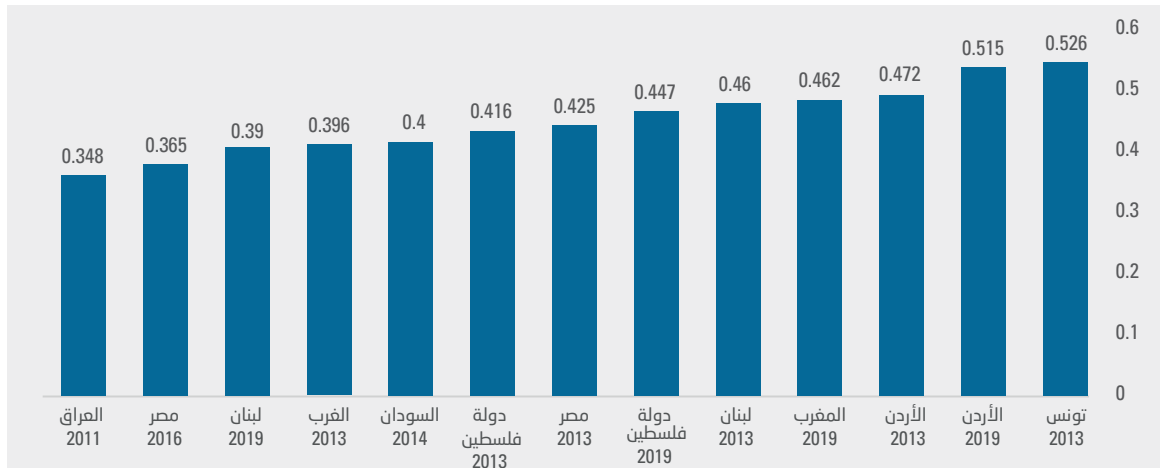
في الختام، لا شك في أن التقدم التكنولوجي قد زاد من رفاه الناس وأنه لا ينبغي وضع سياسات تحول دون استخدام التكنولوجيات المعززة لرأس المال. مع ذلك، تبقى الحاجة إلى سياسات سليمة

هاء. الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج

والعمالة والسلع الوسيطة لمعرفة أثر العوامل الأخرى على الإنتاج. وبما أن الشركات لا تستطيع تحديد قيمتها الجوهرية من الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج، فإنه يشار إليها عادة باسم بقايا سولو (Solow residual). ويتم تطبيق وظيفة إنتاج كوب دوغلاس البسيطة لحساب الانتاجية

انطلاقاً من التحليل السابق في هذا الفصل، سيتم قياس الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج في بلدان عربية مختارة من أجل التحقق من تأثير عوامل أخرى غير رأس المال والعمالة والسلع الوسيطة على عملية الإنتاج. ويتطلب حساب الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج تحديد أثر رأس المال

الشكل 10. نسبة الشركات التي تبلغ فيها الانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج معدلات أعلى من متوسط الشركات في بلدان ذات دخل مشابه

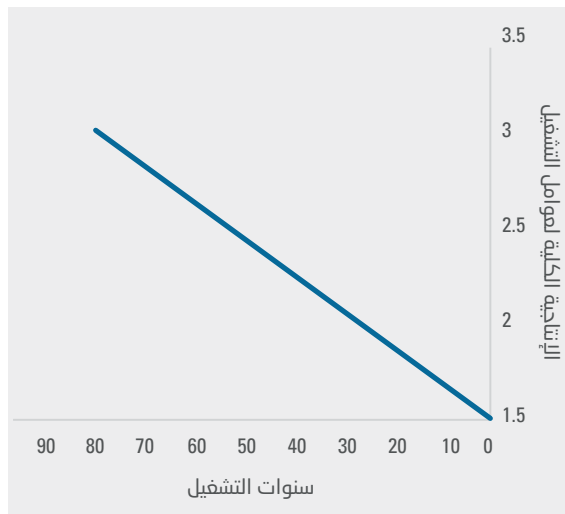


المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

استحداث فرص عمل في القطاع الخاص النظامي: عدم مساواة في عوامل الإنتاج وإنتاجية كلية منخفضة لعوامل الانتاج وكساد في الطلب على اليد العاملة

الكلية لعوامل الانتاج المقدرة، لدى الشركات في معظم البلدان العربية معدل إنتاجية كلية لعوامل الإنتاج أدنى من بلدان لديها نفس متوسط الدخل، بينما يصل لدى أكثر بقليل من 50 في المائة من الشركات في تونس (2013) والأردن (2019) إلى إنتاجية أعلى من الدول الأقران ذات الدخل المتوسط. في البلدان الأخرى كافة، تسجل الإنتاجية الكلية لعوامل الانتاج في أكثر من 50 في المائة من الشركات معدلاً أقل مما هو عليه الحال في متوسط الشركات في البلدان ذات الفئات المماثلة من الدخل. وفي عام 2016، كان لدى 65 في المائة تقريباً من الشركات المصرية نسبة أقل من معدلات الشريحة الدنيا من البلدان المتوسطة الدخل. وشهد المغرب أكبر زيادة في عدد الشركات التي تزيد الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج مقارنة بالبلدان التي لديها شرائح دخل مشابهة، ومع ذلك

الشكل 12. الإنتاجية الكلية لعوامل الانتاج وسنوات التشغيل

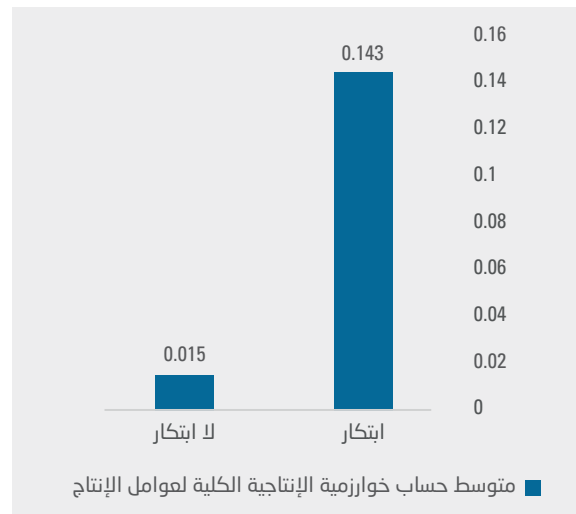


المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

الكلية لعوامل الانتاج في الدول العربية¹³. ويتم استخدام شركات التصنيع فقط من أجل عدم المساس بهيكل وظيفة الإنتاج كوب دوغلاس¹⁴.

تقيس الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج عادة مستوى الكفاءة في الإنتاج. وتكشف النظرية الاقتصادية أن قيمة أعلى للإنتاجية الكلية لعوامل الانتاج ترتبط بارتفاع كل من رأس المال وإنتاجية اليد العاملة. وتعتبر الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج أيضاً محركاً رئيساً لنمو الشركات وبقائها، وهو أمر حاسم الأهمية بالنسبة للعمالة ونمو الناتج في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، كما سيرد لاحقاً في هذا الفصل¹⁵. ويبين الرسم البياني أدناه الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج على مستوى الشركات بين بلدان مختارة في جميع أنحاء المنطقة العربية. فبالنسبة للإنتاجية

الشكل 11. الإنتاجية الكلية لعوامل الانتاج والابتكار



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

¹³ وترد في المرفق معلومات إضافية عن حساب الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج.

¹⁴ وتحتسب الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج فقط بسبب عدم قابلية مقارنة هذه الأرقام بين الصناعات. 11- للصناعات المختلفة أنصبه مختلفة من السلع الوسيطة مقارنة بغيرها. وعلاوة على ذلك، فإن نظام عوامل المدخلات/المخرجات يتعامل بشكل جيد، من الناحية النظرية، مع إدراج المواد الوسيطة كعامل للإنتاج ولكن ليس مع الخدمات (<http://www.csls.ca/ftp/1/diewert-un-en.pdf>).

¹⁵ Rijkers, B., and others, 2014. Which firms create the most jobs in developing countries? Evidence from Tunisia. Policy Research Working Paper No. 7068. Washington, D.C.: World Bank Group.

الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج ولكن عوامل كثيرة، مثل التكنولوجيا المستوردة، والخبرة، والآثار غير المباشرة قد تؤدي أيضاً دوراً رئيساً. فعلى سبيل المثال، يعرض الشكل 12 أثر الانتشار التكنولوجي باستخدام العلاقة بين الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج وسنوات التشغيل. وهو يكشف عن وجود ارتباط إيجابي بين خبرة الشركات (باستخدام سنوات التشغيل كبديل) والانتاجية الكلية لعوامل الانتاج في البلدان العربية.

وقد أبرز القسم السابق أن الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج في قطاع الصناعات التحويلية أقل بالنسبة للبلدان العربية من البلدان الأخرى ذات مستويات الدخل المماثلة؛ كما للبلدان الأخرى كثافة عمالية أقل، وهو ما يفسر الادعاء المضلل بأن مستويات إنتاجية العمل مقبولة في المنطقة العربية. ويربط هذه النتائج بالتحول البنيوي للقطاعات الإنتاجية مثل الصناعة التحويلية، ينبغي لأي استراتيجية أن تأخذ في الاعتبار أن التصنيع في حالته الراهنة قد لا يستوعب علي النحو الأمثل العرض المتزايد من العمالة المتعلمة، على الرغم من إنتاجيتها. فالأدلة واضحة على أن الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج تشجع نمو الناتج والعمالة، مما يعني أن التحول البنيوي نحو قطاعات أكثر إنتاجية يمكن التعجيل به عن طريق الاستثمارات في محددات الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج. ويمكن أن يحدث ذلك من خلال الاستثمار في التعليم الجيد، والإنفاق على البحث والتطوير على الابتكارات الجديدة، وتعزيز بنية الحوكمة لتنمية القطاع الخاص وريادة الأعمال.

يبقى أداء أكثر من 50 في المائة من الشركات أقل مما هو عليه في البلدان ذات دخل مماثل. ويرجع الأداء المتميز للمغرب إلى جهود التحول البنيوي الأخيرة للنهوض بقطاع الصناعات التحويلية الذي تدعمه الاستثمارات الأجنبية المباشرة الأوروبية الكبيرة الموجهة نحو التصنيع. بينما تراجع لبنان بنسبة 7 في المائة تقريباً بسبب التحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يواجهها.

يبين الشكل 11 أثر نشر التكنولوجيا من خلال نفقات البحث والتطوير على الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج. فلدى الشركات التي تنفق على البحث والتطوير، في المتوسط، مستوى أعلى من الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج، على الأرجح أن دخلها أعلى مقارنة بالشركات. ومع ذلك، وبناءً على تحليل التفاوتات، يرتبط البحث والتطوير أيضاً بحصة أقل من الأجور مقارنة بحصة رأس المال. وفي الوقت نفسه، تعزز الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج النواتج ولكنها لا تعزز حصة الأجور¹⁶. وبالإضافة إلى ذلك، وكما سيرد لاحقاً بمزيد من التفصيل، يرتبط الابتكار أيضاً بالمزيد من العمالة (حسب طبيعة القطاع). وتؤدي هذه النتائج إلى استنتاج مفاده أن الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج بوصفها دالة على التكنولوجيا إما أنها تخفض من حصة الأجور أو تؤدي إلى زيادة كبيرة في الدخل ما يجعل حصة الأجور تبدو تافهة. وبيعت هذا الأمر برسالة قوية إلى صناع السياسات مفادها أن الثورة الصناعية الرابعة وابتكاراتها الجديدة قد تضر بالمساواة في الأجور ما بين مدخلات العوامل. فالابتكارات وحدها لا تفسر بالضرورة نمو

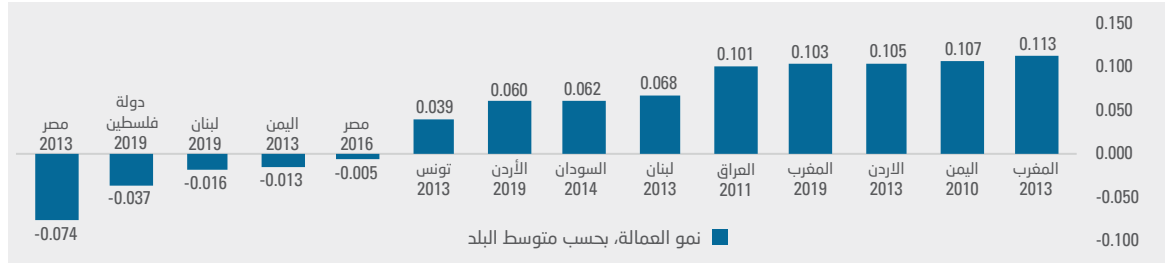
واو. الطلب على اليد العاملة في القطاع الخاص

هذا القسم الضوء على قدرة القطاع الخاص على استحداث فرص عمل في الدول العربية. وقد تفاوت نمو العمالة بين شركات القطاع الخاص والصناعات الرسمية التي شملتها الدراسة الاستقصائية على مدى السنوات الثلاث الأخيرة

لا تعزز تنمية القطاع الخاص القدرة على العمل والإنتاجية فحسب، بل تشجع أيضاً أنشطة ريادة الأعمال، وتزيد من المشاركة الاقتصادية في أنشطة ريادة الأعمال وفي عملية الإنتاج، وتزيد من فرص زيادة الصعود الاجتماعي. وسيسلط

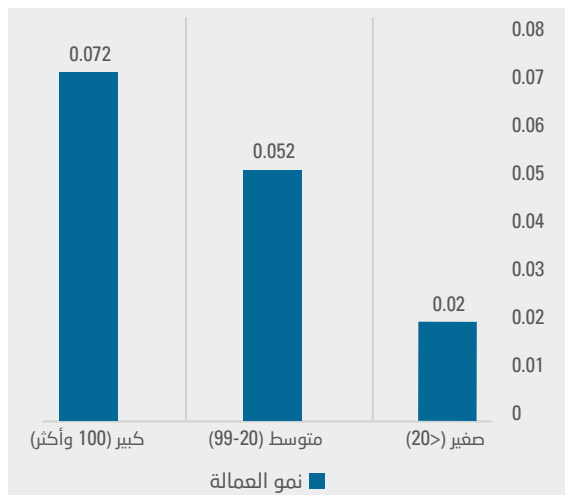
¹⁶ إن نمو الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج ونمو المبيعات في البلدان العربية يرتبطان بشكل إيجابي.

الشكل 13. نمو العمالة، حسب البلد



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات. ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

الشكل 14. نمو العمالة، حسب حجم الشركة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات. ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

هذان البلدان انخفاضاً في نمو العمالة في القطاع الخاص، وقد تراجع الأردن بنسبة أكثر من 10 في المائة (أي ما يعادل تقريباً 5 في المائة سنوياً) إلى أقل من 7 في المائة (أي ما يعادل تقريباً 3.5 في المائة سنوياً) ولبنان من 7 في المائة (أي ما يعادل تقريباً 3.5 في المائة سنوياً) إلى 2 في المائة (أي ما يعادل تقريباً 1 في المائة سنوياً) بين عامي 2013 و2019. ويعاني هذان البلدان من انكماش اقتصادي وهما محاطان ببلدان متأثرة بالصراعات. أما لبنان فيشهد اسوأ أزمة اقتصادية منذ انتهاء حربه الأهلية في 1991.

من عملها. في هذا القسم، تم قياس نمو العمالة بمقارنة نموها بين السنة المالية الأخيرة للشركة والسنوات المالية الثلاثة السابقة¹⁷. غير أنه ينبغي توخي الحذر إزاء جمع الشركات للحصول على متوسطات العمالة القطرية للأسباب التالية: أولاً، يعمل معظم الشركات في قطاع الصناعة التحويلية ولا تتوزع بين القطاعات المختلفة؛ ثانياً، لا تشمل دراسات العمالة الحسابات الصغيرة ولا الشركات التي تعمل بأقل من خمسة موظفين، علماً أن هذه الشركات تمثل جزءاً كبيراً من العمالة في المنطقة العربية؛ ثالثاً، تغطي الدراسات الاستقصائية للعمالة سنوات مختلفة في مختلف البلدان، مما يجعل من الصعب تفسير التغير في نمو العمالة في العام نفسه. وفي وقت لاحق من هذا الفصل سيتم شرح السبب الأول من خلال تحليل شامل لنمو العمالة على المستوى القطاعي.

وفي الوقت الحاضر، لا تتمتع بعض البلدان بنمو قوي للعمالة¹⁸. يعرض الشكل 13 نمو العمالة لفترة زمنية واحدة في معظم البلدان وفترتين زمنيتين لكل من مصر والأردن ولبنان والمغرب واليمن. ويكشف الشكل 13 أن البلدان التي تشهد صراعات، باستثناء العراق، وتلك التي تمرّ بمرحلة انتقالية، مثل مصر وتونس، شهدت في المتوسط نمواً أقل من البلدان الأخرى. وما يثير الدهشة هو التراجع الأخير الذي يواجهه كلا من الأردن ولبنان. فقد شهد

¹⁷ في ضوء هذه الخلفية، فإن نمو العمالة أدناه هو على مدة سنتين وليس على أساس سنوي.

¹⁸ من القيود التي يجب ذكرها أن هذه لا تعرض سوى الشركات الباقية في القطاع الخاص النظامي، ومن دون معلومات عن التغييرات في القطاع غير النظامي. ويتراوح القطاع غير النظامي في المنطقة العربية بين 20 و70 في المائة، وقد نما بشكل كبير في عدد من البلدان بسبب عدم الاستقرار السياسي الذي حدث مؤخراً وانخفاض النمو الاقتصادي. راجع شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، Arab Watch on Economic and Social Rights: Informal Employment 2017.

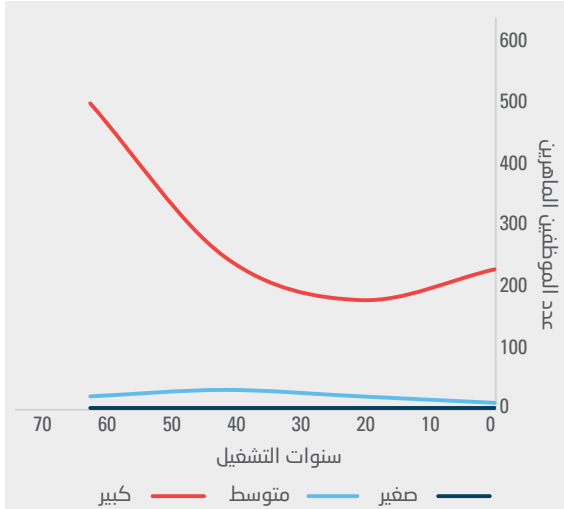
مخالف لقانون جيبرات، الذي يزعم أن الشركات الأصغر تنمو أسرع من الشركات الأخرى. ولا شك في أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم تولد المزيد من فرص العمل، التي تشكل حصة تزيد على 90 في المائة من مجموع الشركات في المنطقة العربية. ومع ذلك، تميل هذه الشركات إلى الخروج من السوق بشكل أسرع، كما لديها فرص أقل في العمالة ونمو الناتج. قدم ريجرز وآخرون، بناءً على بيانات التأسيس، أدلة واضحة من تونس على أن نمو فرص العمل بين الشركات الصغيرة الباقية كان ضعيفاً للغاية، مما يثبت أن الشركات الصغيرة لن تنمو بسرعة أكبر من الشركات الكبيرة ضمن البنية الاقتصادية الحالية والإطار التنظيمي الحالي¹⁹. وأخيراً، وعند مراجعة نمو العمالة على أساس سنوي متوسط في المنطقة بأسرها، فإن المتوسط المرجح للمنطقة هو 2 في المائة، حيث يبلغ معدل نمو المؤسسات الصغيرة أدنى معدل سنوي قدره 1 في المائة.

ويكشف التحليل الذي جرى على مستوى الشركات أن أقل من 8 في المائة من الشركات الصغيرة تنمو

من الواضح أن نمو العمالة في القطاع الخاص النظامي يتوقف على الأوضاع السياسية. فعلى سبيل المثال، يتأثر انخفاض نمو العمالة في دولتي فلسطين واليمن بالصراع الدائر. ويعكس انخفاض نمو العمالة في تونس بين عامي 2010 و2013 تأثير الانتفاضة. أما النمو السلبي الكبير في العمالة في مصر في عام 2013 فمرتبط بالاضطرابات السياسية بين عامي 2010 و2012. وقد لوحظت بعض علامات الانتعاش ابتداءً من عام 2014، كما تعكس بيانات عام 2016 الأمر. وفي البلدان التي تم التحقق فيها كافة، كان للاضطرابات السياسية أثر سلبي، وإن كان على مستويات متفاوتة، تبعاً لشدة الصدمة السياسية. ويمكن استنتاج أن تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية على المستوى القطري سيعزز استحداث فرص العمل في المنطقة العربية.

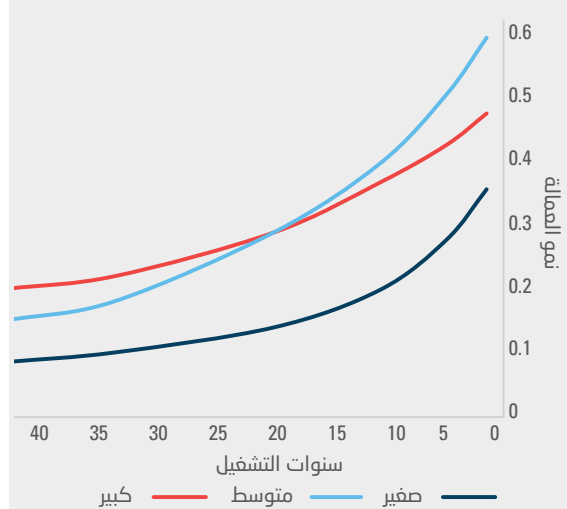
يعتبر الطلب على العمالة في الشركات الكبيرة أعلى منه في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. فقد كشف تحقيق في الطلب على العمالة على المستوى القطاعي عن النمط نفسه. فهذا النمط

الشكل 16. عدد الموظفين الماهرين، حسب سنوات التشغيل



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

الشكل 15. نمو الشركات، حسب سنوات التشغيل



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

في معظم الأحيان، على علاقة أوثق مع النخب السياسية، وبخاصة في المنطقة العربية.

تكشف الأرقام المذكورة أعلاه أن الشركات تنمو أكثر من غيرها في بداية عملياتها التجارية، حيث تنمو المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم بوتيرة أسرع من الشركات الصغيرة. ومن المثير للاهتمام أن نمو العمالة في الشركات الصغيرة التي تكون مستدامة في فترات التراجع الطويلة الأمد ينخفض في نهاية المطاف، في حين أن الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم التي تعمل خلال الفترة نفسها تستقر عند نمو أقل قليلاً من 10 في المائة من العمالة (أو نمو سنوي قدره 5 في المائة). ويكشف التحليل كذلك أن حجم الشركة مهم أيضاً لأنواع المهارات التي يتم توظيفها. فتوظف الشركات الصغيرة عدداً أقل من العمال الماهرين، وهو ما يُشير أيضاً إلى دور المؤسسات الصغيرة في استيعاب الجزء الكبير من الشباب الماهرين العاطلين عن العمل. وتوقّر هذه الإحصاءات الوصفية المتعلقة بحجم الشركة والعمالة وسنوات التشغيل إشارة واضحة عن كيفية تخلي الشركات عن أصحاب المهارات مع تقدمهم في السن.

لتصبح شركات متوسطة الحجم، وأن أقل من 1 في المائة من الشركات المتوسطة الحجم تصبح كبيرة، بينما تسيطر الشركات القديمة على مجموعة الشركات الكبيرة. ويحدث هذا لسببين اثنين: أولاً، يعتبر الانتقال من الصغيرة إلى المتوسطة، بمعنى أقل من 20 موظفاً إلى أكثر من 20 موظفاً، قفزة قصيرة، مقارنة بالانتقال من متوسطة الحجم إلى كبيرة، بمعنى الانتقال من أقل من 100 موظف إلى أكثر من 100 موظف؛ وثانياً، فإن عدد الشركات الصغيرة أكبر بكثير من عدد الشركات المتوسطة والكبيرة الحجم، بالإضافة إلى أن مجموعة كبيرة من هذه الشركات الصغيرة هي بالفعل على خط الحد الفاصل بين تصنيفها على أنها صغيرة أو متوسطة الحجم. يؤدّي اعتبار الشذوذ المتمثل في أن الشركات الصغيرة تتحمّل المسؤولية الكبرى عن ركود القطاع الخاص إلى وضع صانعي السياسات أمام معضلة سياسية صعبة: هل ينبغي الاستثمار في تحفيز الشركات الصغيرة التي لا تنمو في الحجم، وعلى الأرجح تخرج من السوق على المدى المتوسط إلى الطويل، أو على العكس، يجب دعم الشركات الأكبر التي تنمو بشكل أسرع، ولها حصة أكبر في السوق، وتتمتع بتكنولوجيا أفضل، وهي

زاي. النمو القطاعي

من العراق ولبنان شهد في الماضي نمواً في العمالة أعلى من القطاعات الأخرى (الشكل 17). ومع ذلك، من المعروف، وعلى نطاق واسع، أن العمالة في قطاع البناء غير مستدامة، وأنها عرضة للتقلبات الاقتصادية وأسوأ ظروفاً من فرص العمل الأخرى²⁰. فعلى سبيل المثال، شهد لبنان انخفاضاً حاداً في التوظيف في قطاع البناء في عام 2019 مقارنةً بانخفاض القطاعات الأخرى، مما يثبت ضرورة تعزيز القطاعات الأكثر صلابة مثل التصنيع والجملة والتجزئة.

يكشف الشكل 17 أيضاً عن التقلبات الكبيرة في قطاع السياحة مع مرور الوقت، حيث يرتفع

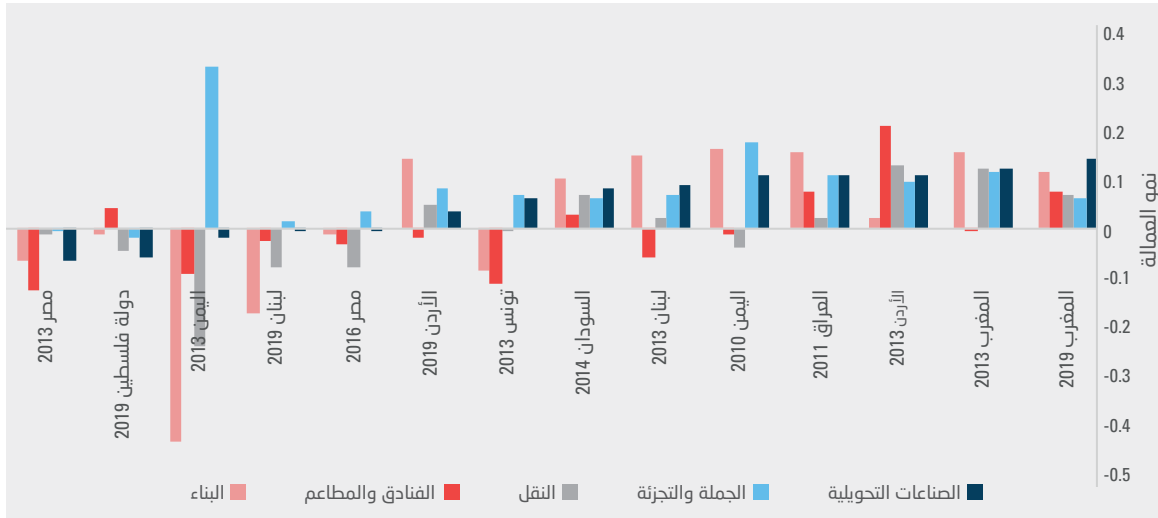
في حين يسود توافق في الآراء على أن تنمية القطاع الخاص قد تولد المزيد من فرص العمل وتحسن التحول البيئي، فإن المعرفة محدودة بشأن أنواع الشركات التي تولد الوظائف الأكثر إنتاجية. وكما يشرح هذا الفصل، فإن شركات القطاع الخاص لا تولّد كلها ما يكفي من فرص العمل، وخاصة عند الحديث عن أسطورة التصنيع على أنها من المستوعب الرئيس للوظائف في المنطقة. يختلف تأثير القطاعات المختلفة على مسألة إيجاد فرص العمل في البلدان المختلفة، كما أن إيجاد فرص العمل في بعض القطاعات أقل استدامة منه في قطاعات أخرى. يبدو مثلاً أن قطاع البناء في كل

²⁰ Assaad, R., C. Krafft and S. Yassin, 2018a. Job creation or labor absorption? An analysis of private sector job growth in Egypt. Economic Research Forum Working Paper Series, Working Paper No. 1237.

تأثراً بالاضطرابات السياسية، ومن المتوقع أن يتأثراً بدرجة أقل بالجائحة مقارنة مع النقل والسياحة. ونمو العمالة في قطاع الصناعات التحويلية والجملة في البلدان أكثر مقاومة لعدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي. ويشير الرسم البياني أعلاه، كيف شهد قطاع الصناعة التحويلية في البلدان التي لديها أكثر من نقطة بيانات واحدة انخفاضاً أقل وضوحاً مقارنة بالقطاعات الأخرى، مما يشير إلى أن الصناعة التحويلية أكثر قدرة على تحمل الصدمات مقارنة بالقطاعات الأخرى.

معدل فرص العمل في البلدان المستقرة نسبياً في فترة ما قبل عام 2019، وحيث يكون النمو الأدنى أو السلبي في الدول التي تمر بمرحلة انتقالية والدول المتضررة من النزاعات. ومع ذلك، تراجعت أعمال الفنادق والمطاعم مؤخراً في البلدان كافة، باستثناء المغرب. وسيعاني هذا القطاع من تدهور إضافي أو على الأقل ركود في بلدان عدّة في المنطقة العربية بسبب تدابير الإغلاق الناتجة عن كوفيد-19. ويمكن استخلاص الاستنتاج نفسه بالنسبة لقطاع النقل. غير أن قطاعي التصنيع والجملة يبدوان أقل

الشكل 17. نمو العمالة، حسب القطاع



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

حاء. إنتاجية العمل ومرونة العمالة

السياسية. ووفقاً للجدول 2، فإن الفنادق والمطاعم في البلدان كافة تقريباً لديها أدنى إنتاجية للعمالة ولم تشهد نمواً كبيراً في المجال، علماً أن هذا القطاع معروف على أنه كثيف العمالة. وكانت مستويات الإنتاجية أعلى بالنسبة للخدمات الأخرى في القطاع الخاص النظامي. فعلى سبيل المثال، يُعدّ قطاع النقل الأكثر إنتاجية في لبنان، تليه تونس والأردن. كما أن مستويات الإنتاجية في تجارة الجملة والتجزئة مرتفعة، مقارنة بالتصنيع والفنادق والمطاعم في البلدان كافة تقريباً، حيث سجل لبنان ومصر أعلى الدرجات.

وبصفة عامة، فإن إنتاجية العمل في الدول العربية أعلى منها في البلدان المشابهة على مستوى دخل الفرد. غير أن هذا المستوى المرتفع من الإنتاجية، كما سبق عرضه، يعزى إلى ارتفاع نسبة رأس المال إلى اليد العاملة بسبب الحصة الكبيرة من رأس المال بالنسبة للعمالة. ومن الجدير بالذكر أن التصنيع هو من بين القطاعات الإنتاجية في الدول العربية كافة وبخاصة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة. ومع ذلك، وكما رأينا سابقاً، كان نمو العمالة في قطاع الصناعات التحويلية معتدلاً بالمقارنة مع القطاعات الأقل عرضة للمخاطر

استحداث فرص عمل في القطاع الخاص النظامي: عدم مساواة في عوامل الإنتاج وإنتاجية كئيبة منخفضة لعوامل الإنتاج وكساد في الطلب على اليد العاملة

في ما يتعلق بمرونة العمالة من حيث المبيعات²¹ (الناتج) في القطاع الخاص النظامي، كشفت الدراسة أن نمو الناتج لم يوكد العمل في القطاع الخاص (الجدول 3). وتتفاوت مرونة العمالة من حيث الناتج بين القطاعات في مختلف البلدان، وتستجيب العمالة في مختلف القطاعات بشكل مختلف للتغيرات في المبيعات. وتثير هذه النتائج عدة أسئلة حول استحداث فرص العمل داخل القطاعات في المنطقة العربية. وبوجه عام، تعتبر مرونة العمل في القطاع الخاص منخفضة بسبب أنظمة العمل الصارمة، وضعف القوى العاملة التي تعاني من نقص التعليم، وضعف بيئة الأعمال التجارية، والأهم من ذلك، استبدال العمالة برأس المال، لا سيما في القطاعات التي تزيد فيها المكننة من رأس المال وليس من اليد العاملة.

يعرف قطاع البناء أعلى مستوى من التآرجح بين القطاعات كافة. فقد شهد الأردن مستوى عال من العمالة في قطاع البناء مصحوباً بأعلى مستوى من الإنتاجية. ويقدم هذا التحليل دليلاً واضحاً على أن قطاع البناء يوفر أكبر عدد من فرص العمل في البلدان المستقرة. غير أن البناء، مقارنة بالقطاعات الأخرى، أكثر عرضة للصدمات الاقتصادية والسياسية، كما هو مبين في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية والبلدان المنكوبة بالصراعات وكما هو الحال في لبنان. وتؤدي هذه الملاحظات إلى استنتاج أن البلدان المتضررة من النزاع في المنطقة العربية يمكن أن تستغل فرصة توفير فرص عمل إضافية في إعادة الإعمار بعد انتهاء الصراع كأداة للمصالحة.

الجدول 2. إنتاجية العمالة في دول عربية مختارة (على شكل خوارزميات طبيعية للموظفين/المبيعات، بالدولار الأمريكي)

القطاع	مصر 2013	مصر 2016	العراق 2011	Jordan 2013	الأردن 2019	لبنان 2013	لبنان 2019	المغرب 2013	المغرب 2019	تونس 2013	اليمن 2013
صناعات التحويلية	9.3	9.4	10.1	10.5	10.3	10.9	10.7	10.38	9.2	10.5	9.1
الفنادق والمطاعم	8.89	8.9	9.6	9.7	9.9	10.1	10.3	10.36	8.9	9.9	8
النقل	9.34	9.3	9.7	10.5	9.8	10.7	11	10	8.9	10.6	11.5
البناء	9.7	9.9	10.3	11.2	11.4	11	10.7	10.5	9.8	10.4	10.8
البيع بالجملة والتجزئة	9.8	9.8	9.4	10.68	10.7	11.4	10.9	11.02	9.5	11.5	10.2

المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الجدول 3. مرونة العمالة في بلدان عربية مختارة

القطاع	مصر 2013	مصر 2016	العراق 2011	الأردن 2013	الأردن 2019	لبنان 2013	لبنان 2019	المغرب 2013	المغرب 2019	تونس 2013	اليمن 2013
صناعات التحويلية	0.48	0.14	-0.2	0.47	0.34	0.36	0.11	0.42	0.89	0.3	0.53
الفنادق والمطاعم	0.23	0.14*	-0.14	1*	0.9*	0.5*	-1.1	0.39	2.33*	0.4*	-0.27*
النقل	0.26	-0.04	-0.02*	-0.13*	0.32*	1.66*	-0.14*	1.2	0.37*	0.16	
البناء	0.05	0.56	-0.23*	-0.52*	0.69*	-0.28*	0.68	0.31	1	-0.22*	
البيع بالجملة والتجزئة	0.25	-0.01	-0.15	0.47	0.43*	0.23	0.19	0.11	0.49	0.31	0.29

المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

ملاحظة: تشير العلامة النجمية (*) إلى أن عدد الملاحظات أقل من 50. القيم البارزة هي للمرونة التي تزيد عن المعدل الذي سجله الأقران في شريحة الدخل في البلد.

²¹ وتحسب مرونة العمالة للناتج عن طريق تقسيم نمو العمالة على نمو الناتج باستخدام صيغة نقطة الوسط.

البطالة في المغرب. ويبين الجدول 3 أيضاً أن مرونة العمالة في مصر ولبنان قد تراجعت بمرور الوقت، حيث شهدت بعض القطاعات رابطة سلبية بين الناتج الإضافي والعمالة. ففي جميع البلدان العربية عموماً (باستثناء المغرب)، تبلغ مرونة العمالة في معظم القطاعات أقل من 1 (وأقل من 0.5 في قطاعات عديدة)، مما يشير إلى أن زيادة الناتج بنسبة 1 في المائة تؤدي إلى زيادة فرص العمل بأقل من 5 في المائة. ومن المثير للاهتمام أيضاً أن نرى أن مرونة العمالة في قطاع الفنادق والمطاعم في لبنان تبلغ 1.1، مما يشير إلى أن زيادة المبيعات بنسبة 1 في المائة ترتبط بانخفاض العمالة بنسبة 1 في المائة.

في الواقع، وعلى خلاف ما يحصل في أنحاء العالم كافة، تعتبر مرونة العمالة منخفضة في معظم البلدان العربية؛ إشارة إلى أن العراق يعاني من مرونة سلبية على مستوى العمل في القطاعات كافة؛ يبقى نمو مبيعات المغرب وحده يولد المزيد من فرص العمل مع مرونة في القطاعات كافة تقريباً تتجاوز متوسط مرونة البلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى في القطاعات نفسها. زادت مرونة المغرب في القطاعات كافة تقريباً، باستثناء قطاع النقل، بين عامي 2013 و2019. واستناداً إلى النتائج المذكورة أعلاه، يمكن استنتاج أن زيادة الناتج القطاعي من شأنه أن يقلل بشكل كبير من

طاء. نمو العمالة، حسب نوع الابتكار

من الابتكار هو التوفير في تكلفة اليد العاملة. ووفقاً للدراسة الاستقصائية للشركات، فإن هذه الأنواع من الابتكارات أكثر انتشاراً بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، التي تميل إلى خفض تكاليفها لكي تظل أكثر قدرة على المنافسة.²² ويكشف تقسيم الابتكارات حسب القطاعات أن نسبة الشركات التي تشهد ابتكارات في مجال العمليات أكبر من تلك التي تستثمر في ابتكار المنتجات، ويمكن التفاوت الأكبر في تجارة الجملة والتجزئة والفنادق والمطاعم.²³ والأمر الأكثر إثارة للاهتمام هو أن للقطاعات التي تسجل أعلى نسبة شركات تنفق على البحث والتطوير لديها نسبة أعلى في كل من الابتكار في العمليات والمنتجات.

من أجل إلقاء نظرة مفصلة على أثر الابتكارات على العمالة، يبين الشكل 18 نمو العمالة حسب نوع الابتكار. ويرتبط استثمار الفنادق والمطاعم في الابتكار على مستوى العمليات بانخفاض نمو العمالة. ويميل الابتكار على مستوى العمليات في قطاع الفنادق والمطاعم إلى تعزيز كفاءة العملية

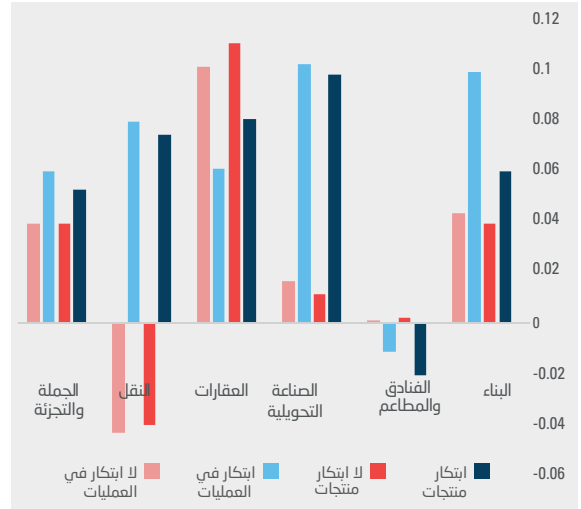
يمكن البحث والتطوير أن يحول المعرفة إلى ابتكارات ويستحدث أسواقاً جديدة تضيف إلى النمو الاقتصادي وتحسن رفاه الناس في حال توزيع الفوائد بشكل صحيح. ويمكن تحليل البحث والتطوير والابتكارات وارتباطها بقابلية التوظيف على مستوى الشركات أن يقدم رؤية أوضح مقارنة بالتحليل على المستوى الكلي، حيث أن التمييز بين العمالة التي يقودها الابتكار والعمالة التي تولدها الإصلاحات الصناعية أصعب على المستوى الكلي. ومع ذلك، من الصعب على مستوى السياسة العامة إظهار كيف يمكن البحث والتطوير والابتكارات في القطاع الخاص أن تؤدي إلى نمو صافٍ في العمالة، وتعديل استخدام المهارات واستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل في منطقة ذات معدلات خصوبة عالية وعدد كبير من السكان في سن العمل.

يمكن أن تأتي الابتكارات الناجحة التي تستهدف عمليات الإنتاج، في بعض الأحيان، على حساب إمكانية التوظيف، لا سيما عندما يكون الهدف

²² وقد تم التحقق من صحة هذا الادعاء باختبار جزء الشركات التي لديها ابتكارات عملية، مما كشف أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تتمتع بالجزء الأكبر من الابتكارات العملية.

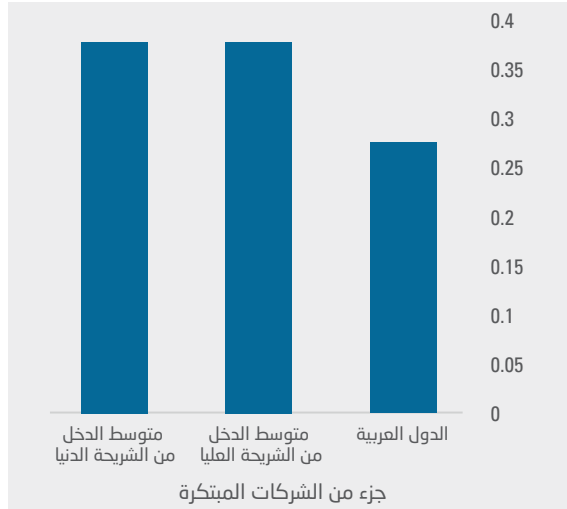
²³ رسم بياني منفصل يشير إلى الابتكار في العمليات والمنتجات بحسب القطاع ويكشف أن تجارة الجملة والتجزئة شهدت أعلى مستوى من الابتكار، في حين تأتي العقارات في أدنى درجات السلم.

الشكل 18. نمو العمالة، حسب نوع الابتكار



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

الشكل 19. نسبة الشركات المبتكرة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

يكشف تحليل لمستوى البحث والتطوير في القطاع الخاص النظامي في مجموعة مختارة من البلدان العربية أن لدى تونس أعلى نسبة من الشركات التي تستثمر في البحث والتطوير، تليها المغرب ولبنان. بينما تسجل مصر أدنى المعدلات في المجال. ومن الجدير بالذكر أن البلدان التي تتمتع بالنسبة الأكبر من الشركات التي تنفق على البحث والتطوير لا يكون نمو العمالة فيها أعلى بالضرورة. وبافتراض أن الإنفاق على البحث والتطوير يؤدي إلى الابتكار، فإن الغرض من هذا الابتكار سيكون ضمناً بطبيعته ويعتمد على عوامل كثيرة. فعلى سبيل المثال، وكما ذكر آنفاً، يختلف الأثر على العمالة تبعاً لما إذا كان أي ابتكار معين يستهدف تعزيز العملية، وهو ما فيه احتمال أقل لتوليد فرص عمل جديدة مقارنة بالابتكارات التي تستهدف إنشاء منتج جديد. وبصفة عامة، وكما يتضح من الشكل 19، تبين النتائج أن أقل من 30 في المائة من الشركات في الدول العربية استثمرت في الابتكار في العمليات أو في الابتكار في المنتجات، مقارنة بنحو 38 في المائة من الشركات في البلدان الواقعة ضمن الشريحة العليا من البلدان المتوسطة الدخل والشريحة الدنيا من البلدان المتوسطة الدخل.

في الإنتاج وخفض تكلفة اليد العاملة مقارنة مع ابتكار المنتجات. وهذا أمر منطقي في هذا القطاع، لا سيما وأن تكلفة اليد العاملة تعتبر من بين أعلى التكاليف مقارنة بتكاليف التشغيل الأخرى. وينطبق الأمر نفسه على قطاع العقارات، حيث ترتبط الابتكارات بانخفاض نمو العمالة مقارنة بالقطاعات الأخرى. يستمر تسجيل هذه النتائج حتى عند مقارنة الموجات القديمة والجديدة للبلدان التي تسجل أكثر من نقطة بيانات لمدة سنة واحدة. وفي قطاع الجملة والتجزئة، فإن نمو العمالة أعلى عموماً. ويعتبر نمو العمالة في قطاع التصنيع أعلى بين الشركات التي تبتكر في كل من العمليات والمنتجات، ولكن نمو العمالة لا يزال إيجابياً سواء كانت الشركات مبتكرة أم لا. ومن المثير للاهتمام أيضاً أن نرى أن الابتكار في مجال التصنيع يؤدي إلى أعلى مستوى من العمالة مقارنة بالقطاعات الأخرى. فالابتكارات في قطاع النقل هي من عوامل تعزيز النمو في مجال العمالة. ويكشف الشكل 18 أن أياً من الابتكارات في قطاع النقل قد تؤدي إلى فقدان العمال في الشركة مع مرور الوقت. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن مستوى البحث والتطوير في المنطقة العربية هو من الأدنى مقارنة بفئات الدخل المماثلة.

نحو مسار منتج وشامل استحداث فرص العمل في المنطقة العربية

في جميع أنحاء المنطقة قد استحدثت فرص عمل متعددة، وخاصة للنساء²⁵. وبصرف النظر عن اقتصاد العربة، فإن السيناريو في المنطقة هو سيناريو مختلف.

لا بد لأي تحول اقتصادي في المنطقة العربية أن يأخذ في الاعتبار أثر الثورة الصناعية الرابعة على توليد فرص العمل وطريقة العمل الجديدة التي تفرضها جائحة كوفيد-19. يمكن أن يوفر هذا المزيج بين التكنولوجيا والبنية الصناعية والسياسات الحكومية المرتبطة بها الأساس الذي تعتمد عليه البلدان العربية للاستعداد بشكل أفضل لزيادة استحداث فرص العمل في القطاع الخاص النظامي.

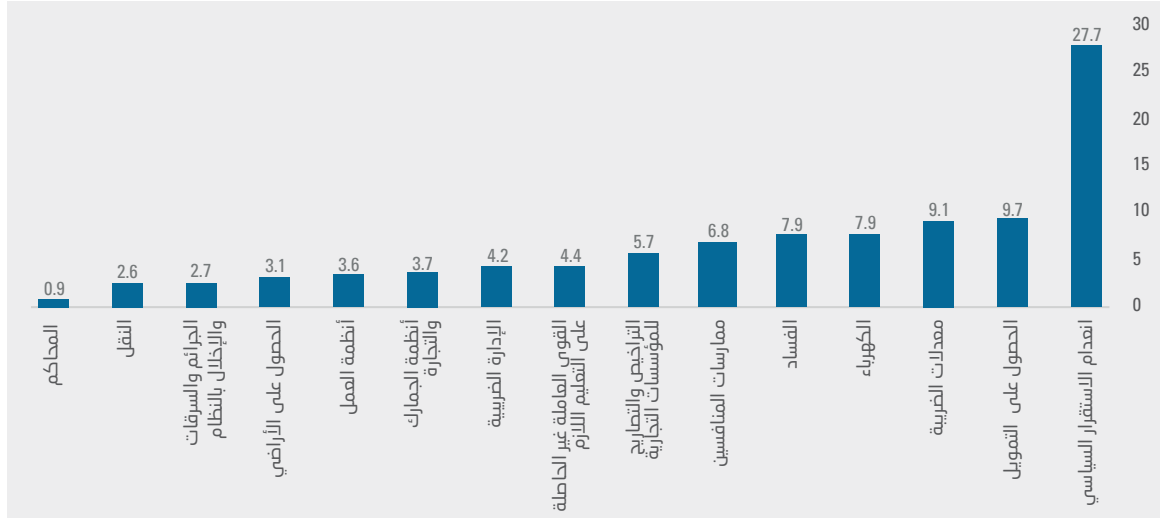
يكشف التحليل أعلاه أن أثر الابتكار في البلدان العربية هو أثر خاص بقطاعات محددة²⁴. ومن أجل تحقيق النمو الأمثل في العمالة، يلزم اتباع اتجاهات مختلفة في مجال السياسات القطاعية إذا ما كانت بلدان المنطقة تعتزم بناء قطاع خاص مبتكر قادر على استحداث فرص العمل. ويمكن أن يكون دور الابتكارات في المنطقة العربية كبيراً نظراً لأن أعلى معدل للبطالة في الدول العربية هو بين المتعلمين ويمكن استخدام جزء كبير من رأس المال البشري في أنشطة البحث والتطوير لإنشاء منتجات جديدة وتوسيع الأسواق القائمة وتوظيف أشخاص جدد. يكون ما سبق طبيعياً جزئياً إذا ما أخذنا اقتصاد العربة (Gig economy) كمثال حول كيف أن الابتكارات القائمة على مبادرات شخصية

ياء. أكبر العقبات التي تواجه تطوير القطاع الخاص

ويبين الشكل 20 أكبر العقبات التي تعرقل أداء الشركات كما أبلغت عنه المؤسسات التي شملتها

يقيم هذا القسم كيف يؤثر تصوّر بعض العقبات الرئيسية على العمالة في قطاعات مختارة.

الشكل 20. أكبر العقبات التي أبلغت عنها الشركات في البلدان العربية



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات. ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

²⁴ نستخدم أحدث الملاحظات من موجات الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

²⁵ اقتصاد العربة هو نظام السوق الحرة التي تكون فيها الوظائف المؤقتة مشتركة وتتعاقد المنظمات مع عمال مستقلين للأعمال على المدى القصير.

استحداث فرص عمل في القطاع الخاص النظامي: عدم مساواة في عوامل الإنتاج وإنتاجية كئيبة منخفضة لعوامل الإنتاج وكساد في الطلب على اليد العاملة

الدراسة الاستقصائية. ويأتي على رأس القائمة عدم الاستقرار السياسي، والحصول على التمويل، ومعدلات الضرائب، والكهرباء، والفساد. ومن المهم الإشارة إلى أن معظم هذه الاستطلاعات قد حصلت خلال سنوات الانتفاضات العربية، أي 2011-2016، والتي اتسمت بالاضطرابات السياسية المكثفة والصراعات العنيفة في المنطقة. وتعمل معظم الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية في بلدان تأثرت إما مباشرة بالاضطرابات السياسية أو بصورة غير مباشرة من خلال الصراعات الإقليمية والآثار غير المباشرة.

والواقع أن الصراعات لم تقتصر على الحدود الوطنية، بل أدت إلى انتشار واسع من عدم الاستقرار السياسي وعدم اليقين. لذلك قد يؤدي عدم الاستقرار السياسي إلى إضعاف أداء الشركات إلى حد كبير عن طريق تعزيز عدم اليقين، وزيادة بعض المخاطر، والتذرع بالسلوك المعادي للمخاطر. ومن ثم فإن انخفاض ثقة المستثمرين والمستهلكين يحد من الاستثمار والاستهلاك²⁶. لذا، يمكن تفهم أن عدم الاستقرار السياسي كان العقبة الرئيسية التي أبلغت عنها الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية خلال هذه الفترة الزمنية.

²⁶ انظر Bernanke, B. S., 1983. Irreversibility, uncertainty, and cyclical investment. The Quarterly Journal of Economics, vol. 97, No. 1, pp. 85-106, on uncertainty and risk aversion; and Alesina, A. and R. Perotti, 1996. Income distribution, political instability, and investment. European Economic Review, vol. 40, No. 6, pp. 1203-1228, on political instability and investment.

كاف. التوصيات في مجال السياسات العامة

يوضح هذا الفصل عدداً من القضايا التي تواجه الطلب في سوق العمل في مجموعة مختارة من البلدان العربية. ويؤدي التحليل الوارد أعلاه إلى التوصيات التالية في مجال السياسات:

إدخال مجموعات من الحوافز تستهدف على وجه الخصوص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم من أجل تأمين السيولة للشركات الضعيفة. يمكن القيام بذلك عن طريق دعم ضمانات الائتمان لتلبية الاحتياجات من السيولة القصيرة الأمد (القروض البيئية بفائدة صفرية). وبالإضافة إلى تأجيل سداد الديون، ينبغي أن تدرك الحكومات أن المؤسسات المتناهية الصغر والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تحتاج أيضاً إلى تدفق نقدي لتغطية النفقات القصيرة الأمد إذا لم يكف تأجيل السداد.

تحديث السياسات التي تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحفاظ على نموها. وفي الوقت نفسه، ينبغي على الحكومات أن تنظر في المناخ العام لتنمية القطاع الخاص (بما في ذلك الحصول على التمويل والضرائب والمنافسة مع الشركات غير النظامية، من بين أمور أخرى) بالإضافة إلى هيكلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ونوع العمالة التي تولدها، لا سيما إذا كانت هذه المؤسسات ضمن الإطار العام المنشود للتحوّل البيئي. علاوة على ذلك، لا بد من تعزيز النظام البيئي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم إلى حدّ كبير بحيث يتجاوز فرص الحصول على التمويل ليشمل البحث والتطوير المجمع (من أجل تعزيز الانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج) والابتكارات في مجال الأعمال من أجل خدمة الغرض المزدوج المتمثل في استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (كمصدر للنمو والإيرادات على المدى الطويل) واستحداث فرص العمل (كمصدر للاستقرار الطويل الأجل وحجر زاوية لسياسات أهداف التنمية المستدامة الطويلة الأجل).

تقديم حوافز إضافية للابتكار في القطاع الخاص، مع التركيز على التكنولوجيا المعززة لليد العاملة في الإنتاج. سوف يؤدي هذا الأمر إلى تكميل رأس المال المستخدم والنهوض بالانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج. وينبغي زيادة الإنفاق على البحث والتطوير ليتناسب مع الاتجاهات العالمية. وهذا أمر سيساعد على إنتاج المعرفة، وابتكار منتجات جديدة، وتوسيع الأسواق القائمة، وتوفير المزيد من فرص العمل. كما أن الابتكارات تزيد من إنتاجية رأس المال واليد العاملة معاً، وتبرز القدرة التنافسية للإنتاج. وفي الوقت نفسه، ينبغي لوضعي السياسات إعداد سياسات سليمة وعادلة لإعادة توزيع الدخل من أجل تقليص الفجوة بين أصحاب رأس المال وأصحاب الدخل.

4

الحدّ من الجمود في قوانين العمل وأنظمتها، والتمتّع بقوة عاملة أكثر مهارة وضمن بيئة أعمال أقوى وأكثر تنافسية لزيادة مرونة العمالة. وبالتالي، فإن إيجاد فرص عمل جماعية يتطلب تنقيح أنظمة العمل لتكون أكثر ملائمة للعمال ذوي المهارات وخفض تكلفة العمالة. وعندما يكون القطاع الخاص حيويًا وناميًا تدعمه السياسات الحكومية، يمكن أن يعزز مرونة العمالة.

5

التركيز على تعليم أفضل جودة، وتعميق المهارات وإعادة تعميقها لا سيما بين شريحة المهارات المتوسطة. ويمكن أن يضيف ذلك رأس المال البشري إلى التكنولوجيا ويزيد من حصة دخل العمالة بالنسبة إلى حصص رأس المال، أو على الأقل، أن يقلص الفجوة بين رأس المال وحصص العمالة. فهذا الأمر سيوازن أيضاً فرص العمل بشكل أكثر تناسلاً بين مستويات المهارات المختلفة.

6

وضع سياسات خاصة بقطاعات محددة تعالج أثر التكنولوجيا على استحداث فرص العمل، بحيث لا ينبغي تعميم أي سياسات بين جميع القطاعات. وبما أن الابتكار يزيد من نمو العمالة في قطاعات البناء، والصناعات التحويلية، والنقل، والبيع بالجملة والتجزئة، ينبغي النهوض بالسياسات التي تحفز الابتكار في هذه القطاعات. ومع ذلك، ينبغي على صناع السياسات حماية العمالة في قطاعي العقارات والفنادق والمطاعم في ضوء الابتكارات الجديدة.

7

ضمان أن يؤدي قطاع البناء دوراً رئيساً في إيجاد فرص العمل، وأن يمثل مدخلاً مثمراً للمصالحة خلال مرحلة إعادة الإعمار بعد انتهاء الصراع، ولا سيما في بلدان مثل العراق واليمن. ويتطلب هذا الأمر حلقات متواصلة من الاستقرار السياسي. وفي الوقت نفسه، فإن النهوض ببنية الحوكمة الاقتصادية والمؤسسية سيعزز البنية التحتية للقطاع الخاص بما في ذلك الاحتياجات المالية.

3

النتائج



الرئيسية

اتسعت الفجوة بين الجنسين في المناصب الإدارية العليا بما يقارب أربعة أضعاف مقارنة بالفجوة بين الجنسين في حصص العمالة بدوام كامل، ما يشير جزئياً إلى وجود سقوف زجاجية في جميع أنحاء المنطقة.

يضمّ قطاع تكنولوجيا المعلومات والأنشطة ذات أعلى معدلات لحصة المرأة في العمالة بدوام كامل بين القطاعات المشمولة بالبحث، ما يعكس جزئياً تزايد تخصص المرأة في هذه الميادين خلال السنوات الأخيرة.

تتركّز النساء العاملات في المنطقة في الشركات العامة أو شبه العامة وفي القطاعات التي تُعتبر مؤاتية للإناث، إلا أنّ المرأة تعاني إلى حدّ كبير من سوء التمثيل في المهن النظامية الأخرى في القطاع الخاص.

أثّرت جائحة كوفيد-19 على القطاعات التي غالباً ما تنخرط فيها المرأة العربية، ولكنها سرّعت أيضاً التحول نحو ترتيبات عمل أكثر مرونة.

تميل المؤسسات التجارية التي تملكها النساء إلى أن تكون من المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم وتواجه مزيداً من القيود في الحصول على القروض والموارد.

3. تأمين فرص عمل للمرأة: القطاعات الواعدة موجودة

ألف. لمحة عامة

نحو يزداد خطر التقصير في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لعام 2030.

يمكن أن يؤدي تفشي جائحة كوفيد-19، مع ما يواكبه من تدابير إغلاق صارمة لاحتواء الانتشار، إلى تفاقم العديد من التحديات الراهنة نتيجة الآثار الاجتماعية والاقتصادية المدمرة، بما في ذلك تعطيل حركة الأسواق والإنتاج، وزيادة البطالة، وخفض الأجور. وتشير التقديرات الأولية في المنطقة العربية إلى فقدان عدد كبير من الوظائف يمكن أن يصل إلى ما يعادل 10 ملايين وظيفة بدوام كامل بناءً على ساعات العمل المخفّضة¹. قد يؤدي الوضع الأخير إلى عرقلة التقدم البطيء أصلاً في توظيف الإناث ومشاركتهن الاقتصادية في المنطقة، باعتبار أن القطاعات التي غالباً ما تنخرط فيها النساء هي من الصناعات الأكثر تضرراً². إلى جانب ذلك، وكما لوحظ، فإن شريحة واسعة من النساء العربيات تعمل في وظائف غير نظامية أو بدوام جزئي؛ وبالتالي، فإن الإغلاق المطول قد عرّض وظائفها ومداخيلها للخطر، وزادها ضعفاً، خصوصاً إذا كانت تفتقر إلى مصادر دخل بديلة.

إلى جانب الشواغل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، فإن زيادة عمالة المرأة تعتبر أمراً محورياً لتعزيز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي على جميع المستويات، بدءاً من الأفراد والأسر المعيشية والمجتمع المحلي وصولاً إلى بلدان بأكملها. على مستوى الأسرة، تولد عمالة الإناث مكاسب إضافية لدعم العائلات وزيادة الاستهلاك والاستثمار في مستقبل الأطفال، وهو أمر بالغ الأهمية، لا سيما بالنسبة للأسر الفقيرة والأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط. وبالتالي، قد يؤدي ذلك إلى الحد من الفقر والحرمان بشكل عام³. وعلى المستوى الإجمالي، لا تزال الفئة النسائية ذات المستوى العلمي الجيد مصدراً غير مستغل لرأس المال البشري يمكن أن يعزز نمو الناتج المحلي الإجمالي إلى حد كبير. وقد رأى أغبري وآخرون حسب تقديراتهم أن زيادة عمالة الإناث إلى مستويات مماثلة لمستويات الرجال أفضت إلى زيادة صافية في الناتج المحلي الإجمالي في مصر والإمارات العربية المتحدة بنسبة 34 في المائة و12 في المائة على التوالي⁴. فقلة استغلال إمكانات المرأة يعيق آفاق التنمية في المنطقة، على

¹ World Bank, 2014. Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs.

² Aguirre and others, 2012. Empowering the Third Billion: Women and the world of work in 2012.

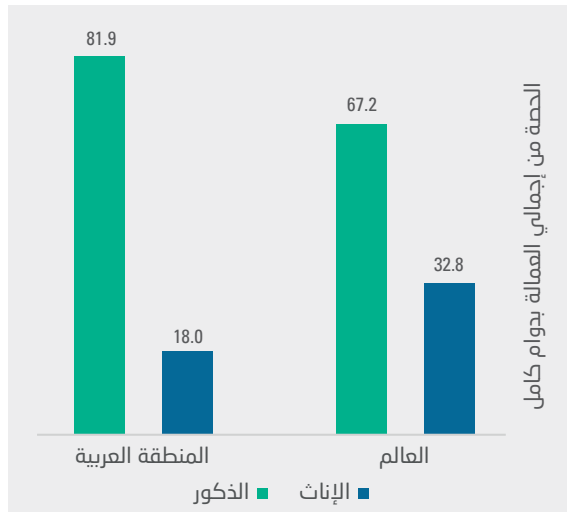
³ For more information on the estimates, please check the appendix of the 4th edition of the "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition". Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf.

⁴ الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020.

باء. عمل المرأة في القطاع الخاص

وبدرجة أقل، في مصر هي أعلى من المتوسط الإقليمي، مع أنها لا تزال دون المتوسط العالمي. بشكل عام، لا تقع الدول العربية دون المتوسط العالمي فحسب، بل إنها دون متوسط الدخل ضمن فئتها. وعلى الرغم من أنّ العراق ودولة فلسطين واليمن تدرج ضمن ثلاث فئات متميزة من حيث الدخل، فإنّ توقعاتها بشأن انعدام المساواة بين الجنسين قابلة للمقارنة. تعاني البلدان الثلاثة من انعدام الاستقرار السياسي، ما ينعكس سلباً على الأداء والمبيعات ونمو العمالة في الشركات.⁵ وإذا كان هذا الواقع يشكّل ربما مصدر قلق اجتماعي واقتصادي على مستوى الدولة، بغض النظر عن

لدرس مسألة إدماج المرأة في سوق العمل، يجب التحقق من طبيعة فرص العمل المتاحة لها. كما ورد سابقاً، تميل النساء إلى الانخراط في وظائف غير نظامية وبدوام جزئي ومتدنية الأجر. قد تؤدي زيادة الوظائف بدوام جزئي إلى تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة لكنها لا تضمن لها وظيفة منتجة بأجر لائق.⁶ رغم كثرة التعاريف المتداولة لتحديد جودة الوظيفة، ينصب التركيز هنا على حصة الإناث في العمل بدوام كامل كمؤشر على جودة الوظيفة وانعدام المساواة بين الجنسين.⁷ كما برهن البنك الدولي،⁸ فإنّ العمل بدوام كامل يعكس العمل الذي يقترن بالأجر العالي والمزايا والحماية والحقوق، والسبيل المحتملة لتنمية المهارات والتقدّم في الوظيفة. ويكشف الشكل 21 عن أنّ المرأة في جميع أنحاء العالم لا تزال تصطدم بعوائق في سوق العمل في القطاع الخاص النظامي؛ وحتى هذه اللحظة، تبدو الفجوة بين الجنسين في الوظائف بدوام كامل أكثر اتساعاً في المنطقة العربية، حيث يفوق متوسط حصة الذكور 4.5 مرات تقريباً حصة النساء. ويشكّل متوسط حصة المرأة من مجموع الوظائف بدوام كامل في القطاع الخاص النظامي للقطاعات المشمولة بالبحث 18 في المائة في المنطقة العربية، أي حوالي نصف المتوسط العالمي.⁹ إلّا أنّ الإجمالي الإقليمي يخفي التباين المستمر في سائر الدول العربية التي هي، في الواقع، شديدة التنوع من حيث ظروفها الاجتماعية والاقتصادية. ويُظهر الشكل 22 أنّ حصة الإناث من إجمالي العمالة بدوام كامل في المغرب وتونس ولبنان،



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

⁵ البنك الدولي، 2014.

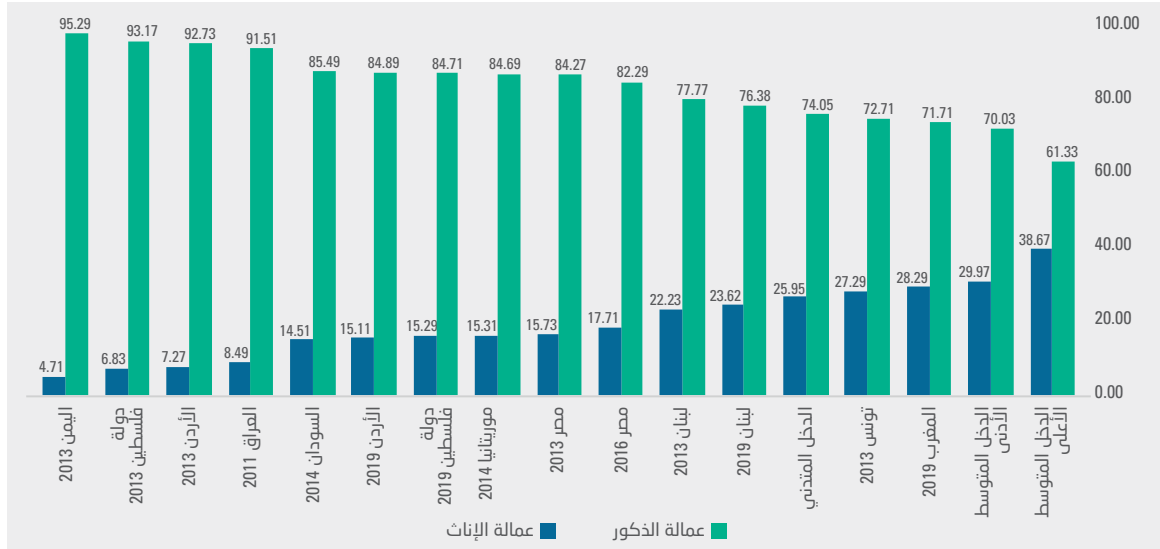
⁶ يبرز أحد المحاذير بتدني معدل الاستجابة نسبياً لهذا المؤشر (49 في المائة من الملاحظات مفقودة). لا يزال نقص البيانات في المنطقة العربية يطرح مشكلة أساسية في وجه إجراء التحاليل التجريبية. ولا يحاول هذا التحليل تعميم النتائج بسبب البيانات المحدودة. ومع ذلك، في هذه الحالة، يبلغ إجمالي عدد الشركات التي أبلغت عن عدد الموظفين 3,525 (51 في المائة من العينة)، ما يعتبر مؤشراً على وضع عمل المرأة في سوق العمل العربية.

⁷ البنك الدولي، 2014.

⁸ تجدر الإشارة إلى أنّ متوسط هذه الحصص لا يعكس سوى القطاعات التي تغطيها الدراسة الاستقصائية للمؤسسات. وقد تكون هناك قطاعات أخرى، كالعليم والرعاية الصحية والخدمات الحكومية والخدمات الاجتماعية، من بين قطاعات أخرى، تعمل فيها النساء في كثير من الأحيان إنما غير مشمولة في هذه الدراسات الاستقصائية.

⁹ Hosny, A., 2017. Political Stability, Firm Characteristics and Performance: Evidence from 6,083 Private Firms in the Middle East. Review of Middle East Economics and Finance, vol. 13, Issue 1.

الشكل 22. حصة الإناث من إجمالي الطلب على العمالة بدوام كامل في الدول العربية كافة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يستند التحليل إلى أحدث دراسة استقصائية.

البلدان الغنية بالموارد، كالعراق، إلى امتلاك صناعات تحتاج إلى رأسمال كبير ومرتبطة بمعظمها بالموارد. وقد تؤثر هيمنة هذه الصناعات سلباً أيضاً على صادرات القطاعات التجارية غير المرتبطة بالموارد، كالصناعات التحويلية القابلة للتداول، والتي غالباً ما تشارك فيها النساء، ما يقلص بالتالي حجم الطلب والعرض من جانب العاملات. أما الاقتصادات الفقيرة بالموارد، مثل مصر والمغرب وتونس، فتعتمد أكثر على الصناعات الكثيفة العمالة، ما يضطرها إلى الاستفادة من مشاركة المرأة في الاقتصاد¹⁰. إذا كانت هذه الخطوة تسير في الاتجاه الصحيح، فإن تشجيع المرأة على المشاركة في سوق العمل يتطلب التغلب على الأفكار النمطية السائدة حالياً في مختلف القطاعات الاقتصادية المتبقية، بما فيها القطاعات ذات الكثافة الرأسمالية.

الجنس، في فترات احتدام الصراعات، فمن شأن زيادة العنف على أساس الجنس وهواجس الحماية، إلى جانب العقوبات الاجتماعية والثقافية القائمة فعلياً، أن يضع عراقيل إضافية أمام توظيف الإناث ويسهم في إضعاف نتائج سوق العمل. وعلى الرغم من أن الطلب على توظيف المرأة في الأردن قد تضاعف بين عامي 2013 و2019، لا يزال أداء الأردن أدنى بكثير من أداء أقرانه ضمن فئة الدخل التي ينتمي إليها.

تجدر الإشارة إلى أن الفروقات الملحوظة بين بلدان المنطقة قد تعود إلى عوامل متنوعة، بما فيها التباين في وجهات النظر المجتمعية والعائلية، الذي يلعب دوراً حاسماً في تحديد الفرص الاقتصادية للمرأة. وقد تشكل الاختلافات في الموارد الممنوحة عاملاً منطقياً آخر. تميل

جيم. القطاعات الاقتصادية المختارة

بين الحياة المهنية والشخصية، فيما تعاني إلى حد كبير من نقص التمثيل في المهن النظامية الأخرى

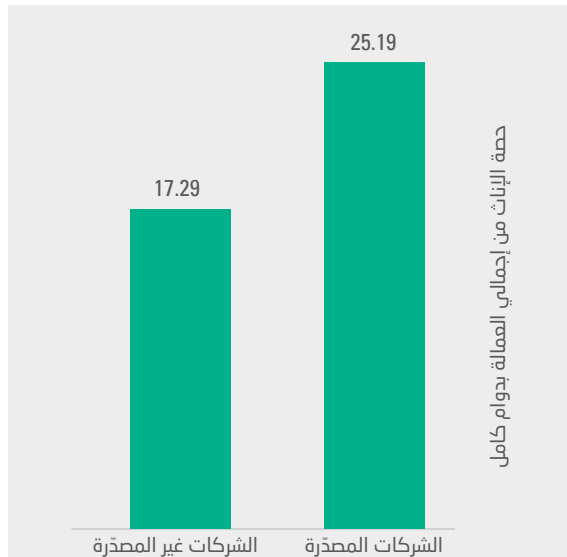
غالباً ما تعمل المرأة في قطاعات مثل التعليم والخدمات الاجتماعية باعتبارها توفر توازناً مدروساً

¹⁰ البنك الدولي، 2004.

جامعة نيويورك أبو ظبي بأن الأفكار النمطية المرتبطة بالجنس في أسواق العمل تشكل تحدياً بارزاً في وجه تعليم النساء في القوى العاملة. إنَّ النظرة المستقبلية لميدان تكنولوجيا المعلومات في المنطقة العربية واعدة لجهة تقليص الفجوات بين الجنسين، لكنَّ الشرط المسبق الأساسي لتحقيق ذلك يكمن في تحدي المفاهيم التمييزية بين الجنسين والتعويل على رفع مستوى تعليم المرأة في كافة القطاعات. ونظراً إلى إمكانية إتمام معظم وظائف تكنولوجيا المعلومات عن بُعد، قد تزيد أساليب العمل الجديدة الناشئة في ضوء أزمة كوفيد-19 فرص الإناث الماهرات في الحصول على وظيفة أكثر تلاؤماً مع وضعهنَّ.

يشكّل قطاع النقل والتخزين والاتصالات ثاني أكبر قطاع لتوظيف المرأة، ثم يليه قطاع التصنيع. ففي سائر الاقتصادات العربية المشمولة باستطلاع العمالة، سُجِّل أعلى متوسط لحصص الإناث في قطاعات التصنيع الكثيفة العمالة، كالملابس والأحذية والجلود والمفروشات، فيما تدنّت الأرقام في قطاعات التصنيع الأقلّ

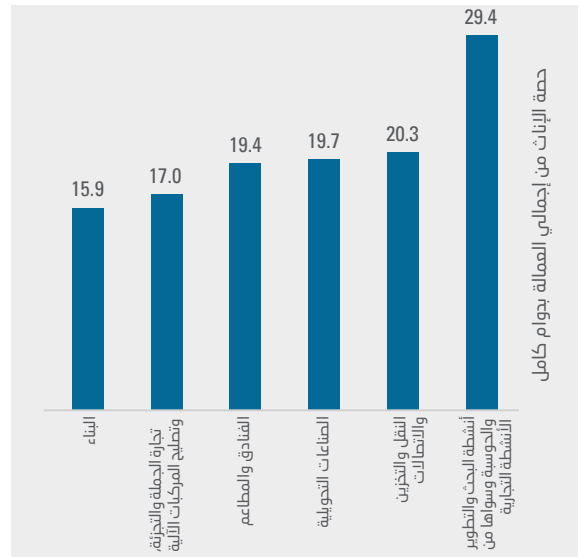
الشكل 24. حصة الإناث من العمالة والتجارة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

في القطاع الخاص. يستعرض الشكل 23 حصة الإناث من إجمالي الطلب على العمالة بدوام كامل في شتّى القطاعات الاقتصادية المنتجة المختارة. ويكشف عن أنّ قطاع تكنولوجيا المعلومات والأنشطة ذات الصلة يسجّل أعلى متوسط لحصة الإناث في مجال العمل بدوام كامل بين القطاعات المشمولة بالبحث، ما يعكس جزئياً تخصص المرأة بشكل متزايد في هذه المجالات خلال السنوات الأخيرة. قد يكون هذا الأمر مستغرباً إذ يُنظر إلى هذا المجال عادةً على أنه خاضع لهيمنة الذكور، إنّما ليس الوضع على هذه الحال بالضرورة في المنطقة العربية. فتبعاً لجامعة نيويورك أبو ظبي، يتبيّن أنّ 40 في المائة من طلاب المنطقة العربية المتخصصين في علوم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات هم من النساء، مقارنةً بنسبة 15 إلى 20 في المائة في الولايات المتحدة¹¹. ورغم اختيار المزيد من النساء التخصص في المجالات المتعلقة بعلوم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات، متحديات بعض الأفكار النمطية، لا تزال حصة الإناث من إجمالي العمالة بدوام كامل في هذا المجال دون 30 في المائة، كما هو مبين في الشكل 23. وتبرهن

الشكل 23. حصة الإناث من العمالة، حسب القطاع (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

Zaatari, S., 2015. Arab women show the way with computer science aptitude. UAE Education (June 12). ¹¹

باعتماد البعض¹⁶. أمّا في قطاع السياحة، وهو قطاع اقتصادي رئيسي في العديد من البلدان العربية، فيرتبط التمييز على أساس الجنس بعدة عوامل، نذكر منها التنقل لمسافات طويلة، والعمل ليلاً والتعاطي مع الرجال والأجانب. وقد وجد أسعد¹⁷ مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية¹⁸ أدلة تثبت هذه العوامل في مصر والأردن، اللتين اعتبرتا، وفقاً لمنظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة¹⁹، من بين البلدان الأكثر استقطاباً للسائح في الشرق الأوسط عام 2017. كما يخضع إدماج المرأة العربية في صناعة السياحة للقيود المنصوص عليها في قوانين العمل التي تحظر عموماً العمل الليلي للإناث، باستثناء القطاع الصحي²⁰، وهذا يؤكد أن قوانين العمل في الدول العربية تخضع للمعايير الاجتماعية وتحّد من عمالة المرأة.

من المحتمل أن تؤدي قوانين العمل الأخرى في المنطقة العربية إلى تقييد العرض والطلب من ناحية العوامل، بما في ذلك قوانين إجازة

استخداماً للعمالة نسبياً¹². وكان البنك الدولي¹³ قد أكّد في دراسة سابقة أنّ تونس والمغرب اعتمدتا على الصادرات الصناعية، لا سيما المنسوجات والملابس، لتشجيع توظيف المرأة في القطاع الخاص. كما يميل الانفتاح التجاري إلى تعزيز قطاعات مماثلة، ما قد يفسّر جزئياً ارتفاع حصة المرأة في مختلف الشركات الموجهة نحو التصدير مقارنة بالشركات غير المصدّرة (الشكل 24)¹⁴. لكن، بوجه عام، لا تزال مشاركة المرأة في قطاع التصنيع متدنية.

تسجّل حصة المرأة من الوظائف بدوام كامل مستويات أدنى بكثير في جميع القطاعات تقريباً، ولا تزال مبدئياً دون 19 في المائة في قطاعات الفنادق والمطاعم (كبدل عن السياحة) والبناء وتجارة الجملة والتجزئة¹⁵. وغالباً ما تتسم هذه القطاعات بهيمنة ذكورية، ما يحّد من قدرة المرأة على الحركة في العمل، لا سيما في القطاع الخاص. فعلى سبيل المثال، يُعزى انخفاض نسبة النساء في قطاع البناء جزئياً إلى أنه من القطاعات التي تتطلب جهداً جسدياً

¹² كشف تحليل للقطاعات الفرعية في الصناعات التحويلية أنّ قطاعات الألبسة والزينة وصباغة الفرو تسجّل أعلى متوسط لحصص المرأة من العمالة بدوام كامل. إلا أنّ الحصة النسائية على مستوى الصناعات الفرعية لم يتم إيرادها هنا نظراً إلى شخّ الملاحظات لكل قطاع فرعي.

¹³ البنك الدولي، 2004.

¹⁴ تعتمد الشركات المصدّرة هنا على نسبة 15 في المائة وما فوق من المبيعات الموجهة إلى أنشطة التصدير المباشرة. كذلك تمّ تطبيق التمرين ذاته على الصادرات غير المباشرة، التي كشفت عن وجود اتجاه مماثل.

¹⁵ يشير موغادم أيضاً إلى أنّ مشاركة النساء في المنطقة العربية، وفقاً للإحصاءات الرسمية، تسجّل مستويات متدنية في قطاعات الفنادق والمطاعم، وتجارة الجملة والتجزئة. وقد يُعزى ذلك جزئياً إلى المعايير الثقافية. انظر، Moghadam, V. M., 2013. Women, work and family in the Arab region: Toward economic citizenship. Doha International Family Institute (DIFI) Family Research and Proceedings.

¹⁶ وفقاً لـ "الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية"، هذا هو الحال في الأردن. انظر USAID, 2012. USAID/Jordan: Gender Analysis and Assessment.

¹⁷ Assaad, R., 2002. Informalization and de-feminization: Explaining the unusual pattern in Egypt. Prepared for the Conference on Rethinking Labor Market Informalization: Precarious Jobs, Poverty, and Social Protection, Cornell University, Ithaca, NY, 18-19 October, pp. 18-19.

¹⁸ الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2012.

¹⁹ World Tourism Organization (WTO), 2019. Tourism in the MENA Region. Madrid: UNWTO. Available at <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420896>.

²⁰ الجدير بالذكر أنّ تشريعات العمل في لبنان تتضمن أحكاماً تتعلق بظروف العمل الليلي والأعمال التي تعتبر أنها تمسّ بالأخلاق. فتحدّد تدابير الحماية المتشددة من فرص العمل المتاحة للنساء. للاطلاع على قوانين العمل الليلي بالتفصيل، انظر OECD, 2014. Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa. OECD Publishing.

²¹ Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), 2012. Addressing barriers to women's economic participation in the Arab region (E/ESCWA/ECW/2012/1).

بموازاة ذلك، تأثرت الخدمات المتعلقة مثلاً برعاية الأطفال والتعليم وصالونات التجميل، والمتمحورة حول النساء والمؤسسات الخاضعة لإدارتهن، سلباً بالتدابير المتخذة للحفاظ على التباعد الاجتماعي. وكان الوضع مماثلاً في قطاعي الفنادق والمطاعم اللذين يشكّلان أيضاً مصدر دخل لنساء كثيرات في المنطقة من خلال الوظائف أو أنشطة ريادة الأعمال، علماً أنّ المرأة العربية هي أقل انخراطاً في هذه القطاعات مقارنةً بالمرأة في المناطق الأخرى. لذلك، فإنّ زيادة البطالة وخفض الأجور، من بين الآثار الاجتماعية والاقتصادية المدمرة الأخرى الناجمة عن الجائحة، قد يفاقمان أشكال التفاوت القائمة بين الجنسين في أسواق العمل.

مع ذلك، وفي خضم هذه الأجواء المضطربة، يمكن اغتنام الفرص لتحسين قدرة المرأة خلال أزمة كوفيد-19 وما بعدها. فقد أدّت الجائحة إلى تسريع وتيرة التحول نحو ترتيبات عمل أكثر مرونة، لا سيما في القطاع الخاص. كما تمّ اللجوء إلى وسائل العمل عبر الإنترنت والعمل من المنزل بشكل متزايد في العديد من الصناعات، بما في ذلك قطاع الخدمات مثل التعليم والصحة. ومن شأن ترتيبات العمل عن بعد هذه أن تسهّل على المرأة إيجاد التوازن بين حياتها المهنية والشخصية ورعاية الأطفال؛ مع ذلك، لا يزال المجال متاحاً لتحسين تقاسم المسؤوليات داخل المنزل. ويمكن أن يؤدي تسارع وتيرة الرقمنة وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا إلى توفير فرص وظيفية في ميادين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصناعات ذات التكنولوجيا العالية، التي تتخصص فيها النساء، لا سيما في المنطقة، بشكل متزايد.

الأمومة²². فإجازة الأمومة غير الكافية، التي تقل عادةً عن 14 أسبوعاً²³، قد تعيق قدرة المرأة على الحفاظ على التوازن بين حياتها المهنية والشخصية، وتثنيها عن الانضمام إلى سوق العمل. الجدير بالذكر أيضاً أنّ إجازة الأبوة ليست معهودة في المنطقة، حيث تمنح قلة من البلدان فقط فترة إجازة تصل إلى ستة أيام²⁵. وخلافاً لمقصد الهدف 4-5 من أهداف التنمية المستدامة، الذي يشجّع على تقاسم المسؤولية داخل المنزل والأسرة، قد تعرّز أوجه الخلل هذه العلاقات الذكورية بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، يقع العبء المالي لإجازة الأمومة الإلزامية في معظم هذه البلدان على عاتق رب العمل²⁶، ما يثني الشركات الخاصة عن توظيف النساء، لا سيما المتزوجات منهنّ.

في ظلّ إجراءات الإغلاق المتخذة نتيجة كوفيد-19، أدّى توقّف الأسواق وسلاسل التوريد والانكماش في مختلف القطاعات الاقتصادية المتأثرة بالناتج إلى ارتفاع غير مسبوق في معدلات البطالة بين الرجال والنساء على حدّ سواء. وكانت القطاعات التي غالباً ما تنخرط فيها المرأة، كالصناعات التحويلية والخدمات، من الصناعات الأكثر تضرراً في المنطقة العربية²⁷. فعلى سبيل المثال، اعتمدت عدة بلدان عربية، كما ذُكر، على الصناعات الكثيفة العمالة والموجهة نحو التصدير، كالمنسوجات والملابس، لتعزيز عمالة المرأة في القطاع الخاص النظامي. ومع ذلك، أثّرت إجراءات الإغلاق والحجر الصحي بشدة على هذه القطاعات، ما دفع العديد من الشركات والمصانع إلى وقف الإنتاج، وخفض الرواتب أو حتى الإغلاق بسبب توقف سلسلة التوريد والحركة التجارية²⁸.

²² تشير منظمة العمل الدولية إلى أن المغرب وحده هو الذي صدّق رسمياً على اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183)، وأنّ الجزائر وليبيا وحدهما صدّقتا على اتفاقيات الأمومة السابقة. انظر ILO, 2015. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs.

²³ الإسكوا، 2012.

²⁴ تشمل الاستثناءات الجمهورية العربية السورية (120 يوماً)، والمغرب (14 أسبوعاً)، ومصر (ثلاثة أشهر).

²⁵ منظمة العمل الدولية، 2015.

²⁶ الإسكوا، 2012.

²⁷ الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020.

²⁸ منظمة العمل الدولية 2020 ج. كوفيد-19 وصناعات النسيج والملابس والجلود والأحذية. موجز قطاعي لمنظمة العمل الدولية، 8 نيسان/أبريل.

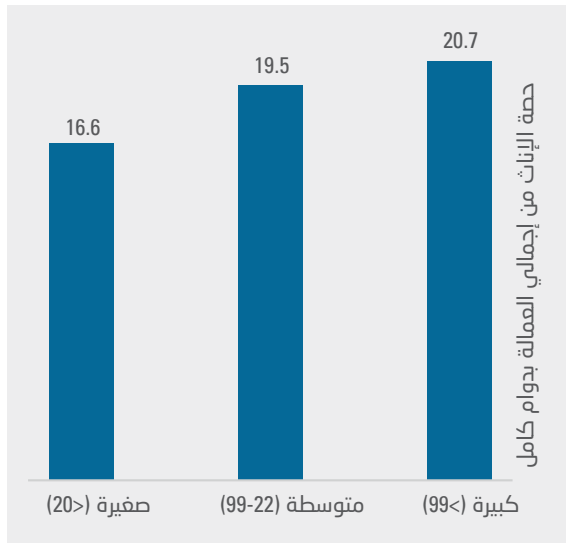
دال. بنية ملكية الشركات وحجمها

من قبل الشركات المملوكة للدولة، لا تزال المساواة بين الجنسين في جميع القطاعات بعيدة المنال.

يمكن للبلدان العربية أيضاً أن تستفيد من توجيه سياساتها نحو تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر. ففي الشركات ذات الملكية الأجنبية الخاصة بغالبيتها، يوازي متوسط حصة الإناث 1.7 مرة تقريباً من حصتهن في الشركات ذات الملكية المحلية الخاصة بغالبيتها. ومن المرجح أن تقوم الشركات المتعددة الجنسيات، لا سيما تلك التي تتخذ مقارها في بلدان تراعي المساواة بين الجنسين في ممارسات وبيئات التوظيف، بنقل سياساتها وممارساتها العالمية إلى الشركات التابعة لها في المنطقة العربية، ما يزيد من فرص

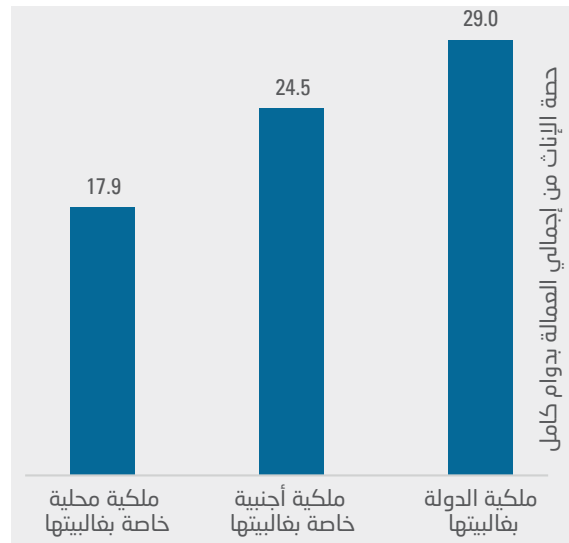
ي صنف الشكل 25 عمالة الإناث حسب نوع ملكية الشركة.²⁹ فيبين أن المؤسسات التي تملكها الدولة تسجل أعلى متوسط لحصة الإناث، أي ضعف المتوسط الإقليمي تقريباً. وتوفر المؤسسات العامة أو شبه العامة وظائف أكثر ملائمة للمرأة معتمدة ترتيبات عمل أكثر مرونة مقارنةً بالمؤسسات الخاصة، بما في ذلك ساعات عمل أقصر، وإجازة أمومة أفضل، ومرافق لرعاية الأطفال. وتتيح هذه المزايا للمرأة تقسيم وقتها بشكل متوازن بين مسؤوليات العمل والرعاية المنزلية، لا سيما بعد الزواج.³⁰ وقد وجد أسعد مع هيندي وياسين³¹، وهيندي³² منفرداً أن النساء العاملات في شركات خاصة تميل إلى ترك العمل بعد الزواج على عكس العاملات في القطاع العام. ورغم توظيف معظم الإناث في المنطقة العربية

الشكل 26. حصة الإناث من العمالة، حسب حجم الشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 25. حصة الإناث من العمالة، حسب بنية الملكية (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

²⁹ تستند ملكية الشركات هنا إلى نسبة 51 في المائة من الأسهم. والفرضية الأساسية هي أن معظم أصحاب الأسهم، يكون لهم تأثير كبير عادةً على قرارات الشركة وأنظمتها.

³⁰ الإسكوا، 2012؛ ومنظمة العمل الدولية، 2015.

³¹ Assaad, R., R. Hendy and C. Yassine, 2012. Gender and the Jordanian Labor Market. In The Jordanian Labor Market in the New Millennium, pp. 105-143.

³² Hendy, R., 2015. Women's Participation in the Egyptian Labor Market: 1998-2012, Economic Research Forum Working Paper 907.

والمتوسطة مستوى أعلى من مستوياته في الشركات الصغيرة. كما أظهرت عدة دراسات وجود علاقة إيجابية بين حجم الشركة والأجور.³⁶ وقد يؤدي ارتفاع الأجور والمزايا التي تمنحها الشركات الكبيرة إلى زيادة كلفة الفرص البديلة لعدم الانضمام إلى سوق العمل، وتحفيز المرأة على المشاركة.³⁷ بالإضافة إلى المزايا العالية التي تمنحها الشركات الكبيرة، يمكن أن تتبع هذه الأخيرة ممارسات أقل تمييزاً بين الجنسين وأقل خطراً من حيث التعرض للتحرش الجنسي، إذ من الأرجح أن تلتزم بإطار قانوني وتنظيمي واضح، يشمل قواعد السلوك الشخصي.³⁸ وقد يساعد ارتفاع نسب العمالات في هذه الشركات بدوره على إرساء بيئة عمل ملائمة وآمنة للمرأة.

عمل المرأة³³، ويمنحها إجازة أمومة أطول ومزايا أخرى.³⁴ وليس من الخطأ القول إن الاستثمار الأجنبي المباشر قادر على تعزيز الطلب والعرض على السواء في مجال عمالة المرأة.

إن الغالبية العظمى من الشركات المشمولة في الاستطلاع والتي غالباً ما تكون خاضعة لملكية الدولة أو ملكية أجنبية خاصة هي شركات كبيرة ومتوسطة، وهذا عامل آخر يفسر ارتفاع حصة المرأة من مجموع الوظائف بدوام كامل.³⁵ يبين الشكل 26 متوسط حصة المرأة من مجموع العمالة بدوام كامل حسب حجم الشركة، والذي يُحدّد قياساً بالعدد الإجمالي للموظفين. ويسجل متوسط حصة الإناث في الشركات الكبيرة

هاء. المرأة في مواقع صنع القرار

مكسب اقتصادي عند توظيف النساء - في المناصب العليا بالترابط مع رفع مستوى الابتكار والأداء لدى الشركات وزيادة الناتج المحلي الإجمالي.³⁹ رغم ذلك، تبرز نزعة في العالم - وبالأكثر في المنطقة

يعتبر تمكين المرأة في أدوار القيادة وريادة الأعمال حجر الزاوية في الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة. وتؤكد الدراسات الحديثة على زيادة حصة النساء من فرص العمل - وهو

³³ وجد فقيه وغزاليان أن الملكية الأجنبية الخاصة تزيد احتمال توظيف المرأة في مختلف شركات التصنيع في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. انظر Fakhri, A. and P. L. Ghazalian, 2015. Female employment in MENA's manufacturing sector: the implications of firm-related and national factors. In *Economic Change and Restructuring*, vol. 48, No. 1, pp. 37-69.

³⁴ منظمة العمل الدولية، 2015.

³⁵ لم يتغير الاتجاه السائد في بنية ملكية الشركات عند النظر إلى حجم الشركات. ففي مختلف فئات الشركات الثلاث بحسب الحجم، تسجل الشركات الخاصة الأجنبية نسبة عمالة المرأة بدوام كامل أعلى من نسبتها في الشركات الخاصة المحلية.

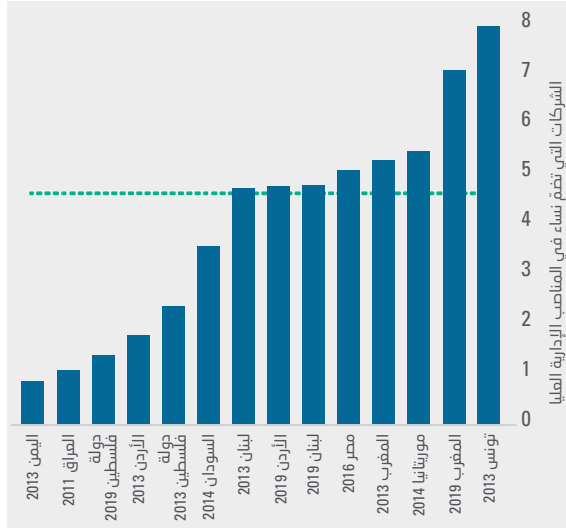
³⁶ Dunn, L., 1986. Work disutility and compensating differentials: Estimation of factors in the link between wages and firm size. In *The Review of Economics and Statistics*, vol. 68, Issue 1, pp. 67-73; Brown, C. and J. Medoff, 1989. The employer size-wage effect. In *Journal of Political Economy*, vol. 97, No. 5, pp. 1027-1059; and Schmidt, C. M. and K. F. Zimmermann, 1991. Work characteristics, firm size and wages. In *Review of Economics and Statistics*, vol. 73, No. 4, pp. 705-710.

³⁷ يبرهن ساربو أن الشركات الكبيرة والمتوسطة قد تتخذ ترتيبات عمل أقل مرونة. كالعامل عن بعد، مقارنةً بالشركات الصغيرة، ما قد يعيق قدرة المرأة على الموازنة بين عملها وواجباتها المنزلية. لذلك، فإن زيادة الأجور والإعانات قد ترفع كلفة الفرصة البديلة لعدم الانضمام إلى سوق العمل وتوازن مطالب المرأة بترتيبات العمل المرنة. انظر Sarbu, M., 2014. Determinants of flexible work arrangements. ZEW - Centre for European Economic Research, Discussion Paper No. 14-028.

³⁸ Nasr, S and A. Rostom, 2013. SME contributions to employment, job creation, and growth in the Arab world. Policy Research Working Paper No. 6682. Washington, D.C.: World Bank.

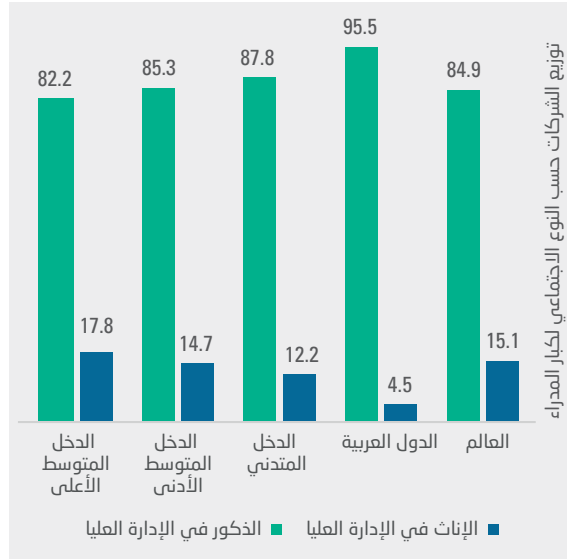
³⁹ Dezsö, C. L. and D. G. Ross, 2012. Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. In *Strategic Management Journal*, vol. 33, No. 9, pp. 1072-1089; McKinsey & Company, 2015. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*; and ILO, 2015.

الشكل 28. المرأة في الإدارة، حسب البلد (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.
ملاحظة: يمثل الخط المتقطع المتوسط الإقليمي.

الشكل 27. المرأة في الإدارة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

شركات الأعمال ربما باتجاه إعاقه نمو المرأة في حياتها المهنية، يستمر ارتفاع عدد النساء في مجال قيادة الأعمال.⁴³

يركّز هذا القسم على العوامل المتعلقة بالشركات لتقييم تمكين المرأة في سائر القطاعات غير الزراعية المختارة في المنطقة العربية باستخدام مؤشرين رئيسيين، وهما جنس كبار المدراء وأصحاب الشركات. في ما يخصّ جنس أصحاب الشركات، ينصب التركيز بالدرجة الأولى على الشركات التي تديرها إناث ويديرها ذكور حصراً (جميع النساء مقابل جميع الرجال) من أجل فهم خصائص قيادة الأعمال وتحدياتها تبعاً للنوع الاجتماعي بشكل أفضل. ويبين الشكل 27 أنّ المنطقة العربية متخلفة كثيراً عن العالم على مستوى تمثيل المرأة في المناصب الإدارية والقيادية في القطاعات المختارة.

العربية - إلى نقص تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار.⁴⁰ ولطالما تحدثت الأدبيات عن فرضية السقف الزجاجي، التي تفيد بأنّ المرأة لا يصعب عليها أن تتبوأ أعلى المناصب وحسب، بل تزيد العقبات أمامها كلّما تقدّمت في الهرم التنظيمي. تشمل هذه العقبات في ميدان الأعمال التجارية الهيكل التنظيمي وثقافة الشركات، والمفاهيم والمعايير الاجتماعية والثقافية العامة في ما يخصّ قدرة المرأة ودورها في تربية الأطفال، بالإضافة إلى الفرص الوظيفية غير الكافية، وأنظمة العمل التمييزية⁴¹. وتشدد منظمة العمل الدولية على أن المرأة تميل إلى الخروج من أسواق العمل في نصف مسيرتها المهنية تقريباً، عندما تسمح لها خبراتها المتراكمة بشغل مناصب عليا⁴²، ما يؤدي إلى نقص العنصر النسائي في تلك المناصب وتعزيز الصور النمطية المرتبطة بالجنس. وفيما يدفع عالم

⁴⁰ البنك الدولي، 2013. فتح الأبواب: المساواة بين الجنسين والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. واشنطن العاصمة: البنك الدولي.

⁴¹ Oakley, J. G., 2000. Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. in Journal of Business Ethics, vol. 27, No. 4, pp. 321-334; Eagly, A. H. and S. J. Karau, 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. In Psychological Review, vol. 109, No. 3, pp. 573-598; and ILO, 2016. Women in Business and Management: Gaining Momentum in the Middle East and North Africa.

⁴² المصطلح المبتكر لوصف هذه الظاهرة هو "تسرّب في خط الأنابيب".

⁴³ منظمة العمل الدولية، 2016.

وتكشف معاينة الأداء على الصعيد القطري أنّ البلدان التي تصدر القائمة هي أساساً البلدان ذاتها التي تصدرت حصص الإناث في العمالة بدوام كامل (الشكل 28). تتفوق بلدان تونس والمغرب وموريتانيا ومصر ولبنان على أقرانها، مسجلةً متوسطاً أفضل من المتوسط الإقليمي، إنّما بفارق بسيط فقط. فعلى سبيل المثال، بلغت نسبة الشركات التونسية التي شغلت فيها النساء مناصب إدارية عليا عام 2013 نصف المتوسط العالمي وحسب. وتحتل موريتانيا، التي كانت حصة المرأة فيها في الوظيفة بدوام كامل دون المتوسط الإقليمي، المرتبة الثانية في المنطقة من حيث المناصب الإدارية العليا للإناث، وإن بمعدل 5 في المائة. وتشير هذه الأرقام المنخفضة عموماً إلى أنّ المشوار لا يزال طويلاً أمام المنطقة العربية بأسرها من أجل تمكين المرأة في المناصب العليا والقيادية.

كما أفاد أقل من 5 في المائة من مؤسسات المنطقة المشمولة بالبحث بوجود نساء في أعلى مناصبها الإدارية مقارنةً بأكثر من 15 في المائة في العالم. وفي المنطقة العربية، تتسع الفجوة بين الجنسين في المناصب الإدارية العليا بنحو أربعة أضعاف مقارنة بالفجوة بين الجنسين في حصص العمالة بدوام كامل، ما قد يدلّ على وجود سقف زجاجية في جميع أنحاء المنطقة.

تبعاً لمنظمة العمل الدولية، يبدو السقف الزجاجي أكثر بروزاً في المنطقة العربية حيث يشدّ تأثير القيم والمعايير الاجتماعية المتصلة بالجنس⁴⁴. في الحقيقة، إنّ العقبات الآنفة الذكر التي تعيق عمالة المرأة في المنطقة العربية تمنعها أيضاً من التقدم في مسيرتها المهنية. بل قد تتفاقم هذه العقبات في المناصب العليا التي تستوجب تحمّل المزيد من المسؤوليات والالتزام بالوظيفة.

واو. خصائص الشركات المختارة

يبين الشكل 29 أنّ الشركات التي تضمّ نساء في المناصب الإدارية العليا تنتشر أساساً في قطاع الصناعات التحويلية. ومن بين القطاعات المختارة، تسجّل ريادة الأعمال لدى النساء أعلى مستويات في قطاع الصناعات التحويلية، كما هو مبين في القسم التالي، ما يفسّر جزئياً تواجد النساء بنسب عالية في المناصب الإدارية لهذا القطاع⁴⁵. ويشير الشكل 29 إلى أنّ نشاط المرأة في مجال ريادة الأعمال متدنٍ إلى حدّ كبير في القطاعات المتبقية، ما يدلّ إلى حدّ ما على أنّ المعايير الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي قد تؤثر أيضاً على فرص تقدمها في المناصب الإدارية ومهنتها.

يبين الشكل 30 أنّ الشركات التي تضمّ نساء في المناصب الإدارية العليا هي في الغالب مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم. ولعلّه من المفارقة أنّ تضمّ الشركات الكبيرة عدداً أقل من المديرات عندما تستحوذ المرأة فيها على حصة أكبر من الوظائف بدوام كامل وتتبع ممارسات أقل تمييزاً على أساس الجنس، نظراً لإطارها التنظيمي الشفاف. لكنّ اشتداد المنافسة على المناصب الإدارية العليا في الشركات الأكبر حجماً قد لا يصبّ في مصلحة النساء⁴⁶. يبيّن القسم التالي أنّ المرأة غالباً ما تميل إلى إنشاء مؤسسات صغيرة، ما قد يفسّر تركّز نشاطها الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

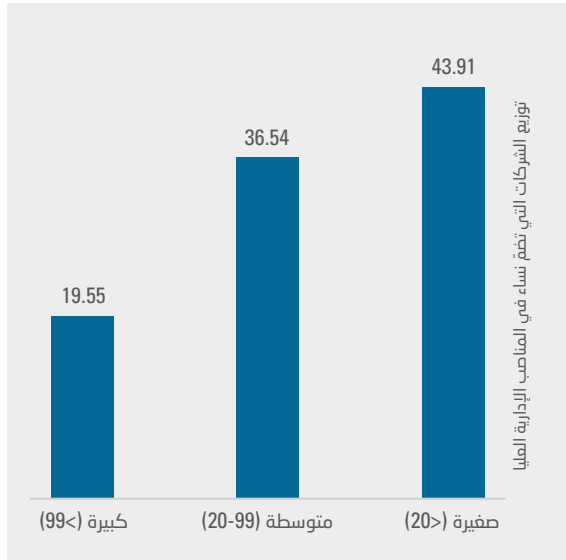
⁴⁴ منظمة العمل الدولية، 2016.

⁴⁵ تتركز معظم الشركات التي تضمّ نساء بين مالكيها وكبار مدراءها في قطاعين هما: الملابس وصباغة الفراء، بالإضافة إلى المنتجات الغذائية والمشروبات.

⁴⁶ Amin, M. and A. Islam, 2014. Are there more female managers in the retail sector? Evidence from survey data in developing countries. Policy Research Working Paper No. 6843. Washington, D.C.: World Bank.

بالقسم الأكبر منها، ويكون له بالتالي التأثير الأكبر على اتخاذ القرارات، ما يوحي بأن تأثير المرأة محدود للغاية وأن الطريق إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب القيادية لا يزال طويلاً. يفيد أقل من 3 في المائة من المؤسسات المشمولة بالدراسة الاستقصائية بمراعاة التكافؤ بين الجنسين

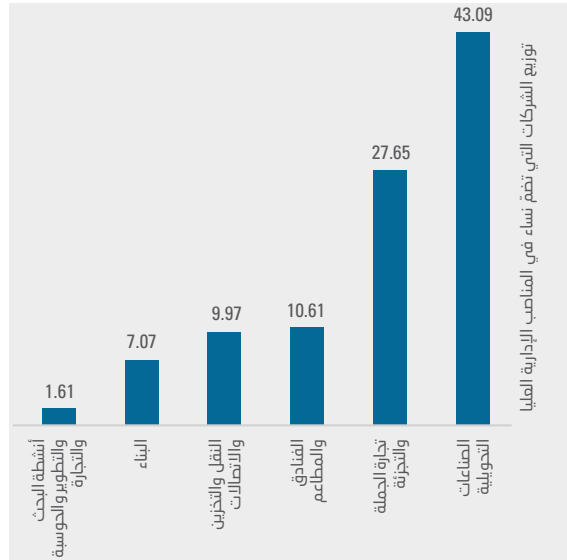
الشكل 30. المديرات ذوات المناصب العليا، حسب حجم الشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

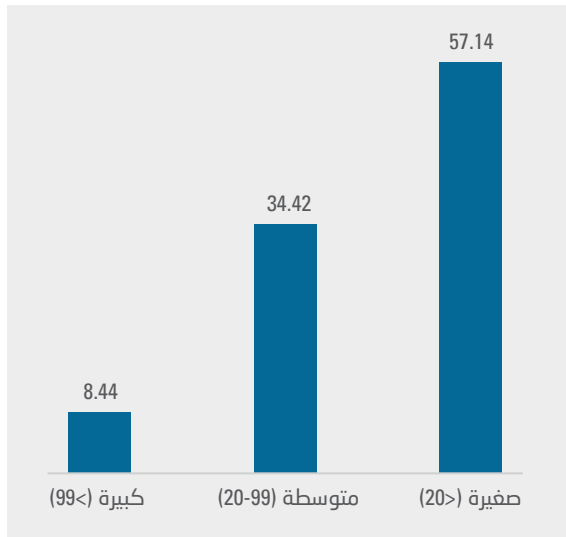
سعت بعض النساء أيضاً إلى البحث عن وظيفة في مجال ريادة الأعمال؛ لكن ما يقارب 81 في المائة من المؤسسات المشمولة بالدراسة الاستقصائية للشركات في المنطقة العربية مملوكة حصراً من رجال. وحتى في الحالات التي تحظى فيها المرأة بحصة من ملكية المؤسسة، يبقى الرجل متحكماً

الشكل 29. المديرات ذوات المناصب العليا، في قطاعات اقتصادية مختارة (بالنسبة المئوية)



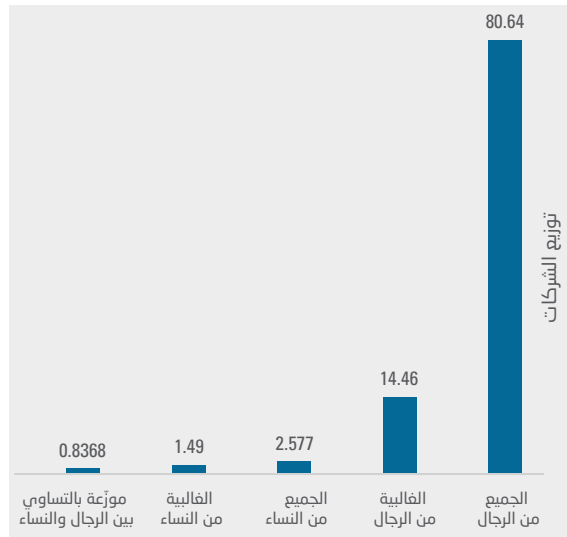
المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 32. ملكية الإناث، حسب حجم الشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

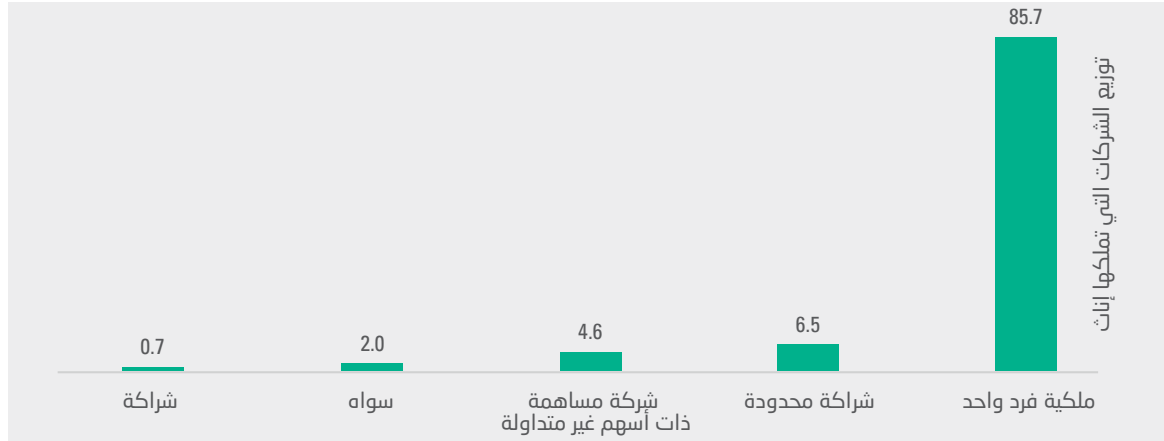
الشكل 31. ملكية الشركات، حسب الجنس (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

تأمين فرص عمل للمرأة: القطاعات الواعدة موجودة

الشكل 33. ملكية الإناث، حسب الوضع القانوني للشركة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

لذا، فإنّ المساهمة الكبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما تلك التي تملكها النساء، في توفير فرص العمل والنمو الاقتصادي تبقى مرهونة بمدى قدرتها على التوسع واستغلال كامل إمكانات النمو الموجودة لديها.

سُئلت المالكات عن أكبر عقبة تؤثر على عمليات شركاتهن وأدائهن (الشكل 34). وكان الجواب الأكثر شيوعاً هو عدم الاستقرار السياسي، الذي يرتبط بالمناخ الاستثماري غير المؤاتي. لذا، يتعيّن على الحكومات العربية أن تعطي الأولوية للاستقرار السياسي وأن ترسي بيئة مؤاتية للاستثمار من أجل تعزيز تنمية القطاع الخاص والنشاط الاقتصادي. أمّا الحصول على التمويل، باعتباره ثاني أكثر الإجابات شيوعاً، فشكّل مصدر قلق كبير لدى جميع المؤسسات، بغض النظر عن الجنس. إلّا أنّ هذه المسألة قد تشكّل عقبة أكبر بالنسبة لرائدات الأعمال، لا سيما في المنطقة العربية. ويشير الفريق الرفيع المستوى التابع لدى الأمين العام للأمم المتحدة والمعني بتمكين المرأة اقتصادياً⁴⁸ إلى أنّ

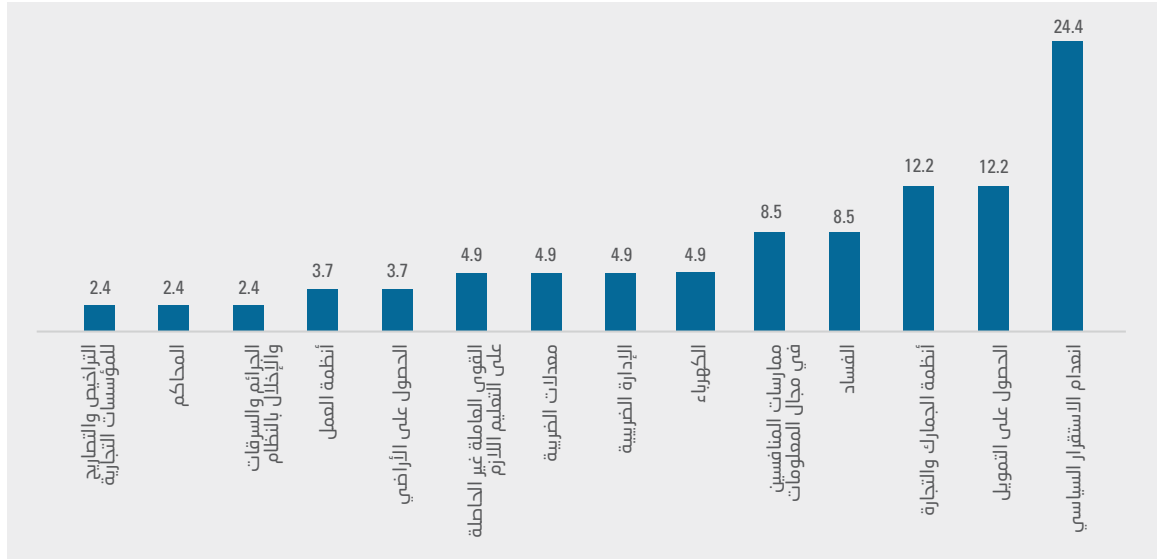
في ملكية الشركات، لا بل تفيد نسبة أقل بوجود الملكية حصراً بين أيدي الإناث.

تتسم الشركات المملوكة حصراً للإناث بخصائص مماثلة للشركات التي تديرها إناث، ويتوزّع القسم الأكبر من المؤسسات التجارية التي تملكها نساء بين مؤسسات صغيرة (57.1 في المائة) أو متوسطة الحجم (34.4 في المائة). ينعكس ذلك أيضاً على الوضع القانوني للمؤسسات التجارية التي تملكها النساء، والتي تخضع نسبة 86 في المائة منها لملكية شخص واحد. تتخذ هذه الشركات عادةً شكل مؤسسات تجارية صغيرة يسهل إنشاؤها (مقارنةً بأنواع أخرى من المؤسسات التجارية)، وتتطلب قدراً أقل من المعاملات الرسمية ويديرها بالكامل مالك واحد. كما تتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية وبمرونة ترتيبات العمل للمرأة. تُبرز هذه الأرقام الدور المتعاظم للمرأة في نمو القطاع الخاص وفرص العمل. غير أنّ النطاق المحدود لريادة الأعمال لدى الإناث في المنطقة العربية يثير التساؤل عمّا إذا كان مقتصرًا على العمل الحر⁴⁷.

⁴⁷ درس كلٌّ من استيبرو وتاغ العلاقة القائمة بين الوضع القانوني وتوفير فرص العمل مع التمييز بين نوعين من أصحاب ريادة الأعمال، وهما المالك الوحيد الذي يبحث عن العمل بالدرجة الأولى وأولئك الذين يسعون إلى توظيف آخرين من خلال دمج شركاتهم. ثمّ برهنّا أنه، بالنظر إلى أنّ غالبية أصحاب المشاريع هم وحدهم أصحاب العمل بالإجمال، فإنّ الشركات غير المدمجة تسهم مبدئياً في توفير فرص عمل إجمالية أكثر من الشركات المدمجة. لكنهما وجدّا أنّ الشركات المدمجة تميل في النهاية إلى توفير فرص عمل أكثر من الشركات المملوكة من شخص واحد بنسبة 50 في المائة. (10) انظر Astebro, T. and J. Tag, 2015. Jobs Incorporated: Incorporation Status and Job Creation. IFN Working Paper No. 1059.

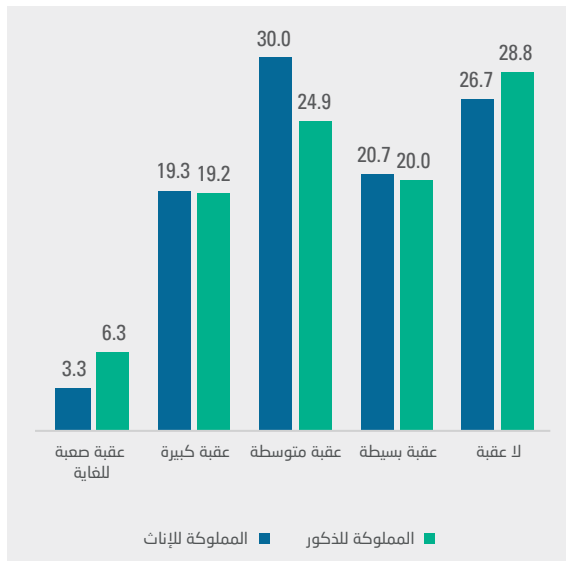
⁴⁸ United Nations, 2017. Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment. eSocialSciences. Available at <https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028>.

الشكل 34. العقبات التي أبلغت عنها الشركات المملوكة للإناث (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للشركات.

الشكل 35. الحصول على التمويل (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

المؤسسات التجارية التي تملكها النساء هي أصغر حجماً وتخضع إلى حد كبير لقيود تحول دون حصولها على القروض والموارد.

في المنطقة العربية، تضع قوانين الأحوال الشخصية والممارسات العرفية، من حيث الحقوق التمييزية في الملكية⁴⁹، المرأة أمام عقبات مالية متزايدة، ما يحد من قدرتها على الحصول على القروض المضمونة والاستفادة من التسهيلات الائتمانية⁵⁰. ويبين الشكل 35 أن نحو 49 في المائة من الشركات التي يملكها رجال ترى أن الحصول على التمويل إما لا يشكل عائقاً أو يشكل عائقاً بسيطاً مقارنة بـ 47 في المائة من الشركات المملوكة للنساء. ومن بين الشركات المملوكة للنساء المشمولة بالدراسات الاستقصائية، يرى 53 في المائة أن الحصول على التمويل يشكل عقبة بسيطة على الأقل، فيما يرى نحو 23 في المائة في ذلك عقبة بارزة أو صعبة للغاية⁵¹.

إن قيود التمويل، مع طبيعة الشركات المملوكة للنساء، تجعل الشركات التي تديرها النساء تدور في حلقة مفرغة تحد من فرصها في النمو

والاستمرارية. بعبارة أخرى، إن محدودية رأس المال الأولي قد تحصر قيادة الأعمال لدى النساء في المؤسسات الصغيرة، وتعيق قدرتها بشكل متزايد على الوصول إلى رأس المال الاستثماري

⁴⁹ قوانين الميراث والطلاق وعدم الاستقلالية في التصرف بالممتلكات وسواها.

⁵⁰ البنك الدولي، 2013؛ ومنظمة العمل الدولية، 2015.

⁵¹ ظل الاتجاه على حاله عند التحكّم بحجم الشركات.

يمكن أن تفاقم أزمة كوفيد-19 الراهنة هذه التحديات التي تواجهها المؤسسات المملوكة للنساء، إذ تميل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أن تكون أكثر عرضةً لصدمات الطلب وتوقف سلاسل العرض. ويمكن أن يفضي هبوط المبيعات والتدفقات النقدية إلى الحد من العمليات التجارية وتعريض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمخاطر متزايدة جراء الضائقة المالية أو إجراءات الإغلاق. من هنا، فقد يتسبب الانكماش الأخير بتعاظم ضغوط الإقراض التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاضعة لإدارة نسائية، ويدوم تأثيره على هذه الأعمال التجارية إلى ما بعد رفع قيود الإغلاق.

لتوسيع أعمالها، لأنّ المصارف تتردد عادةً في إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. بالإضافة إلى ذلك، تطلب المصارف عموماً ضمانات متشددة من الشركات المملوكة للنساء لأنها تنطوي على قدر أكبر من المخاطر حسب رأيها⁵². تجدر الإشارة إلى أنّ طبيعة تلك الشركات المحصورة ملكيتها بفرد واحد تحدّ أيضاً من إمكانية حصولها على مصادر إقراض بديلة خارج النظام المصرفي التقليدي. وهذا يؤكّد الحاجة إلى تحقيق الهدف 5-أ من أهداف التنمية الذي يقضي بمنح المرأة حقاً متساوياً في الموارد الاقتصادية، وبحصولها على حق الملكية والتصرف في الأراضي وسواها من أشكال الملكية والخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية.

زاي. الآثار على البحث والتطوير والابتكار

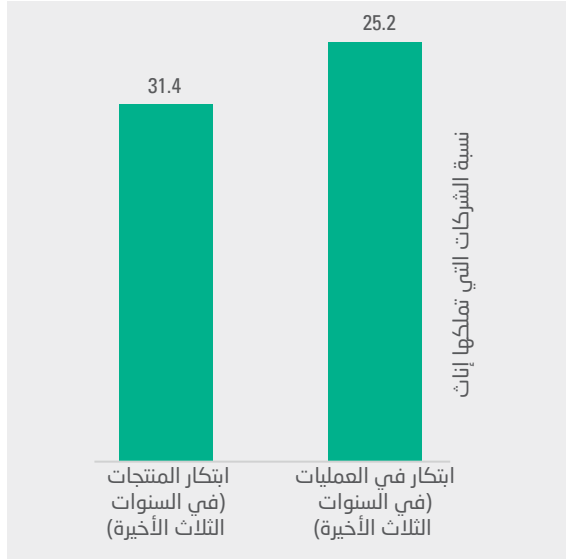
الشركات المملوكة للنساء في ابتكار المنتجات بدلاً من ابتكار العمليات. فمن غير الواضح مدى تأثير عملية الابتكار على استحداث فرص العمل، إنّما الأكد أنّ ابتكار المنتجات يعزّز فرص العمل كما هو مبين في موضع سابق في هذا الفصل. ليس المراد تعميم هذه النتائج خارج نطاق مجموعة البيانات نظراً إلى حجم العينة المحدود. لكنّ هذه الأرقام تشير إلى أنّ المؤسسات التجارية المبتكرة المملوكة للنساء تعتبر سبيلاً لزيادة إمكانية التوظيف عموماً، لا سيما لدى الفئات النسائية المتعلمة المتنامية التي تسهم بدورها في توسيع الشركات التي تديرها النساء لإيصالها إلى أسواق جديدة. تجدر الإشارة إلى أنّ الابتكار هو ثمرة الاستثمار في مجال البحث والتطوير. إلّا أنّ الدراسات الاستقصائية المشمولة بالبحث لا تتضمن بيانات متسقة زمنياً عن نفقات البحث والتطوير التي

يشكّل الابتكار ركيزة معترف بها لتنمية القطاع الخاص وتحقيق النمو الحيوي. فقد وجد بعض الباحثين أنّ المؤسسات التجارية التي تملكها النساء غالباً ما تعتمد استراتيجيات أكثر ابتكاراً من تلك التي يملكها الرجال⁵³. لدرس مستويات الابتكار في الشركات التي تديرها النساء، تمّ التحقق من نسب المؤسسات المملوكة للنساء التي انخرطت في ابتكار العمليات والمنتجات على مدى السنوات الثلاث الماضية، ما كشف عن ثلاث نتائج (الشكل 36). أولاً، تميل الشركات المملوكة للنساء إلى التمتع بنسبة عالية نسبياً من الأفكار المبتكرة. ثانياً، يشكّل الارتقاء بمستوى الابتكار في العمليات بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها النساء حافزاً لخفض التكاليف من أجل الحفاظ على القدرة التنافسية في السوق، ما يجعل الشركات أكثر كفاءة وإنتاجية. ثالثاً، تشارك نسبة أعلى من

⁵² نصر ورستم، 2013. قد تكون هذه النظرة بشأن ارتفاع المخاطر مرتبطة بالتنبّه إلى أنّ المرأة العربية هي أقل قدرة على امتلاك رأس المال والحصول عليه مقارنةً بالرجال.

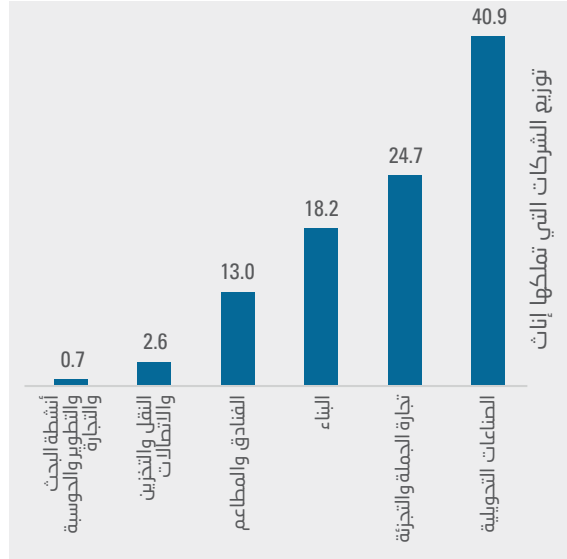
⁵³ Brush, C. and R. D. Hisrich, 1999. Women-owned businesses: why do they matter? In Are Small Firms Important? Their Role and Impact, pp. 111-127. Boston, MA: Springer.

الشكل 37. الشركات المملوكة للإناث في قطاعات اقتصادية مختارة (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 36. الابتكار في الشركات المملوكة للإناث (بالنسبة المئوية)



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

توظيف المرأة بدوام كامل وفي الإدارة. فيتركز نحو 41 في المائة من الشركات ذات الملكية النسائية المشمولة بالبحث في قطاع الصناعات التحويلية. لعل تركّزها بهذا الشكل الكبير يشكل عاملاً إضافياً لتفسير ارتفاع حصة النساء من الوظائف بدوام كامل والإدارة العليا في هذا القطاع. وكما سيبيّن النقاش في القسم التالي، يمكن أن تكون ريادة الأعمال لدى النساء سبيلاً لتعزيز فرص عمل المرأة وتقديمها في الوظيفة.

قد تسمح بمعاينة نتائج الابتكار⁵⁴. لكن، لتكوين فكرة عن مستويات الاستثمار في مجال البحث والتطوير في المؤسسات التجارية النسائية، تمّ التحقق من حجم إنفاقهن على البحث والتطوير في السنة المالية الماضية، حيث تبين أنّ 18.3 في المائة من المؤسسات التجارية المملوكة للإناث استثمرت في مجال البحث والتطوير في آخر سنة مالية.

يبين توزيع الشركات التي تديرها النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية نمطاً مماثلاً لنمط

حاء. أثر الحضور النسائي في المناصب القيادية على توظيف المرأة

يدعم تحقيق الهدفين 5 و8 من أهداف التنمية المستدامة. يُظهر الشكل 38، أنّ متوسط حصة الإناث من مجموع العمالة بدوام كامل في الشركات التي تضمّ نساء في المناصب الإدارية العليا يبلغ ضعف حصتها تقريباً في الشركات التي يديرها الذكور. ويبرز اتجاه مماثل في الشركات المملوكة للنساء التي يبلغ فيها متوسط

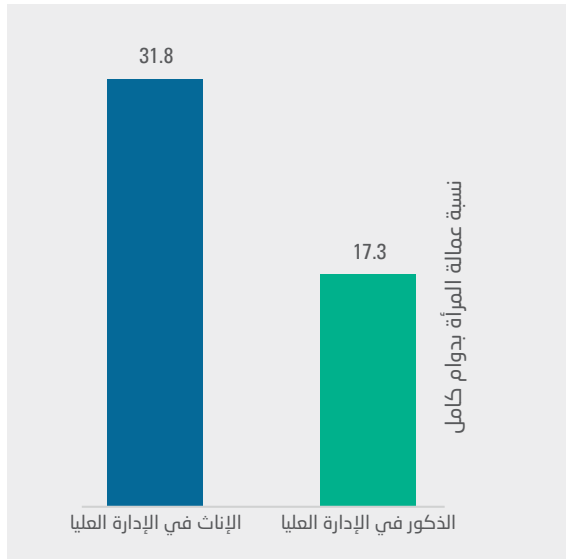
أداء القسم السابق على الدور التقدمي الذي اضطلعت به المرأة في تنمية القطاع الخاص وإمكانية توفير فرص العمل، لا سيما للنساء. كما يبيّن التحليل الوارد في هذا القسم أنّ تبوء المرأة مناصب قيادية، سواء في الإدارة أو في مجال ريادة الأعمال، قد يعزّز مستويات شمول الإناث في القطاع الخاص النظامي، على نحو

⁵⁴ يغطي المتغير المتعلق بنفقات البحث والتطوير السنة المالية الأخيرة فقط، في حين أنّ المتغير المتعلق بالابتكار يدرس مدى انخراط الشركة في ابتكار العمليات أو المنتجات في السنوات الثلاث الأخيرة. لذلك، لا يسمح هذا الفارق الزمني بمعاينة مدى إسهام عائدات البحث والتطوير في تحقيق الابتكار أو عدمه.

كشف تحليل جانبي أنّ أكثر من 56 في المائة من الشركات المملوكة للإناث تفيد بأنها تضمّ مديرة عليا، مقارنة بنسبة 1.4 في المائة فقط من الشركات المملوكة للذكور. كذلك، يتّضح أنّ الشركات المملوكة بمعظمها من نساء تضمّ نسبة من المديرات تفوق إلى حدّ كبير تلك التي تضمّها الشركات المملوكة بمعظمها من الرجال. في الحقيقة، توفر الإناث في المناصب الإدارية والقيادية نموذجاً يتحدى الصور النمطية الاجتماعية والثقافية المستمرة التي تحدّ من مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وفرص تقدمها في الوظيفة. وكما سبق ذكره، تدفع الشركات المملوكة للنساء فاتورة أجور تفوق فاتورة الشركات التي يملكها الذكور، ما قد يحفّز النساء على الانضمام إلى هذه الشركات.

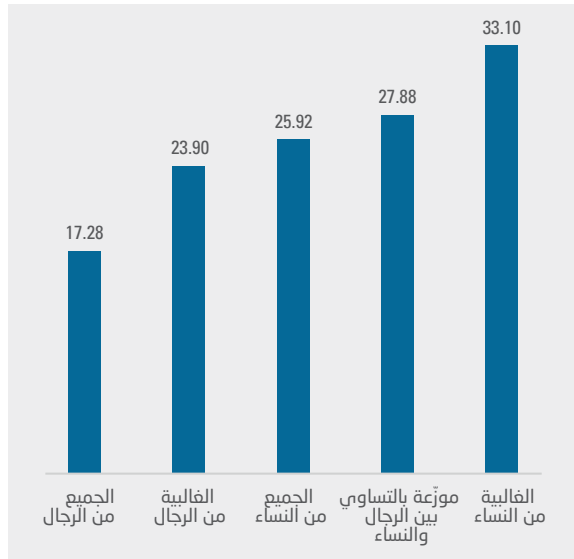
حصة المرأة من العمالة بدوام كامل 26 في المائة تقريباً، مقارنة بنحو 17.3 في المائة في الشركات المملوكة للرجال. ويبدو أيضاً أن عمالة المرأة تحقق نتائج أفضل عندما يكون أصحاب الشركة بغالبيتهم من النساء. قد تسهم القيادات النسائية في زيادة العرض والطلب على الموظفين لأسباب مختلفة. فعلى سبيل المثال، يمكن للمرأة أن تختار المؤسسات التي تديرها النساء نظراً إلى ارتباطها بانخفاض خطر التحرش الجنسي وزيادة فرص التقدم الوظيفي والتوجيه⁵⁵. في الوقت ذاته، تلتزم المديرات التنفيذيات بممارسات توظيفية أقل تمييزاً من حيث الجنس، الأمر الذي لا يؤدي إلى زيادة الطلب على الموظفين فحسب، بل يعزّز أيضاً احتمال ترقيةهن إلى مناصب أعلى أجراً⁵⁶.

الشكل 39. نسبة عمالة المرأة بدوام كامل، حسب جنس مدير الشركة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

الشكل 38. نسبة عمالة المرأة بدوام كامل، حسب جنس صاحب الشركة



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى الدراسات الاستقصائية للمؤسسات.

⁵⁵ نصر ورستم؛ والمنتهى الاقتصادي العالمي، 2017. التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين.

⁵⁶ أمين وإسلام، 2014.

طاء. التوصيات في مجال السياسات العامة

ما لم يتم القضاء على جميع الممارسات التمييزية بين الجنسين، لن تتحقق النتائج المرجوة في سوق العمل المبيّنة في الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة، لا سيما المقصد 5 منه. ويعدّ إشراك المرأة وتمكينها على كافة المستويات أمراً أساسياً للنمو الاقتصادي وضرورياً لتحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وفي ما يلي توصيات السياسة العامة المطلوبة لتحقيق مزيد من التمكين الاقتصادي في المنطقة العربية.

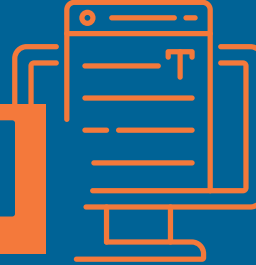
تحسين آفاق سوق العمل للمرأة. وهذا يتطلب تحدي المفاهيم الاجتماعية والثقافية السائدة كي يُسمح للمرأة التنقل للعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية. علاوةً على ذلك، لا بد من إصلاح قوانين العمل لإرساء بيئة أكثر مراعاةً للفوارق بين الجنسين. وعلى مستوى الشركات، يمكن للكيانات الخاصة أن تشجّع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية عن طريق تصميم برامجها الداخلية للإجازات الأبوية والأمومة بشكل أفضل. فمن شأن توفير إجازة الأبوة وتنمية خدمات رعاية الطفل أن يساعد المرأة على تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والشخصية وتقاسم المسؤوليات داخل المنزل والأسرة.

تحدي المفاهيم التمييزية بين الجنسين في أسواق العمل والاستفادة من رفع مستوى التعليم لدى المرأة في جميع القطاعات. تُبرز أساليب العمل في ظلّ جائحة كوفيد-19 للمرأة أنّ زيادة مشاركة المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات هو خيار لتعزيز تمكين المرأة. وينبغي بالقطاع الخاص أن يعزز خطوطه الداخلية في مجال الترقية بحيث تُتاح للنساء والرجال فرص متكافئة لتولي المناصب العليا والتمثّل في مجالس الإدارة. كما يمكن أن يكون لتعزيز القيادات النسائية في الإدارة وريادة الأعمال ترددات إيجابية متعددة، بما في ذلك زيادة فرص توظيف المرأة وتقدمها في الوظيفة.

يمكن أن يدعم الوسطاء الماليون رائدات الأعمال من خلال تيسير إقراضهنّ لتشجيع ريادة الأعمال الموجهة نحو تحقيق النمو لدى النساء. ومن شأن منح المرأة حقوقاً متساوية للحصول على الموارد الاقتصادية، وحقوق ملكية الأراضي وسواها من أشكال الملكية والخدمات المالية والميراث، والتصرف بها، أن يزيد من قدرتها على الحصول على القروض المضمونة برهن والتسهيلات الائتمانية.

اعتماد ترتيبات العمل عن بعد باعتبارها حلاً قابلاً للتطبيق لتحسين قدرات المرأة بعد انتهاء أزمة كوفيد-19. وهذا من شأنه أن يسمح للمرأة، كصاحبة عمل أو موظفة، بالتوفيق بين حياتها المهنية والعائلية. وقد يؤدي تسارع وتيرة الرقمنة وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا إلى استحداث فرص وظيفية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والصناعات ذات التكنولوجيا العالية، التي تتخصص فيها النساء، لا سيما في المنطقة، بشكل متزايد.

التتائج



الرئيسية

لا غنى عن وضع سياسات وطنية للعمالة، وإعادة النظر في سياسات الاقتصاد الكلي، وتعزيز تنمية القطاع الخاص.	يلزم اتخاذ إجراءات الدعم للفئات الأكثر ضعفاً، بما في ذلك العمال والمؤسسات العاملة في قطاع الاقتصاد غير النظامي.	ينبغي تنفيذ الاستجابة من أربع ركائز على مستوى السياسات من أجل التصدي للتحديات الناشئة عن كوفيد-19.
ينبغي تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	ينبغي إصلاح التعليم والتدريب، ووضع سياسات فعالة لسوق العمل، لا سيما للشباب.	ينبغي أن تتصدى السياسات العمالية والاجتماعية التي تدعم القطاع الخاص للتحدي المزدوج المتمثل في استحداث فرص عمل وخفض العجز في فرص العمل اللائق.

4. تطوير القطاع الخاص واستحداث فرص عمل لائق: الطريق إلى الأمام

ألف. لمحة عامة

تخفيف حجم التفاوت بين الجنسين والعمالة غير النظامية. وسيمهد ذلك الطريق باستمرار أمام تقييم السياسات الطويلة الأمد في المستقبل. لكنّ الشغل الشاغل لصانعي السياسات في الوقت الحاضر هو التغلب على التحديات المباشرة التي تتسبب بها الجائحة. تحقيقاً لهذه الغاية، تقترح منظمة العمل الدولية إطاراً للسياسة العامة من أربع ركائز استجابة لأزمة كوفيد-19 (انظر القسم باء). ويناقش القسم جيم الإصلاحات الطويلة الأمد التي ترمي إلى إحداث عملية تحول بنيوي تعزز قدرة القطاع الخاص على استحداث فرص عمل نظامية ولائقة.

يدعو هذا التقرير إلى أن يكون القطاعان العام والخاص متكاملين لا متنافسين في ما بينهما. ويبرهن أنّ السياسات الفاعلة الرامية إلى مساعدة المؤسسات التجارية الصغيرة ودعم الأجور لفترة معينة لإغراء القطاع الخاص من شأنها أن تكون أكثر إفادةً لتوظيف الشباب من مجرد نقل الموارد المالية وغيرها من الموارد من القطاع العام إلى القطاع الخاص. لذلك، وكما جاء في هذا التقرير، فإنّ الدرس اللازم استخلاصه في مجال السياسة العامة على المدى القصير هو وضع سياسات شاملة للعمالة وسوق العمل تقلص درجة الجمود والتجزؤ الحالية في أسواق العمل العربية، بما في ذلك

باء. التدابير المتخذة في مجال السياسات العامة استجابةً لأزمة كوفيد-19

- دعم المؤسسات والوظائف والمداخيل:
- توفير الحماية الاجتماعية للجميع.
- تنفيذ تدابير الاحتفاظ بالوظيفة.
- تطبيق الإعفاءات المالية والضريبية على المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.
- حماية العمال في مكان العمل:
- تعزيز تدابير السلامة والصحة المهنية.
- لقد وضعت منظمة العمل الدولية في إطار استجابتها لأزمة كوفيد-19 سياسات مبنية على أربع ركائز، وهي التالية:
- تحريك عجلة الاقتصاد والعمالة:
- السياسة المالية الفاعلة.
- السياسة النقدية التيسيرية.
- الإقراض والدعم المالي لقطاعات محددة (على سبيل المثال، قطاع الصحة).

- توفير إمكانية الحصول على الخدمات الصحية للجميع.
 - تعديل ترتيبات العمل (على سبيل المثال، العمل عن بعد).
 - توسيع إمكانية الحصول على إجازة مدفوعة الأجر.
 - منع ممارسات التمييز والإقصاء.
 - اللجوء إلى الحوار الاجتماعي المنظم من أجل طرح الحلول المبنية على أدلة، وتقييمها، ومراجعتها:
 - تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل والعمال ومرونتها.
 - تعزيز قدرة الحكومات.
 - تعزيز الحوار الاجتماعي، والمفاوضة الجماعية، والمؤسسات المنظمة لعلاقات العمل.
- نظراً إلى الآثار المدمرة التي تخلفها الأزمة على الأفراد وقطاع الأعمال، ينبغي أن تركز جهود الاستجابة في مجال السياسات على دعم العمال وأصحاب العمل وأسرههم وتوفير الحماية لهم. ويتطلب ذلك دعماً واستثماراً هائلين من الحكومات، وتوفير إجازة مرضية مدفوعة الأجر، والعمل عن بعد، وتحسين مستوى السلامة والصحة المهنية.

من هنا الحاجة إلى سياسات منسقة وآنية وواسعة النطاق لحماية العمالة ومساعدة قطاع الأعمال ودعم المداخيل. غير أن جميع هذه التدابير لن تكون مجدية بمعزل عن سواها وما لم تقترن بآليات فعالة للتنفيذ والإنفاذ، وكذلك بقنوات متاحة لتقديم الشكاوى.

ينبغي ببلدان المنطقة، على وجه الخصوص، أن تدرس مجموعة من تدابير الحماية الاجتماعية، نذكر منها على سبيل التعداد لا الحصر سُبُل دعم الأجور، والمساعدة الاجتماعية العينية والنقدية لإعانة الفقراء والضعفاء، ودعم الدخل المؤقت لغير المسجلين في الضمان الاجتماعي.

وينبغي إعطاء الأولوية للفئات الأكثر ضعفاً، بمن فيها الفئات العاملة والمؤسسات في الاقتصاد غير النظامي، مع الإشارة إلى أنها تعمل عادةً دون الخضوع لرقابة السلطات الحكومية، وتكون أكثر عرضةً لخطر الانزلاق نحو الفقر. وبالتالي، تشمل إجراءات الدعم لتلك الفئات التعرف على احتياجاتها وأولوياتها، وتحديد طبيعة التدخلات المطلوبة ومستواها وفقاً لذلك؛ والحد من تعرضها للفيروس؛ وضمان حصولها على الرعاية الصحية؛ وضمان مشاركتها في الحوار الاجتماعي؛ وتوفير الدخل والدعم الغذائي للأفراد وأسرههم للتعويض عن فقدانهم النشاط الاقتصادي أو تراجعهم؛ ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاعين النظامي وغير النظامي على السواء¹. يتعين أيضاً إدراج المهاجرين واللاجئين والمشردين داخلياً في استراتيجيات الاستجابة الحكومية، كونهم من الفئات الأكثر ضعفاً التي ينبغي دعمها.

لا تحتاج الشركات الضعيفة، سواء كانت مؤسسات صغيرة ومتوسطة أو شركات عاملة في القطاع غير النظامي أو في القطاعات الأكثر تضرراً، إلى دعم حكومي سريع ومتواصل ومستعجل وحسب (كالإعفاءات الضريبية أو التخفيضات أو إعادة الجدولة؛ أو القروض بدون فوائد؛ أو دعم الأجور أو دعم العمالة) بل تحتاج أيضاً إلى مساعدة من المصارف والمؤسسات المالية الأخرى (كالمرونة في سداد الدين؛ وزيادة الإقراض، المشروط ربما باستبقاء العمال) ومن أقسام أخرى من القطاع الخاص، مع تبسيط الإجراءات الإدارية لتسهيل وتسريع وصول المحتاجين إلى مختلف الخدمات والأموال الممنوحة.

علاوةً على ذلك، تشهد مشاركة المرأة في مكان العمل، حاضراً ومستقبلاً، تأثيرات سلبية مع تزايد اهتمام العديد من النساء بسلامتهن وسلامة أسرهن. لذلك، على جهود الاستجابة الحكومية أن تولي اهتماماً خاصاً للنساء، بمن فيهن العاملات المنزليات المهاجرات والعاملات لحسابهن الخاص، وقطاعات العمل غير النظامية وسواها من أشكال

¹ منظمة العمل الدولية، 2020 ب.

العمل غير المستقرة. ويمكن أيضاً للاستثمارات في البنية التحتية وخدمات الرعاية العامة أن تدعم عمل المرأة وتساعد في إعادة توزيع أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر فيما تمنح المرأة بعض الوقت الحر.

يتعيّن على الشباب المشاركة في تصميم استراتيجية الاستجابة وتنفيذها لضمان تلبية احتياجاتهم وشواغلهم على النحو الواجب. لذا من الضروري اتخاذ التدابير الهادفة إلى دعم تشغيل الشباب فيما يجب إعطاء الأولوية للتدريب والتعليم عبر الإنترنت للتخفيف من المخاطر المرتبطة بتطوير المهارات وتوقف الدراسة.

بالإضافة إلى التعليم عبر الإنترنت، يعتبر تعزيز التدريب المهني والتدريب على المهارات عبر الإنترنت أمر بالغ الأهمية، مع بروز حاجة ماسة لدى العمال إلى تجديد مهاراتهم كي يتمكنوا من تولي وظائف جديدة، ومع توجّه الاقتصادات إلى تخفيف تدابير الإغلاق وإعادة فتح الأعمال التجارية تدريجياً. وينبغي أن تستهدف هذه البرامج التدريبية أيضاً الفئات الضعيفة، بما فيها المهاجرون واللاجئون، وهم الأكثر عرضة لفقدان وظائفهم ومداخيلهم. وقد نجحت الإسكوا مؤخراً، بالتعاون مع الوزارات المعنية، في القيام بتدريب عبر الإنترنت مجاناً لـ 25,000 مواطن لبناني من جميع المحافظات اللبنانية. كما نظّمت كليات من جامعة دولية دورات عبر الإنترنت في عدة مجالات خبرة.

مع اتّساع دائرة العمل غير النظامي والفقر وعدم المساواة في المنطقة العربية على مدى العقد الماضي، بفعل عدة عوامل، نذكر منها فترات الركود والصراعات والحروب، تزايدت أهمية توفير الدعم المحدد الأهداف. وكما ورد في بحث أجرته الإسكوا حديثاً، تشير التقديرات إلى ارتفاع مستوى الفقر الإقليمي بشكل ملحوظ منذ عام 2019، وسط توقعات بدخول 16 مليون شخص إضافي

إلى دائرة الفقر باستخدام التعاريف الوطنية². لا بل يبدو المشهد العام أكثر سوداوية في البلدان التي عصفت بها الصراعات مثل العراق وليبيا والجمهورية العربية السورية واليمن، حيث يُتوقع أن تتجاوز مستويات الفقر 75 في المائة. وبالتالي، بات محورياً وضع سياسات حكومية ترمي إلى توفير فرص عمل إضافية على المدى القصير لمكافحة الفقر وانعدام المساواة. وقد أثبت خياران للسياسات العامة نجاحهما في مختلف البلدان التي تعاني من ارتفاع معدلات الفقر، وهما خطط ضمان العمالة وبرامج الاستثمار الكثيفة العمالة.

إنّ خطط ضمان العمالة هي برامج عمل عامة تمّ استخدامها لتزويد الأسر بدخل إضافي عند حلول الجفاف وسواه من الكوارث الطبيعية، خاصة في المناطق الريفية. وعند حسن تصميمها، تسمح الأشغال العامة بالحفاظ على الإنتاجية وجودة العمل ومعايير العمل ونوعية الأعمال، واستمرار العمال ذوي الأجور المنخفضة في كسب الرزق. يمكن للاستثمارات في البنية التحتية أن تساعد في تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وزيادة الإنتاجية الزراعية، وتوفير الرعاية، ودعم التعليم والصحة، والتصدي للتحديات البيئية والمتعلقة بالمناخ، وتقديم حلّ متعدد الأوجه، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، توفير فرص العمل اللائق. ويمكن للاستثمارات العامة أن تسهم في تطوير البنية التحتية العامة اللازمة، مع دعم معيشة الأفراد، لا سيما العمال الفقراء، من خلال العمل المدفوع الأجر، ما يعزّز بذلك الاستهلاك والاستثمار.

إضافة إلى تدابير وسياسات الاستجابة المقترحة أعلاه، يقترح موجز سياسات الأمم المتحدة بشأن عالم العمل وكوفيد-19 التركيز على الاستجابات في المجالات الثلاثة التالية ذات الأولوية، وهي³:

(أ) إعطاء الأولوية للدعم الفوري لفئات العمال والمؤسسات والوظائف والمداخيل المعرضة للخطر.

Abu-Ismaïl, K., 2020. Impact of COVID-19 on Money Metric Poverty in Arab Countries (E/ESCWA/CL2. 2 GPID/2020/TP.10).

United Nations, 2020. Policy Brief: The World of Work and COVID-19. 3

(ب) ضمان اتباع نهج شامل للعودة إلى العمل؛
(ج) توفير فرص العمل اللائق (النظامي) والمنتج من أجل انتعاش أخضر وشامل ومُرن.

تشمل الأولوية (أ): (1) توسيع نطاق التغطية للحماية الاجتماعية والتوعية؛ (2) اتخاذ تدابير الاحتفاظ بالوظيفة؛ (3) دعم الأعمال التجارية، لا سيما المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم؛ (4) تجنب تنامي مكان الضعف باتخاذ تدابير مراعية للاعتبارات الجنسانية وشاملة وميسرة وهادفة، تركز على الحوار الاجتماعي؛ (5) مكافأة فورية للعاملين الأساسيين الذين يحافظون على تماسك النظام، أي العاملين في قطاعات الصحة و/أو الصرف الصحي و/أو الزراعة.

تضم الأولوية (ب) سياسات تتناول الآتي: (1) أماكن العمل المأمونة التي يسهل الوصول إليها؛ (2) احترام احتياجات العمال وأصحاب العمل وحقوقهم؛ (3) اعتماد نهج شامل والتسلسل مع رعاية الأطفال والمدارس؛ (4) الاختبار والتعقب الفعالين؛ (5) السياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل ومدرسة، بما في ذلك برامج التوظيف العام؛ (6) تدابير بناء القدرات لمن يواجهون تحولات مقلقة؛ (7) المرونة لاستمرار السكان المعرضين للخطر في استخدام وسائل العمل البديلة؛ (8) النظر إلى مرحلة ما بعد المدى القصير.

تركز الأولوية (ج) على الآتي: (1) الحماية الاجتماعية؛ (2) تسريع عجلة الانتقال إلى العمل النظامي؛ (3) توفير فرص العمل من خلال تخضير الاقتصادات والاستثمارات في الطبيعة؛ (4) الاستثمار في اقتصاد الرعاية أو نُظم الرعاية الصحية؛ (5) إعطاء الأولوية لمهارات الشباب ووظائفهم؛ (6) سياسات القطاع الخاص مع التركيز بشكل خاص على المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والشركات بين القطاعين العام والخاص؛ (7) الاستفادة من أدوات التكنولوجيا الحديثة؛ (8) السياسات القطاعية للقطاعات التي تضررت بشدة والتحول البيئي؛ (9) سياسات محددة الأهداف للفئات المتضررة بشدة.

انطلاقاً من المجالات الثلاثة ذات الأولوية المذكورة أعلاه وإطار السياسات ذي الركائز الأربع الذي وضعته منظمة العمل الدولية، يمكن للبلدان العربية أن تستجيب للأزمة دون تخلف أحد عن اللحاق بالركب. إنما لا يزال ضرورياً الإقرار بمدى أهمية توافر الموارد والحيثيات المالي الكافي لجميع هذه التوصيات. لذا، يتعين على بلدان المنطقة أن تستعرض وتدرس إيراداتها ونفقاتها وأن تغيّر شكل الإنفاق العام من أجل إعطاء أولوية استراتيجية لتدابير الاستجابة الأكثر إلحاحاً. وثمة حاجة ماسة أيضاً إلى دعم عالمي وإقليمي منسق لمجموعة الحوافز الوطنية.

جيم. تدابير متوسطة إلى طويلة الأمد لمعالجة المسائل البنيوية

استجابةً لذلك، تحتاج الدول العربية إلى مراجعة أطر سياساتها العامة لا بقصد التصدي للتحديات الراهنة الناشئة عن كوفيد-19 وحسب، بل أيضاً لمواجهة التحديات البنيوية التي كانت تعاني منها سوق العمل في السابق. ينبغي وضع سياسات وطنية شاملة لمعالجة مشكلة العمالة من ناحيتي العرض والطلب على السواء في سوق العمل، واعتمادها كوسيلة لزيادة اتساق السياسات. وينبغي بناء/تعزيز مؤسسات سوق العمل عند اللزوم، إلى جانب إرساء نُظم أقوى وأكثر شمولاً

إنّ التوصيات المتناسقة في مجال السياسات، التي أصدرتها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، لتخفيف الضغط الاقتصادي على المواطنين والشركات والبلدان، تشكّل بالطبع تحدياً في المنطقة العربية في ظل الظروف الراهنة. لكنّ تحديات العمالة معقدة في المنطقة وينبغي التصدي لها بصورة عاجلة وعلى النحو الواجب. لأنّ جلّ ما فعلته الجائحة هو أنه أعادت إلى الواجهة القضايا الإقليمية التي كانت موجودة سابقاً إنما على نطاق أوسع.

إنه لمن الضروري وضع سياسة وطنية للعمالة مفتوحة وواسعة النطاق، تقوم على تكثيف الحوار على جميع المستويات، مع منظمات العمال وأصحاب العمل ومختلف الوزارات والوكالات التنفيذية، وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، لضمان زيادة الالتزام والمساءلة والشمولية والنجاح. والأهم هو أن سياسات العمالة الوطنية يجب أن تستند إلى أدلة وإلى تقييم موضوعي للظروف الوطنية، وأن تتناول عدة مجالات للسياسات العامة بطريقة متسقة. انطلاقاً من ذلك، تعتبر المعلومات والإحصاءات المتعلقة بسوق العمل شرطاً مسبقاً لإعداد تلك السياسات، فيما ينبغي في الوقت ذاته إنشاء آليات الاتساق والتنسيق، كاللجان الثلاثية المشتركة بين الوزارات، لضمان فعالية سياسات العمالة الوطنية.

2. إعادة النظر في سياسات الاقتصاد الكلي التي تشجّع على تطوير القطاع الخاص

تؤدي سياسات الاقتصاد الكلي دوراً حاسماً في توليد فرص العمل اللائق، الذي يشكل تحدياً بارزاً في وجه جميع بلدان المنطقة. إنّما يجب التأني في تصميم تلك السياسات كي تتمكن من التشجيع على توفير فرص العمل اللائق، والإنتاجية والنمو الشامل للجميع. تسود قناعة بضرورة إدراج بند تقليص حجم القطاع العام، ضمن إطار ضبط أوضاع المالية العامة، في صلب أي أجندة سياسات تعزّز المؤسسات الخاصة باعتبارها محركات للنمو وإيجاد فرص العمل. يتمّ تبرير هذا الرأي عادةً بإجراء مقارنة بين العمالة في القطاع العام وفاتورة الأجور في البلدان العربية الملتزمة بالمعايير الدولية. إنّهُ لأمر مفيد بالطبع إنّما لا يخلو من خلل في التحليل، وفي بعض الحالات، من عيوب إحصائية خاصة بكل بلد من شأنها أن تثير الشك حول تبني الفكرة القائلة بأنّ تقليص حجم القطاع العام سيؤدي إلى تقوية القطاع الخاص دون تبصّر. لا بل قد يفضي تحليل أكثر تأنيلاً انطلاقاً من مفهوم الحجم "الأمثل" للحكومة، ومقارنة أكثر دقة لما يُسمّى بعلاوة الأجور التي يتمتع بها القطاع العام، إلى نتائج مغايرة ومفاجئة، كما يبدو في حالتي مصر والأردن.

للحماية الاجتماعية، وتحسين الأطر التنظيمية والتشريعية. كما يتعيّن على الدول العربية أن تعيد النظر في نماذجها الحالية للاقتصاد الكلي وأن تدعم التنويع الاقتصادي. وعليها أيضاً إعطاء الأولوية لتشجيع العمل النظامي على المديين المتوسط والطويل نظراً إلى أنّ الفئات العاملة والمؤسسات في الاقتصاد غير النظامي تملك قلة من الوسائل التي تتيح لها التصدي لتداعيات هذه الجائحة، ما يغرقها بالتالي أكثر فأكثر في مستنقع الفقر إذا لم تحصل على الدعم. أخيراً، ينبغي السعي إلى تحقيق هذه الأهداف المتوسطة إلى الطويلة الأمد من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي، بمشاركة أوسع من قبل العاملين والمؤسسات في مجال الاقتصاد غير النظامي، والنساء والشباب، على أن يتمّ تحقيقها بتوجيه من معايير العمل الدولية ذات الصلة.

بناءً على ما تقدم، تستعرض الأقسام التالية بالتفصيل توصيات السياسات من ناحية العرض والطلب، والتي تهدف إلى التصدي للتحديات البنيوية الطويلة الأمد التي تواجهها سوق العمل في المنطقة مع التركيز بوجه خاص على تنمية القطاع الخاص.

1. وضع سياسات وطنية استباقية وشاملة للعمالة

إذا كانت بعض التدابير قد أثبتت جدواها وفعاليتها في معالجة عدد من مشاكل العمالة في المنطقة، فإنّ حل مشكلة البطالة والنقص في العمل اللائق يتطلب نهجاً أوسع نطاقاً يدرس مختلف القضايا، من منظوري العرض والطلب على السواء. بعد ذلك، تبرز حاجة ملحة إلى اتباع نهج شامل لسياسات العمالة في الدول العربية. وهذه السياسات، التي تشمل سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية والهيكلية، فضلاً عن سياسات ومؤسسات سوق العمل، توفر إطاراً عملياً للتصدي للتحديات المتعددة الأبعاد التي تواجهها الدول العربية في سوق العمل، بما في ذلك عدم كفاءة القطاع الخاص ومحدودية إمكاناته وقدرته على توفير فرص العمل اللائق.

هذه السياسات إلى التركيز على استقرار الأسعار والاقتصاد الكلي فحسب، بل ينبغي أن تستهدف أيضاً توليد فرص عمل قوية ومستدامة.

(أ) السياسات المالية

يتمثل نهج معروف للسياسة المالية بواجب الحكومة الأساسي الذي يقضي باحتواء الديون والعجز على المدى الطويل ضمن أهداف محددة سلفاً. من الناحية النظرية، قد يشكل هذا تناقضاً مع النماذج الكينزية التقليدية، التي تتمحور فيها المسألة الرئيسة حول تصميم سياسات مالية فعالة لمواجهة التقلبات الدورية من أجل تيسير دورات الأعمال. ويمثل هذا التركيز على إدارة الديون والعجز أيضاً تناقضاً مع النماذج التقليدية لتمويل التنمية، حيث يكمن الدور الأولي للحكومة ضمن الاقتصادات المنخفضة والمتوسطة الدخل في المشاركة في استراتيجية مستدامة لحشد الموارد من أجل دعم الأهداف الأساسية للتنمية.

تشمل المعايير المعترف بها دولياً التي توجّه السياسة المالية توصيات تقضي بالآتي تجاوز العجز المالي 3 إلى 5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، والآن تتجاوز نسبة الدين العام إلى الناتج المحلي الإجمالي 60 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وقد أثبتت نسبة الدين إلى الناتج المحلي الإجمالي هذه نجاحها في بلدان كثيرة، فيما أخفقت بعض البلدان في تحمّل ديون يمكن تحمّلها حتى في ظلّ عجز بنسبة 3 في المائة أو نسبة دين إلى الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 60 في المائة. تضع هذه المشهدية نسب الديون وسقوف العجز في الموازنة موضع تساؤل وتُخضعها لمزيد من التدقيق لأنّ عوامل كثيرة قد تلعب دوراً بارزاً في تحديد القدرة على تحمّل الديون.

في الآونة الأخيرة، برزت نزعة متنامية في مختلف أنحاء العالم إلى استخدام القواعد المالية لتعزيز الدين والعجز، على نحوٍ يحّد من دور السياسة

ما عاد النقاش الدائر تحديداً حول حجم القطاع العام محصوراً بنتائج الدراسات الاستقصائية للمؤسسات، التي لا تنظر إلى البيروقراطية الثقيلة في المنطقة العربية كعائق بارز أمام نمو القطاع الخاص. ويكثر الحديث بالطبع في استطلاعات آراء المسؤولين التنفيذيين التي يجريها المنتدى الاقتصادي العالمي عن الانشغال بمسألة البيروقراطية غير الفعّالة، إنّما لم يتضح بأي شكل من الأشكال ما إذا كان الانخراط في تقليص حجم القطاع العام على نطاق واسع يعتبر السبيل الأمثل للقضاء على أوجه القصور والبيروقراطية. لا بد من التنبّه إلى أنّ القطاع العام يدعم القطاع الخاص بوسائل مختلفة. لذلك، من الأفضل إعادة طرح النقاش على أساس تحديد أوجه التآزر بين القطاعين العام والخاص. فعلى سبيل المثال، يمكن استغلال سياسات الشراء الشفافة والمدروسة للتعاقد مع الشركات الصغيرة من أجل تقديم بعض الخدمات العامة، بما في ذلك أعمال التنظيف وصيانة الممتلكات. ولهذا الرابط مع القطاع الخاص أهميته، لأنّ المشتريات العامة يمكن أن تصل إلى 13 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي استناداً إلى تقديرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي⁴. كما يشكّل عقد الشراكات بين القطاعين العام والخاص أيضاً خيراً وسيلة لتعزيز النمو وتوفير فرص العمل، عن طريق الاستفادة من قدرات القطاعين العام والخاص ومواردهما.

ينبغي الاستمرار في ربط خطة توفير فرص العمل في القطاع الخاص النظامي بمسألة التحول البنيوي الأوسع نطاقاً. فمجرد نقل الموارد من القطاع العام إلى القطاع الخاص يعتبر بالطبع مثلاً عن التحول البنيوي، لكنّ هذا التقرير لا يتوقف عند هذا الحدّ، بل يبيّن دور السياسات الصناعية والقطاعية، ودور سياسات الاقتصاد الكلي المؤيدة للعمالة بشكل أعمّ، في تعزيز القطاعات والصناعات ذات الأولوية وترسيخها ودعم استحداث فرص العمل اللائق والشامل في القطاع الخاص. لا تحتاج

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016. Stocktaking Report on ⁴ MENA Public Procurement Systems.

على المدى الطويل في أعقاب التاريخ الاقتصادي الحديث للاقتصادات العربية.

فلنتذكر أيضاً بأنّ ضبط أوضاع المالية العامة في المنطقة العربية كان قد اقترن بظروف نقدية ومالية خانقة مع ما يواكبها من مفاعيل سلبية على الطلب الكلي. بالنتيجة، لا مجال لتحفيز النمو ضمن حزمة التدابير المعهودة لتثبيت الاقتصاد الكلي ما لم يؤخذ بالفرضية القائلة بأنّ الإصلاحات البنوية هي الممر الوحيد للنجاة. فلا عجب من أن يوصي صندوق النقد الدولي وسواه من الجهات بضبط المالية العامة بطريقة مؤاتية للنمو ومنصفة. وهذا يعني استخدام الوفورات المالية المتحققة نتيجة ضبط النفقات الراهنة لدعم الاستثمار في البنية التحتية والصحة والتعليم والحماية الاجتماعية.

ثمة أسباب قوية تبرّر العودة إلى المبادئ التقليدية لتمويل التنمية بهدف توجيه السياسة المالية. وهذا يعني تحديد فجوات الإنفاق والاحتياجات التمويلية على أساس تحديد واضح لأهداف التنمية الأساسية. تبلغ احتياجات التمويل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الاقتصادات الناشئة حوالي 4 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، ولكن بالنسبة للاقتصادات المنخفضة الدخل، يمكن أن تصل هذه النسبة إلى 15 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، وهو رقم ينطبق على الشرائح الأكثر فقراً في المنطقة العربية⁵. لذا، ينبغي أن تدرج السياسات المالية في صلب أولوياتها كيفية سدّ فجوات الإنفاق هذه على نحو مستدام. وهذا يعني إقامة التوازن السليم بين مزيج حشد الإيرادات، وإعادة تخصيص النفقات، والاقتراض المدروس، والتمويل الخارجي. إنّ مجرد القيام بضبط المالية العامة لتلبية أهداف سدّ الديون والعجز عن طريق عصر الإنفاق العام سيكون موجعاً للغاية دون تحقيق مكاسب ملحوظة.

المالية. ويشير تقييم أجراه صندوق النقد الدولي، استناداً إلى بيانات الأعوام 2017-1985، إلى إقدام 96 بلداً إلى اعتماد قاعدتين أو أكثر من القواعد المالية المتعلقة بالقيود المفروضة على مختلف المجاميع المالية في الموازنة. كما عمدت عدة بلدان أيضاً إلى إنشاء هيئات مالية مستقلة للإشراف على تنفيذ القواعد المالية ورصدها.

تكمن الأسباب المنطقية مبدئياً وراء استخدام السياسة المالية للتحكّم بالديون والعجز على المدى الطويل في أنّ هذا الدور يعزّز مصداقية الحكومة لجهة الحفاظ على استقرار الاقتصاد الكلي. فمن المتوقع أن يؤدي ذلك بدوره إلى تحسين الثقة في السوق، وتالياً، تعزيز نمو القطاع الخاص وتوفير فرص العمل. لذلك، تعتبر السياسة المالية أداة رئيسة لدعم تنمية القطاع الخاص.

أمّا السؤال الجوهرى فهو ما إذا كان ضبط أوضاع المالية العامة سيفضي إلى تحفيز نمو القطاع الخاص على المدى البعيد، خاصة في ضوء عواقب الانكماش الناتج عن اتخاذ إجراءات مالية مماثلة. يرى أصحاب النظرة المتفائلة أنّ تعزيز الثقة المتأاتي عن ضبط المالية العامة قد يحقق مفاعيل توازي، لا بل تتخطى، عواقب الانكماش على المدى القصير. وينطلق هذا التقييم المتفائل من فرضية ضمنية تفيد بأنّ المضاعفات المالية تكون محدودة لا بل بسيطة في بلدان كثيرة من المنطقة العربية. في أسوأ الحالات، تؤكد هذه النظرة المتفائلة أنّ عواقب الانكماش الناجم عن ضبط المالية العامة تكون خفيفة إلى حدّ يسهل معه موازنتها بجرعة إصلاحات بنيوية تعزّز النمو، كتحسين مناخ قطاع الأعمال وتعزيز مرونة سوق العمل. وتشير الأدلة الواردة من مصر والبلدان المستوردة للنفط في المنطقة إلى أنّ هذه المضاعفات المالية طفيفة بالفعل⁶، ولكن لا بد من الاستفاضة في النقاش حول تأثير الإصلاحات الليبرالية على النمو

⁵ Alnashar, S.B., 2017. Egypt's Government Spending Multiplier: Its Size and Determinants. Economic Research Forum Working Paper No. 1165.

⁶ Cerisola, M.D. and others, 2015. Assessing the impact of fiscal shocks on output in MENAP countries. IMF.

⁷ Gaspar, V. and others, 2019. Fiscal Policy and Development: Human, Social, and Physical Investments for the SDGs, IMF Staff Discussion Note 19/03.

لقد درست أدبيات موازية ما يسمى بالمفاضلة بين النمو والتضخم. والمراد منها هو إبراز العلاقة غير الخطية القائمة بين النمو والتضخم، حيث يرتفع النمو في ظل معدلات معتدلة للتضخم، إنما بعد حد معين، يصبح ارتفاع التضخم مرتبطاً بانخفاض معدل النمو. وهذا يسمح بتحديد الحد الأدنى لمعدل التضخم. من النتائج الرئيسية التي خلصت إليها الأدبيات أن الحد الأدنى يتراوح بين 1 و 3 في المائة تقريباً بالنسبة للبلدان المتقدمة، فيما يتراوح بين 6 و 12 في المائة بالنسبة للاقتصادات النامية والناشئة، تبعاً لإحدى الدراسات، ويزيد بشكل طفيف عن 5 في المائة تبعاً لأخرى، و 8 في المائة في دراسة أخرى⁸. ويعني ذلك أن استهداف معدل تضخم منخفض أحادي الرقم بالنسبة للعالم النامي بطريقة تحاكي معيار البلدان المتقدمة لا يؤدي حكماً إلى النمو والعمالة. لذا، فإن وضع هدف مناسب للتضخم يستوجب فعلاً الاعتماد على تقديرات موثوقة ومنتظمة لحد أدنى نابع من الظروف المحيطة بكل بلد.

تؤثر هذه النقاشات الأكاديمية على السياسة النقدية في المنطقة العربية. فقد أثار أحد المحللين مسألة مستوى التضخم الواجب أن تسعى إليه المصارف المركزية في البلدان العربية. وينبغي استخلاص الجواب من الأدبيات المتعلقة بالمفاضلة بين النمو والتضخم⁹. يبلغ معدل التضخم الطويل الأمد (من عام 1980 مع التوقعات المرصودة لغاية 2024) للمنطقة ككل 9 في المائة، ولكن من الأصوب التطلع إلى معدل أدنى بقليل، نظراً إلى النتائج التي تم التوصل إليها بشأن الحد الأدنى المشار إليه أعلاه. تبرز أيضاً المسألة المركزية المتمثلة في تصميم وتنفيذ أطر السياسة النقدية التي تدعم بشكل أفضل هدفاً معيناً للتضخم. فقد تبين أن نُظُم استهداف التضخم، الموجهة نحو تحقيق معدل تضخم أحادي الرقم، لها تأثير كبير. لذا، يُعتمد سعر الفائدة الرسمي بطريقة معاكسة للدورات الاقتصادية حفاظاً على معدل التضخم المستهدف

يبقى علينا الاعتراف بأن الأدوات المالية التي تهدف بوضوح إلى استحداث فرص العمل، بما في ذلك الإنفاق على السياسات الإيجابية والسلبية لسوق العمل، تشكل أدوات أساسية وتحقق نتائج أفضل من تلك التي تسلم حكماً بأن توفير فرص العمل سيتبع تلقائياً.

(ب) السياسات النقدية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن دور السياسة النقدية في دعم تنمية القطاع الخاص ينبع من المبدأ العام القائل بأن استقرار الاقتصاد الكلي هو عنصر أساسي في بيئة الأعمال التجارية المواتية للنمو والعمالة. وإذا كانت السياسة المالية مولجة بمهمة الحفاظ على استقرار الاقتصاد الكلي من خلال استهداف الديون والعجز، فإن السياسة النقدية التي يضطلع بها مصرف مركزي مستقل ينبغي أن تركز في المقام الأول أو حصرياً على الحفاظ على استقرار الأسعار. من الناحية العملية، غالباً ما تتخذ شكل الحفاظ على معدل تضخم منخفض أحادي الرقم. درجت العادة على استهداف معدل تضخم من 2 إلى 3 في المائة في البلدان المتقدمة. فيما ينبغي أن تستهدف السلطات النقدية في الاقتصادات النامية والناشئة معدل تضخم ما دون 5 في المائة.

لقد أظهرت الأدبيات ذات الصلة أن إشاعة حالة من استقرار الأسعار، تتزامن أيضاً مع العمالة الكاملة، بحيث يستفيد القطاع الخاص في هذه المرحلة بالكامل من جميع الموارد المتاحة له. هذه هي فرضية ما يُسمى بمعدل التضخم غير المعجل للبطالة. ونظراً إلى صعوبة رصد معدل التضخم غير المعجل للبطالة، يمكن اعتماد معدل التضخم الأحادي الرقم كبديل مناسب له. وهكذا فإن الإبقاء على معدل تضخم منخفض أحادي الرقم على المدى المتوسط يشكل أفضل وسيلة للحفاظ على ظروف العمالة الكاملة، وتالياً، على دعم القطاع الخاص.

⁸ Aydin, C., Ö. Esen and M. Bayrak, 2016. Inflation and Economic Growth: A Dynamic Panel Threshold Analysis for Turkish Republics in Transition Process. Procedia – Social and Behavioral Sciences, vol. 229, pp. 196-205.

⁹ Khan, M., 2013. Is Inflation Hurting Growth in the Arab Transition Countries? Atlantic Council (March 12).

المنطقة العربية. وتشمل هذه العوامل زيادة ترشيد التعريفات والحوافز غير التعريفية، والاستثمار في البنية التحتية لتيسير التجارة، وتحسين الحوكمة، وتجميع المواهب التي تدعم التنوع الاقتصادي. ولا يمكن تعويض البلدان العربية بالكامل عن المعوقات المفروضة عليها لعدم توافر ما يكفي من هذه العوامل التمكينية، حتى باعتماد نظام جيد لإدارة أسعار الصرف.

أخيراً، لا يجب أن يقتصر النقاش الدائر حول الميزج المناسب للسياسة النقدية/أسعار الصرف على المتغيرات الكلية بل أن يذهب إلى أبعد من ذلك ويدرس إلى أي مدى يمكن للسلطات النقدية أن تزيل القيود المفروضة على القطاع الخاص، أو على الأقل أن تخففها، كما يتبين من استطلاعات المؤسسات وآراء المخبرين الرئيسيين في الأوساط التجارية. وكما لوحظ، فإن عدم الحصول على التمويل يعيق الشركات عن استغلال كامل إمكانياتها. والواقع أن تعزيز الوصول إلى الخدمات المالية، أو ما يعرف اليوم بالشمول المالي، يقع ضمن صلاحية السلطات النقدية واختصاصها. يُستكمل النقاش في هذا الشأن في القسم التالي.

في إطار سياسات الاقتصاد الكلي المؤيدة للعمالة، لا يكفي أن تستهدف الحكومات معدل تضخم أحادي الرقم. بل على العكس، يتعين عليها أن تضع سياساتها النقدية بطريقة تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتشجع الاستثمارات من بين أمور كثيرة أخرى. ولا يمكن تحقيق ذلك من دون تسهيل التمويل الميسر الذي يطل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، لمساعدتها بالدرجة الأولى على تعزيز الإنتاجية وزيادة عدد ساعات العمل الإضافية لموظفيها.

(ج) الشمول المالي

يقضي الشمول المالي بتشجيع استخدام الحسابات المصرفية على نطاق أوسع لدى المؤسسات المالية

خلال دورة الأعمال. لكن، هل يصلح اتباع هذا المسار في المنطقة العربية، خاصة وأن العديد من البلدان تعتمد سعر صرف مربوط بعملة أخرى بينما تتخبط أخرى في صراعاتها؟

تأتي بحوث اقتصادية أكثر دقة من إعداد الإسكوا لتؤكد هذه النتيجة، بعد اتساع نطاق التقييم ليشمل استطلاع الأداء المقارن لنظم أسعار الصرف المربوطة بعملة أخرى والمتسمة بترتيبات أكثر مرونة¹⁰. فتكشف عن أدلة متفاوتة، إذ يتبين أن نظم أسعار الصرف المربوطة بعملة أخرى في البلدان العربية تحقق نتائج أفضل من نظيراتها المرنة في بعض النواحي، نذكر منها انخفاض معدل التضخم وارتفاع نسب الاستثمار وتحسن أداء الحساب الجاري بشكل ملحوظ وتحسن النمو بشكل طفيف، لكن معدلات البطالة تسجل ارتفاعاً. يجوز بالطبع أن تكون "الاقتصادات النامية الصغيرة والمفتوحة أفضل حالاً عند اعتماد أسعار صرف ثابتة"¹¹، لأن أسعار الصرف الثابتة توحى بمزيد من اليقين من حيث المتغيرات الكلية، لا سيما خلال الفترات التي تشهد درجة عالية من الإرباك السياسي. ويتمثل التحدي الأبرز في ضمان ألا يفرض الالتزام بسعر الصرف كمرتكز اسمي عبئاً على القطاع الخاص خلال فترات متواصلة من الارتفاع الفعلي. علاوة على ذلك، حتى لو كان البلد يسعى إلى التحول نحو نظام تعويم العملة، كما فعلت مصر عام 2016، يجب أن يتم هذا التحول بشكل تدريجي وأن تسبقه الإصلاحات المؤسسية اللازمة. وإلا قد تكون كلفة هذا المسار التصحيحي باهظة للغاية.

قد يعطي الخطاب المتداول بشأن الميزج المناسب للسياسة النقدية/سعر الصرف أهمية مفرطة للدور الذي يؤديه سعر الصرف في تمكين القطاع الخاص من المشاركة في توفير فرص العمل في الأنشطة المنافسة للواردات والمشجعة للصادرات. إن سعر الصرف مهم بالطبع، لكن عوامل متعددة تشغل حيزاً هاماً للغاية أيضاً في تعزيز الأداء التجاري في

¹⁰ الإسكوا، 2018. مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية (ESCWA/EDID/2018/1). 2017-2018

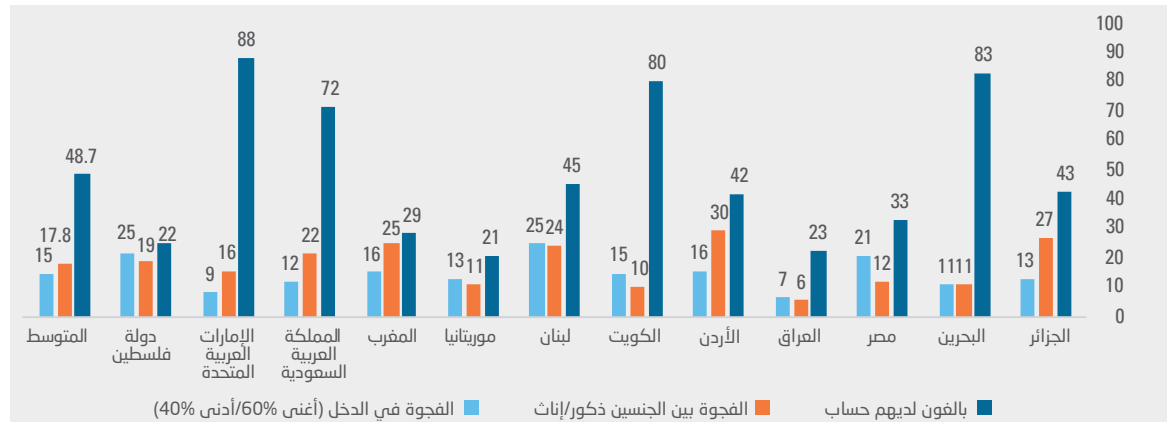
¹¹ Browne, C. and others, 1998. Fixed or Flexible? Getting the Exchange Rate Right in the 1990s. Economic Issues, No. 13. International Monetary Fund.

كيف تقارن المنطقة العربية مع باقي العالم من حيث امتلاك الحسابات المصرفية؟ يُظهر الشكل 40 أنَّ المتوسط الإقليمي (غير المرجح) يبلغ 49 في المائة تقريباً، مع وجود اختلاف كبير داخل المنطقة. فمعدلات امتلاك الحسابات في بلدان مجلس التعاون الخليجي ذات الدخل المرتفع تتراوح بين 72 في المائة (المملكة العربية السعودية) و88 في المائة (قطر). فيما تتراوح معدلات امتلاك الحسابات في البلدان غير الخليجية بين 21 في المائة (موريتانيا) و43 في المائة (الجزائر). كما تُسجّل معدلات امتلاك الحسابات فوارق شاسعة للغاية من ناحية الجنس والدخل في العديد من البلدان العربية، كالجزائر والأردن ولبنان والمغرب. وبالتالي، تبدو البلدان غير الأعضاء في مجلس التعاون لدول الخليج العربية متخلفة كثيراً عن قاعدة البلدان النامية (63 في المائة). لكنَّ المجال واسعٌ في المنطقة العربية لزيادة درجة الشمول المالي والحدّ من الفروقات الملحوظة من ناحيتي الجنس والدخل. وإذا تحقق هذا الهدف، من المرجح أن يؤدي إلى تعزيز النمو والعمالة، لا سيما إذا كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم هي المستفيدة من الشمول المالي.

النظامية. وتشير النظرية والأدلة على حدّ سواء إلى أن الشمول المالي يمكن أن يسهّل التنمية¹². يبرز أحد المؤشرات الأساسية للشمول المالي في مستوى امتلاك الحسابات المصرفية. وهذا هو الأساس الذي ترتكز عليه عناصر أخرى من الخدمات المالية النظامية، أي المدفوعات الرقمية وأدوات الادخار والإقراض والخدمات المصرفية للهاتف المحمول. فعلى الصعيد العالمي، يملك 69 في المائة من البالغين (اعتباراً من العام 2017) حساباً مصرفياً¹³. من غير المستغرب وجود فجوة كبيرة في معدلات امتلاك الحسابات بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية، تبلغ 94 في المائة مقابل 63 في المائة على التوالي. كما تُسجّل أيضاً فجوة كبيرة داخل البلدان في هذا المجال من ناحيتي الدخل والجنس.

إنّ تحسين إمكانية وصول الأفراد والأسر والشركات إلى النظام المالي النظامي يساهم في الحد من الفقر عن طريق تبسيط الاستثمارات في مجالات الصحة والتعليم والأعمال التجارية. ويعزّز قدرة الأفراد والأسر على مواجهة حالات الطوارئ المالية، مثل فقدان الوظيفة وتلف المحاصيل. كذلك كشفت رقمنة المدفوعات عن تقلص إمكانية الاحتيايل في المعاملات المالية.

الشكل 40. امتلاك حسابات مصرفية في البلدان العربية، 2017 (بالنسبة المئوية)



المصدر: Extracted from Demircuc-Kunt, A. and others, 2018. Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution. Washington, D.C.: World Bank, pp. 123-127

¹² World Bank, 2018a. Gains in Financial Inclusion, Gains for a Sustainable World.

¹³ Center for Financial Inclusion, 2018. New Global Findex: 69 Percent of Global Population Is Banked.

ما الشكل الذي قد تتخذه الاستراتيجية الملائمة للشمول المالي؟ يتعيّن على البنك المركزي، بالتشاور مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين، عبر الوزارات الحكومية والقطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني والمنظمات الدولية، أن يقود استراتيجية وطنية للشمول المالي. ويشير تقييم أجراه البنك الدولي إلى أن أبرز عوامل النجاح في الاستراتيجية الوطنية للمعايير المالية تنطوي على ما يلي: الالتزام المستمر مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين؛ والاستثمار في البيانات وأعمال التشخيص؛ وتحديد اللاعبين الوطنيين الناجحين؛ وتحديد الأهداف والغايات بوضوح؛ وترتيب أولويات العمل وإنشاء هياكل فعالة وشاملة للحوكمة؛ وحشد الموارد من أجل دعم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي؛ ووضع استراتيجية واضحة للاتصالات؛ والمرونة لتكييف الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي مع الظروف الاقتصادية المتغيرة؛ ونظام رصد وتقييم قوي ومزوّد بموارد كافية لتتبع التقدم المحرز في التنفيذ.¹⁶

في المنطقة العربية، كان الأردن أول البلدان المبادرة إلى وضع استراتيجية وطنية للشمول المالي.¹⁷ وقد قام البنك المركزي في الأردن بوضع الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة إلى جانب الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني وأبرز أصحاب المصلحة الآخرين. أمّا الهدف المتمثل في تعزيز الشمول المالي في الأردن، والمتخلف حالياً استناداً إلى الجهات الدولية المتخذة أساساً للمقارنة، فيشمل التركيز على المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والنساء، والفئات الضعيفة الأخرى (أبرزها اللاجئين)، والتمويل البالغ الصغر، والخدمات المالية الرقمية، ومحو الأمية المالية، وحماية المستهلك، وتوحيد مكاتب الائتمان، التي يجب

لا يمكن درس الشمول المالي من منظور الأفراد والأسر فحسب، بل أيضاً من منظور الشركات. ومن المهم إجراء تحليل للشمول المالي على مستوى الشركات كون هذا البحث يركّز على العوامل المحركة لتنمية القطاع الخاص. وكما لوحظ في مرحلة سابقة، غالباً ما يعتبر نقص التمويل عائقاً رئيساً أمام المؤسسات التجارية، لا سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.¹⁴ لذلك، من شأن زيادة فرص الحصول على التمويل، إذا أمكن، أن يعزّز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل وتنويع الاقتصادات ودعم النمو. وهذا أمر مهم لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تشكّل 96 في المائة من مجموع الشركات العاملة في القطاع النظامي وتستخدم نحو 50 في المائة من القوى العاملة.

يشير بحث في الاقتصاد القياسي، مستخدماً بيانات محصّلة عن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك أفغانستان وباكستان ومنطقة آسيا الوسطى، إلى اعتبار مستوى التنمية الاقتصادية (معتمداً دخل الفرد كبديل)، وتوافر المعلومات عن الوضع الائتماني للشركات الصغيرة (مُقاساً بتغطية سجلات الائتمان)، ونوعية الحوكمة (كما هو مبين في ضبط الفساد)، ودرجة التنافس الاقتصادي (حصة الشركات الصغيرة في القطاع الخاص) ونوعية بيئة الأعمال التجارية، عوامل أساسية في تحديد الشمول المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. ويظهر البحث ذاته أيضاً أنه إذا أمكن القضاء على فجوة الشمول المالي في المنطقة (مُقاسة بالفرق بين المنطقة والبلدان الأفضل أداء)، قد يتعزّز النمو في بعض الحالات بنسبة تصل إلى 1 في المائة، ما قد يؤدي إلى توفير نحو 16 مليون وظيفة جديدة بحلول العام 2025.¹⁵

¹⁴ يتم تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها تلك التي توظف أقل من 100 عامل. ويتم تعريف المؤسسات الصغيرة على أنها تلك التي توظف أقل من 20 عامل.

¹⁵ International Monetary Fund (IMF), 2019. Financial inclusion of small and medium-sized enterprises in the Middle East and Central Asia. Middle East and Central Asia Department. Departmental Paper No.19/02.

¹⁶ World Bank, 2018b. Developing and Operationalizing a National Financial Inclusion Strategy, Executive summary (June), p. 2.

¹⁷ Alliance for Financial Inclusion (Afi), 2017. Jordan launches NFIS, first in the Arab region (December 4).

في الخلاصة، لا ينبغي أن يركّز تصميم سياسات القطاع الخاص على العوامل الخاصة بكل بلد وحسب، بل على الظروف الخاصة بقطاعات محددة أيضاً، دون اللجوء إلى تعميم نهج سياساتي، نظراً إلى اختلاف الظروف والموارد الأولية التي تتمتع بها البلدان المختلفة، فضلاً عن تنوع مستويات التنمية والنمو في القطاعات إلى جانب تباين الظروف الاجتماعية والاقتصادية العامة. وكما هو مبين في بحث أعدته الإسكوا مؤخراً باعتماد نموذج التوازن العام القابل للحساب، من أجل اختبار جدوى سيناريو التحول البنيوي للاقتصاد المصري¹⁸ على المدى البعيد، سيكون بالإمكان تحقيق نتائج إيجابية وتأثيرية طويلة الأمد في الإنتاجية والعمالة والنمو شريطة ما يلي:

- أولاً، من أجل تفعيل عملية الابتكار، ينبغي بالحكومات أن تقوم بتدخلات مناسبة تواكبها ضوابط سياسية قائمة على قواعد¹⁹. فلتعزيز التنويع والتقدم، تستخدم الدول المتقدمة عدة سُبل دعم، منها تشجيع نُظم البراءات والمشتريات العامة الكبيرة، والاستثمار في البحث والتطوير وتحديث البنى التحتية، وتعزيز المؤسسات التعليمية والمؤسسات الخاصة، من بين أمور أخرى.
- ثانياً، يتعين على الحكومات أن تبذل مزيداً من الجهود لتشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر والاستثمارات الخاصة في قطاعات كالصناعات التحويلية والخدمات، التي تسهم إلى أقصى حد في الاقتصاد وتتمتع بإمكانات عالية لنمو الصادرات. ومن الوسائل الكفيلة بتحقيق ذلك نذكر برامج الائتمان التفضيلية، والإعفاءات الضريبية و/أو اتفاقات تأجير الأراضي بشروط ميسرة طويلة الأمد، فضلاً عن اتفاقات الشراكة مع بلدان أخرى (الصين تحديداً). لكن، لا بد من وضع استراتيجية منسقة للسياسات التجارية والصناعية لضمان توافق هذه الوسائل مع سياسات الاتفاقات التجارية، بما في

أن تكون قادرة على تقييم التصنيف الائتماني للمقترضين من المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. ومن المأمول أن تستخلص بلدان أخرى في المنطقة العربية من تجربة الأردن أن الشمول المالي يجب أن يشكل جزءاً أساسياً من خطة تنمية القطاع الخاص.

(د) السياسات القطاعية والصناعية المؤيدة للعمالة من أجل تحسين جهود التنويع

إنّ تعزيز جهود توفير فرص العمل اللائق من خلال استراتيجية نمو القطاع الخاص يتطلّب مجموعة من السياسات الرامية إلى تحسين الوظائف المتاحة في هذا القطاع، كمّاً ونوعاً. وبالإضافة إلى السياسات العمالية والاجتماعية التي نوقشت بالتفصيل في هذا الفصل، من الأهمية بمكان استهداف سياسات الاقتصاد الكلي في مجال العمالة بشكل واضح والاستثمار في القطاعات ذات الأولوية التي هي أكثر قدرة على توليد فرص العمل اللائق.

ينبغي إيلاء الأولوية للتنويع الاقتصادي الذي يعزز العمالة المنتجة. فلغاية يومنا هذا، لا يزال النمو الاقتصادي والعمالة في المنطقة العربية محصورين بعدد من القطاعات غير النظامية المنخفضة الإنتاجية. بدلاً من ذلك، يمكن إحداث التحول البنيوي من خلال طرح سياسات صناعية وقطاعية مدروسة تحدد القطاعات ذات الأولوية التي تتمتع بإمكانات عالية لتوفير النمو وفرص العمل اللائق على أنها القطاعات التي تمّ ذكرها في الفصولين 2 و3. وتهدف هذه السياسات في النهاية إلى تغيير بنية اقتصادات المنطقة والتوجّه نحو قطاعات تتميز بقيمة مضافة عالية وإنتاجية عالية وإمكانات هائلة لنمو العمالة.

¹⁸ ESCWA, 2019a. Egypt: From Stabilization to a Knowledge-based Economy: A Computable General Equilibrium Modelling Approach (E/ESCWA/EDID/2019/WP.2).

¹⁹ وفقاً لـ "هاوسمان" و"رودريك"، تميل التدخلات إلى إحداث خلل في السوق. ويمكن للحكومات، بفرضها ضوابط سياسية، على مثال تشجيع الاستثمار في القطاعات الحديثة مسبقاً، وترشيد الإنتاج بعد ذلك، أن تصحح أوجه الخلل المحتملة. (2003) انظر Hausmann, R. and D. Rodrik, 2003. Economic development as self-discovery. Journal of Development Economics, vol. 72, Issue 2, pp. 603-633.

"العادية" بشكل متزايد. وهذا يتعلق بارتفاع معدل البطالة بين الشباب وعدد الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات البطالة عموماً، وأشكال التفاوت المترسخة بين الجنسين (لا سيما في مجال العمالة والمشاركة في القوى العاملة)، واتساع رقعة الفقر المرتبط بأبعاد الدخل وغير الدخل على السواء في الكثير من البلدان العربية (لا سيما بين البلدان الأقل نمواً)، واستمرار ظاهرة العمل غير النظامي، والتغطية غير الكافية للحماية الاجتماعية، وكثرة الاعتماد بين دول الخليج الغنية بالنفط والمنترفة على العمالة المهاجرة ذات المهارات المتدنية والأجور المنخفضة، ونتائج التعليم والتعلم غير المُرضية التي تؤدي إلى عدم تلاؤم المهارات بشكل كبير.

(أ) العمل النظامي وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية

ترتبط مسألة العمل النظامي ارتباطاً وثيقاً بمسألة تنمية القطاع الخاص. فالانتقال من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي، إلى جانب الجهود الأوسع نطاقاً المبذولة لدعم توفير فرص العمل اللائق في القطاع الخاص، يمكن أن يستكمل النهج المذكورة أعلاه في مجال التحول الهيكلي والتنويع الاقتصادي، لا سيما في البلدان التي لا يزال مواطنوها يفضلون العمل في القطاع العام بسبب ظروف العمل الأفضل التي يوفرها هذا القطاع. ويتعين على الدول العربية بالأخص أن تضع إطاراً متكاملًا يهدف إلى معالجة مختلف أوجه النقص في العمل اللائق بناءً على تقييم سليم لسياقاتها الوطنية.

في ضوء ما تقدّم، يصبح توسيع تغطية الحماية الاجتماعية أمراً ضرورياً لتوفير الحماية اللازمة من الفقر والضعف المتعاضدين في المنطقة وإحقاق حق الإنسان الأساسي في الضمان الاجتماعي. لغاية يومنا هذا، لا تغطي معظم برامج التأمين الاجتماعي في المنطقة العربية سوى العاملين في القطاع العام والخاص الذين لديهم عقود منتظمة، فيما تستبعد فئات أخرى من العمال، مثل العاملين في الاقتصاد غير النظامي. علاوةً على ذلك، تقوم معظم الدول العربية بدعم السلع، لا سيما الوقود والغذاء، دون أن تستفيد منه كفايةً فئات السكان الأكثر ضعفاً.

ذلك مع منظمة التجارة العالمية. ويضاف إلى ما تقدّم أنّ صادرات السلع الأساسية غير التقليدية آخذة في الازدياد. ورغم مساهمتها المتواضعة حالياً في الميزان التجاري والنمو، يُتوقع منها أن تحقق نتائج إيجابية هامة.

- ثالثاً، يتعين على الدول العربية استخدام أموالها العامة بشكل أكثر فعالية. وينبغي بمشاركة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تركز على التصدير أن تقترن باستثمارات في بناء القدرات في القطاعات الابتكارية والطاقة المتجددة والأمن المائي، لا سيما في مجال تنمية الاقتصاد الأخضر. يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة ربحية الاستثمارات العامة، وتخفيف حدة الفقر، والحد من ندرة موردين رئيسيين. كما يمكن أن يتأثر الاقتصاد إيجاباً على المدى الطويل، مع زيادة الكفاءة وحشد الاستثمارات العامة والخاصة إذا تم تنفيذ المشاريع المذكورة أعلاه بالتزامن مع إدخال تحسينات إضافية على الحوكمة وانتهاج سياسة ضريبية عادلة.

باختصار، يجدر بالحكومات العربية أن تعيد النظر في سياساتها الاقتصادية الراهنة وأن تستهدف توظيف العمالة الماهرة إلى جانب تحقيق نمو أكثر شمولاً.

3. السياسات الاجتماعية والمرتبطة بالعمالة الرامية لدعم القطاع الخاص: مواجهة التحدي المزدوج المتمثل في استحداث فرص العمل وتقليص النقص في فرص العمل اللائق

تنطوي الخطة المتعلقة بنمو القطاع الخاص والعمالة في البلدان العربية على البعدين الكمي والنوعي على السواء. وقد تطرقنا في نقاش سابق إلى حجم التحدي الذي تواجهه العمالة في المنطقة العربية، أي الحاجة إلى توفير أكثر من 100 مليون فرصة عمل بحلول العام 2030. ويتفاقم هذا التحدي بسبب الواقع الذي يفرض على خطة توفير الوظائف في المنطقة العربية أن تعالج مشكلة النقص الكبير في العمل اللائق، ليس فقط في البلدان المتضررة من الصراعات بل أيضاً في الدول

البلدان التي يكون فيها مقتصرًا على القطاع العام أو محصوراً برعايا البلد²¹.

والنهج المعتمد هنا هو التركيز على مفهوم إدماج سوق العمل وكيف يمكن للسياسات الملائمة التي تشمل أنظمة العمل والحماية الاجتماعية والتعليم والتدريب، بما في ذلك السياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل، أن تقلص حجم النقص في العمل اللائق، على نحو يعزز جودة العمالة في المنطقة العربية. فعلى سبيل المثال، تكمن إحدى الوسائل الراسخة لتقييم صرامة أنظمة العمل في استخدام مؤشر تشريعات حماية العمالة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الذي ينظر في الحماية التشريعية المتعلقة بالعمال الدائمين فضلاً عن القيود المفروضة على العمالة المؤقتة. وكلما ارتفعت قيمة مؤشر التشريعات (متراوحاً بين 0 و6)، اتخذت أنظمة العمل طابعاً أكثر تشدداً. لا ترقى المملكة العربية السعودية وتونس بشكل عام إلى المعايير العالمية. ولا تبدو أنظمة العمل في هذه البلدان أكثر صرامة من المعايير الدولية. مع ذلك، وكما ورد في النقاش السابق، فإن مجتمع الأعمال في المنطقة العربية يرى في أنظمة العمل وسيلة لتقييد الأعمال التجارية. وهنا، يُطرح السؤال من منظور اقتصادي بحث عما إذا كان تحرير أسواق العمل على نطاق واسع، بما في ذلك مثلاً إلغاء الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور، يمكن أن يعزز العمالة في القطاع الخاص.

لنبدأ بالحد الأدنى للأجور، الذي يطبقه العديد من البلدان العربية، لكن غالباً ما يقتصر على القطاع العام أو المواطنين (البحرين، الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية هي خير مثال على ذلك). وهنا يتساءل المرء عن وجود أي أسباب تدعو إلى استخدام الحد الأدنى للأجور كأداة لسياسات العمل العامة عوض حصره في القطاع العام أو رعايا بلد معين. ويأتي الرد المعهود في أن الحد الأدنى للأجور المطبق في جميع المجالات سيشكل عاملاً غير مشجع للعمالة في القطاع الخاص. ولكن بعد التوسع في درس آثار الحد الأدنى للأجور على العمالة، أظهر تحليل تجميعي دقيق أن الحد الأدنى للأجور لم يكن له أثر يُذكر على العمالة. وإذا

إزاء هذا الواقع، يتعين على الدول العربية أولاً وقبل كل شيء أن تنظر في تطبيق الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية الوطنية من أجل توفير ضمانات الضمان الاجتماعي الأساسية، التي تشمل الآتي على الأقل:

- الحصول على الرعاية الصحية الأساسية، بما في ذلك رعاية الأمومة.
- تأمين الدخل الأساسي للأطفال ليحصلوا على التغذية والتعليم والرعاية وأي سلع وخدمات ضرورية أخرى؛
- تأمين الدخل الأساسي للأشخاص في سن العمل إنما غير القادرين على جني الدخل الكافي لا سيما في حالات المرض والبطالة والأمومة والعجز؛
- تأمين الدخل الأساسي لكبار السن²⁰.

ينبغي أيضاً السعي تدريجياً إلى رفع مستويات الحماية في إطار شامل للحماية الاجتماعية ونظم شاملة للضمان الاجتماعي. كما يتم التشديد أيضاً على ضرورة توفير تغطية كافية للحماية الاجتماعية، مع تزايد أهمية أشكال العمالة غير العادية، بما في ذلك في اقتصاد العربية (اقتصاد الغيغ) واقتصاد المنصات، في أسواق العمل الراهنة والمقبلة، ما يستدعي اعتماد نظم وآليات مبتكرة لحماية جميع العمال والأفراد.

(ب) استعراض أنظمة العمل وسياسات الحد الأدنى للأجور

تشكل أنظمة العمل المرهقة عقبة أمام العمليات التجارية، ما يدعو إلى تعديل تشريعات العمل بطريقة دقيقة وهادفة، مع تنفيذ تشريعات العمل وإنفاذها. ويستلزم استحداث فرص عمل إضافية مراجعة تنظيمات العمل بما يحسن الشمولية والعدل في سوق العمل ويستوعب عدداً أكبر من العمال، ولا سيما النساء. يمكن لذلك جعل أنظمة العمل أكثر مراعاةً للجنسين سعيًا إلى الحد من أشكال التفاوت بينهما. كما يمكن تخفيض حزم التسريح السخية التي تفرض عبئاً على الشركات، والاستعاضة عنها بخطة مدروسة لدفع إعانة بطالة تكون متوافقة مع الحوافز. قد يُطبق نظام الحد الأدنى للأجور في

²⁰ منظمة العمل الدولية، الضمان الاجتماعي في الدول العربية.

²¹ WEF and World Bank, 2018. Arab World Competitiveness Report 2018.

توفير مرافق لرعاية الأطفال في مواقع العمل يمكن أن يشكل حافزاً لعمل النساء في القطاع الخاص.

(ج) تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

رغم الجهود المبذولة لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في سوق العمل، لا تزال معدلات البطالة لدى المرأة العربية مرتفعة تحديداً، مصحوبةً بانخفاض معدلات المشاركة في القوى العاملة. وهذا يتطلب أكثر من مجرد تدخلات من جانب العرض، لأن البطالة ترجع إلى حد كبير إلى نقص الطلب على العمال ذوي المهارات العالية وعدم اتخاذ ترتيبات العمل اللازمة في القطاع الخاص، ما يشكل أيضاً عوامل هامة تثني المرأة عن الانضمام إلى القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر تشديد سلامة النقل العام وتحسين ظروف عمل المرأة، بما في ذلك من خلال توفير رعاية الطفل وتعويض الأمومة، أمران أساسيان لجذب النساء الماهرات إلى القوى العاملة. إنَّما يتبين، في ظل انعدام الطلب على هذه المهارات، أنَّ السبب الجذري للمشكلة لا يزال قائماً. وإزاء هذا الواقع، يتعين على التدخلات الحكومية أن تركز على توليد هذا الطلب، دون إغفال أهمية تعزيز المهارات وإزالة العقبات من جانب العرض.

بشكل عام، وبناءً على نتائج الفصل 3 بصورة أوضح، فإنَّ تحسين آفاق سوق العمل لدى المرأة يستلزم معالجة أوجه التفاوت بين الجنسين، أولاً بتحدي المفاهيم الاجتماعية والثقافية السائدة للسماح بتنقل المرأة في مجال العمل وتيسير وصولها إلى مجموعة كاملة من القطاعات الاقتصادية، بما فيها القطاعات ذات الكثافة الرأسمالية، وثانياً، بإصلاح قوانين العمل لتشجيع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والعمل في القطاع الخاص. كما دُكر آنفاً، ينبغي أن تركز إصلاحات قانون العمل على توفير تعويض الأمومة مع مراعاة العبء المالي المفروض على أرباب العمل في القطاع الخاص. ويمكن للمؤسسات الخاصة أن تشجع مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية عن طريق وضع خططها الداخلية لإجازة الأمومة والأبوة. فمن شأن توفير إجازة الأبوة وتعويض رعاية الطفل أن يساعد المرأة في الحفاظ

بذات الفئات الأكثر ضعفاً أشدَّ تأثراً بارتفاع الحد الأدنى للأجور، ظلَّت آثاره طفيفة بالإجمال²². وتشير الأدلة إلى أنَّ اعتماد سياسة مدروسة للحد الأدنى، من خلال المعدلات الدنيا المنصوص عليها قانوناً أو الحد الأدنى للأجور الخاضع للتفاوض الجماعي، يثبت فعاليته في تحسين أجور العمال ذوي الأجور المنخفضة دون التأثير سلباً على معدلات العمالة.

بطبيعة الحال، ينبغي أن تقتزن سياسات الحد الأدنى للأجور بتدابير تكميلية، كسياسات التعليم والمهارات والسياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل، لمعالجة مشكلة العمالة المنخفضة الأجر. لكنَّ تقييم الدراسات الاستقصائية للعمالة، مقروناً بالتحليل التجميعي حول الترابط القائم بين الحد الأدنى للأجور والعمالة في الاقتصادات الناشئة، يعتبر وثيق الصلة بوضع البلدان العربية التي تشهد نسبة عالية من الأجور المتدنية والفقر في أوساط العمل. ويمكن أيضاً أن يؤدي الحد من الفقر في مجال العمالة إلى زيادة الطلب الإجمالي عن طريق توسيع حجم السوق المحلية والتحول إلى مصدر جديد لتوفير فرص العمل.

إنَّ خطة إعانات البطالة، التي قد تؤدي إلى إصلاح حُزَم تعويضات التسريح من الخدمة، وتحويل الأعباء المالية لإعانات البطالة من المؤسسات إلى الحكومة، قد لا تلقى قبولاً واسعاً في منطقة تعاني من ضيق أوضاع المالية العامة. ولكنها تبقى مستحسنة وقد تُعزى فائدها إلى استخدام وفورات الموازنة التي تولدها الإصلاحات المالية في دعم سياسات سوق العمل التي لها تأثير مباشر على رفاه العمال، بالتزامن مع تخفيف الأعباء عن كاهل المؤسسات التي توفر فرص العمل.

لا تراعي أنظمة العمل في البلدان العربية أيضاً الفروقات بين الجنسين. ولهذا الأمر أهمية خاصة نظراً إلى التفاوت الكبير الملحوظ بين الجنسين في سوق العمل. ومن الأمثلة على ذلك نذكر حظر العمل الليلي للنساء (باستثناء القطاع الصحي)، والأحكام القانونية المتهاونة مع إجازة الأمومة وقلة الأحكام المتعلقة بإجازة الأبوة. لكنَّ تعديل هذه الأنظمة واقتراحها بمبادرات على مثال

Broecke, S., A. Forti and M. Vandeweyer, 2017. The effect of minimum wages on employment in emerging economies: A survey and meta-analysis. Oxford Development Studies, vol. 45, Issue 3, pp. 366-391.

وهذا دليل قاطع على أنَّ طلاب المنطقة العربية يظهرون نتائج تعليمية غير مرضية، وفقاً للمعايير الدولية. ويأتي مؤشر رأس المال البشري الذي أطلقه البنك الدولي مؤخراً، والمطبق في البلدان العربية، ليؤكد هذا الاستنتاج، في دلالة على ضرورة إصلاح نظام التعليم والتدريب بحيث يتم تزويد الطلاب بالمزيج الأنسب من المهارات المعرفية وغير المعرفية لتلبية احتياجات سوق العمل.

يؤكد استطلاع لرأي الشباب العربي لعام 9102 النتائج المذكورة أعلاه، إذ يبدي نحو 57 في المائة من الشباب العرب عدم رضاهم عن نوعية تعليمهم وما يزيد عن 05 في المائة رغبتهم في متابعة دراساتهم العليا في الغرب²³. وكما لوحظ، فإنَّ الدراسات الاستقصائية التي أجرتها المؤسسات في المنطقة العربية تُظهر عادةً أنَّ نقص العمال المدربين على النحو الواجب يحد من قدرة القطاع الخاص على التوسع، وإن كان هذا الأمر لا يشكل دوماً أولى اهتمامات قطاع الأعمال. ويترافق النقص الملحوظ في المهارات مع ارتفاع معدل البطالة بين الشباب، في دلالة بالطبع، على عدم تطابق المهارات. كذلك يسود اعتقادٌ بأنَّ الخريجين الشباب في المنطقة العربية حريصون على اكتساب المهارات التي تقودهم برأيهم إلى تأمين فرص عمل في القطاع العام، والاستثمار في التعلم بالحفظ والتردد من أجل خوض الامتحانات المصممة لفحص المتقدمين بطلب الوظيفة. انطلاقاً من هذه الخصائص البارزة في نظام التعليم والتدريب، يمكن رسم العناصر الأساسية لأجندة السياسات على النحو التالي.

في بادئ الأمر، يجب معالجة مواطن الضعف الأساسية في نظام التعليم والتدريب، أي انخفاض معدلات إتمام الدراسة، لا سيما في المرحلة الابتدائية، ونتائج التعلم غير المرضية، من خلال مجموعة شاملة من السياسات العامة. يستلزم ذلك إصلاح المنهج الدراسي، وترسيخ طريقة التفكير الإبداعية والنقدية، ورفع الكفاءة في مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، والاستثمار في تدريب المعلمين والمؤسسات التعليمية، إلى جانب إشراك قطاع الأعمال بشكل كبير في تصميم المناهج الدراسية وتطبيقها، وزيادة الاستثمار في الإرشاد والتوجيه المهنيين. كما قد يتطلب ذلك إمّا رفع

على التوازن بين حياتها المهنية والشخصية وتحمل المسؤوليات المشتركة داخل المنزل والأسرة، على النحو المبين في الهدف 4-5 من أهداف التنمية المستدامة. كما أعادت الجائحة الأخيرة التشديد أيضاً على دور العمل عن بعد والترتيبات عن بعد كحلول عمل قابلة للتطبيق، ما قد يتيح للمرأة، كربة عمل أو موظفة، إقامة التوازن بين عملها ومسؤولياتها داخل الأسرة.

إضافةً إلى ما تقدّم، لا تزال المرأة تواجه عقبات هائلة في تسلق الهرم للوصول إلى أعلى المراتب. من هنا، يتعيّن على القطاع الخاص أن يعزز خطوته الداخلية للترقية، بحيث يحظى النساء والرجال بفرص متكافئة لتولي المناصب العليا. ويبين التحليل كذلك أنَّ تشجيع ريادة الأعمال والقيادة لدى النساء يمكن أن يكون له ترددات إيجابية متعددة، لا سيما من حيث زيادة فرص توظيف المرأة وتقدمها في الوظيفة، فضلاً عن الإسهام في توفير العمل والثروة عموماً في الاقتصاد الكلي.

لذلك، من الضروري إرساء بيئة مؤاتية للأعمال التجارية وضمان الشمول المالي لدى المرأة من أجل تعزيز روح المبادرة الموجهة نحو النمو وجني الفوائد الاجتماعية والاقتصادية الشاملة. ويمكن للوسطاء الماليين أن يدعموا رائدات الأعمال من خلال توفير إمكانية الاقتراض كي تتمكن الشركات المملوكة للنساء من النمو إلى أقصى حد ممكن، وزيادة إنتاجيتها وتوفير فرص العمل. تجدر الإشارة إلى أنَّ تعزيز المؤسسات التجارية التي تديرها النساء يشكل خطوة مكفلة لا بديلة عن الحاجة إلى معالجة عمالة المرأة في القطاع الخاص برمته، خاصةً وأنَّ حجم ريادة الأعمال لدى المرأة لا يزال متدنياً نسبياً في المنطقة العربية.

(د) إصلاح نظام التعليم والتدريب ووضع السياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل، بالنسبة للشباب تحديدًا

تبين استطلاعات رأي المسؤولين التنفيذيين أنَّ الافتقار إلى قوى عاملة متعلمة ومدرّبة على النحو الواجب يمثل عائقاً أمام القطاع الخاص، لا سيما في بعض البلدان العربية.

ASDA'A BCW, 2019. Arab Youth Survey, p. 8. ²³

مقدمي الخدمات من القطاعين العام والخاص على السواء. وتكمن المسؤولية الأولية لهذه الخدمات في تزويد الباحثين عن عمل بمجموعة كاملة من الخدمات، كالإرشاد والتدريب ونشر معلومات عن فرص العمل والمساعدة في البحث عن وظيفة. ومن المستحب أن تعتمد خدمات العمالة الوسائل الرقمية.

أما المسألة التي تطرح نفسها فتتعلق بمدى ضرورة أن تدعم حكومات المنطقة التدريب على ريادة الأعمال ضمن مجموعة سياساتها الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل، خصوصاً في ظلّ التحدي الكامن في إيجاد فرص العمل المدفوعة الأجر من خلال الشركات القائمة. وقد تبين أنّ هذا الخيار يمثل خياراً شعبياً لدى الأسرة الدولية، بما في ذلك منظمة العمل الدولية، التي تقدم دعماً هائلاً في هذا المجال. كما تشير الدراسات التي تقمّ تأثير السياسات المذكورة، بما في ذلك برامج ريادة الأعمال في جميع أنحاء العالم، إلى مدى فعالية التدخلات المقترحة ماضياً ومستقبلاً ربما، سواء في المنطقة العربية أو في مناطق أخرى. أمّا الدرس اللازم استخلاصه فيؤكد أنّ تلك السياسات تلعب دورها، إنّما يجب تنفيذها بالتزامن مع سياسات اقتصادية واجتماعية أوسع نطاقاً.

مستوى التمويل للتعليم والتدريب أو استخدام الموارد المتاحة بطريقة أكثر فعالية، أو كلا الأمرين. وفي أسوأ الحالات، يجب دعم أجندة السياسات هذه بإجراء تحليل دقيق لاحتياجات الإنفاق، مع مراعاة الحاجة إلى التخفيف من عدم التطابق في المهارات الذي يحول دون تطور القطاع الخاص.

ستكون السياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل والمنصبة على التدريب والبحث عن عمل ذات أهمية بالنسبة للساعين ضمن القوى العاملة إلى تعزيز قابليتهم للتوظيف. وتتفق الاقتصادات النامية بوجه عام نحو 05.0 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي على تلك السياسات. رغم عدم توافر آخر البيانات المتعلقة بهذا الشأن للبلدان العربية، يُشتبه في أن تنفق هذه البلدان على الأرجح أكثر بكثير من المعدل العالمي²⁴. وتشير التجربة الدولية إلى أن الباحثين عن عمل يستفيدون من التدريب التقني أثناء الدراسة، إلى جانب الخبرة العملية المكتسبة من خلال التدريب الداخلي والتلمذة المهنية. كما يبدو أنّ برامج التدريب التي تجمع بين المهارات التقنية والمهارات غير المعرفية (التي تعكس الخصائص الشخصية) تساعد على تعزيز قابلية المتدربين للتوظيف.

ينبغي أن تكفل حكومات المنطقة تأمين خدمات توظيف تحظى بما يكفي من الموارد وتعتمد على

دال. خلاصة

العمل الرامية إلى تعزيز الشمول أو تعزيزه، وإدخال تغييرات على نظم الحماية الاجتماعية، تتسم بالأهمية لأنها تحدّ من العجز في العمل النظامي. وقد أدى بطء النمو، والبطالة الدورية، والفقر، والضعف، والسوق غير النظامية، إلى جانب انخفاض مشاركة النساء في سوق العمل، وانتشار الصراعات، وجائحة كوفيد-19، والاضطرابات الرقمية المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة، قد أدت كلّها إلى تفتيت البيئة الاقتصادية بشكل مدمّر. ومع عدم رضا 75 في المائة من الشباب العرب عن نوعية تعليمهم، وسعي أكثر من 50 في المائة منهم إلى

كثيراً ما يتمّ دفع المنطقة العربية نحو إجراء إصلاحات بنوية لتحسين جو الأعمال التجارية أساساً عن طريق تخفيف العبء التنظيمي على القطاع الخاص في إطار تثبيت الأوضاع المالية. ومع ذلك، لا بد من التنبه إلى القيود التي يمكن معالجتها من خلال دمج سوق العمل، الذي يجسّر بين أنظمة العمل والحماية الاجتماعية والتعليم والتدريب. وإلى جانب السياسات الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل يمكن أن تؤدي عمليات الدمج في سوق العمل إلى تخفيف العجز في العمل اللائق، مما يعزز نوعية العمالة في المنطقة. ومع ذلك، فإن أنظمة

²⁴ البنك الدولي، 2019. آخر المستجدات الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: الإصلاحات والاختلالات الخارجية: الصلة بين العمالة والإنتاجية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ص. 36.

الهجرة إلى الغرب²⁵، يأتي الافتقار إلى العزم ليؤدي إلى إدانة بيئة اقتصادية غير صحية أصلاً للمهنيين الشباب الذين يسعون إلى النمو (وتراجع مشاركة النساء في القوى العاملة).

في المنطقة العربية، كان ضبط الأوضاع المالية العامة محدوداً بسبب الظروف النقدية والمالية الضيقة. ولا تهيء هذه القيود، عند اقترانها بالآثار السلبية على الطلب الكلي، الظروف اللازمة لتحقيق الاستقرار التقليدي للاقتصاد الكلي والنمو الاقتصادي وإيجاد فرص العمل اللائق. وعلاوة على ذلك، لا يمكن الاعتماد على الإصلاحات البنوية بمفردها في حل القضايا البنوية القائمة من قبل في المنطقة. إن التحديات التي تواجه العمالة كميّة ونوعيّة، ولذلك ينبغي التصدي لها باستخدام المزيج الصحيح من السياسات

الرامية إلى إيجاد فرص عمل أكثر وأفضل للجميع، بما في ذلك للفئات الأكثر ضعفاً. ومن العوامل الأساسية إطلاق العنان لإمكانات القطاع الخاص في المنطقة بهدف دفع النمو الاقتصادي واستحداث فرص عمل لائقة، لا سيما مع تزايد الضغوط على الميزانيات الحكومية لمواجهة التحديات التي أحدثتها الجائحة وغيرها من الصدمات الإقليمية السابقة التي أثرت على العمالة على مدى العقد الماضي. ولن تكون المنطقة في وضع أفضل لتحقيق أهدافها الإنمائية إلا بإعادة النظر في نموذج التنمية الذي تتبعه البلدان العربية بما يسمح بزيادة الإنتاجية وزيادة العمل اللائق. وينبغي أن تأخذ هذه الجهود في الاعتبار التحديات الإضافية التي يجلبها مستقبل العمل والأشكال الجديدة الناشئة من فرص العمل، بما في ذلك، على سبيل المثال، اقتصاد العربية، الذي عجلت به جائحة كوفيد-19.

الملحق

تعريف المصطلحات التقنية

في ما يلي تعريف لعدد من المصطلحات استناداً إلى مسرد منظمة العمل الدولية الإحصائي¹ والدراسات الاستقصائية للمؤسسات التي أجراها البنك الدولي.

حصة رأس المال: إجمالي تكلفة تأجير الآلات والمركبات والمعدات وإجمالي تكلفة إيجار الأراضي والمباني مقسومة على إجمالي المبيعات السنوية للشركة في السنة المالية الماضية.

مرونة العمالة من حيث الناتج: يُحسب نمو العمالة مقسوماً على نمو الناتج باستخدام صيغة نقطة الوسط.

نمو العمالة: نمو عدد الموظفين المتفرغين الدائمين بين ثلاث سنوات مالية والسنة المالية الأخيرة قبل المسح.

العمالة: يُعرّف الأشخاص العاملون على أنهم جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل والذين كانوا، خلال فترة مرجعية قصيرة، يشاركون في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات مقابل أجر أو ربح. ويشمل هؤلاء الأشخاص المستخدمين "في العمل"، أي الذين عملوا في وظيفة لمدة ساعة على الأقل والأشخاص الذين هم "ليسوا في العمل" لغياب مؤقت من الوظيفة أو بسبب ترتيبات دوامات العمل (مثل الدوامات المختلفة، الوقت المرن والعطل التعويضية مقابل الساعات الإضافية).

مشاركة القوى العاملة: تعبر نسبة القوى العاملة عن النسبة المئوية للسكان العاملين من السكان الذين هم في سن العمل.

القوى العاملة: تضم القوى العاملة جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل والذين يوفران اليد العاملة لإنتاج السلع والخدمات خلال فترة زمنية محددة.

ويشير إلى مجموع جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل والعاطلين عنه.

إنتاجية العمل: إجمالي المبيعات السنوية بالدولارات الجارية مقسوماً على إجمالي العمالة في السنة المالية الماضية.

خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب: الشباب الذين هم خارج النظام التربوي وسوق العمل أو التدريب.

نمو الناتج: نمو المبيعات بين السنوات المالية الثلاث والسنة المالية الأخيرة قبل الدراسة الاستقصائية.

ابتكار العمليات: إذا أدخلت شركة عملية جديدة/محسنة بشكل كبير خلال السنوات الثلاث الماضية، يُعتبر أنها قامت بابتكار على مستوى العمليات.

ابتكار المنتجات: إذا أدخلت شركة منتجات/خدمات جديدة خلال السنوات الثلاث الماضية، تعتبر أنها قد قامت بالابتكار في المنتجات.

الانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج: الفرق بين إجمالي الناتج ومدخلات العوامل. نحن نستخدم مبيعات الشركات لإجمالي الإنتاج، في حين أننا نستخدم الأجور، واستبدال رأس المال من الآلات والسلع الوسيطة كمدخلات الإنتاج.

معدل البطالة: يعبر معدل البطالة عن عدد العاطلين عن العمل كنسبة مئوية من القوى العاملة.

البطالة: يُعرّف الأشخاص الذين يعانون من البطالة على أنهم جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل والذين لم يكونوا في حالة عمل، ولم يقوموا بأي نشاط للبحث عن عمل خلال فترة محددة من الفترات الأخيرة، وهم قادرون على قبول عمل إذا ما اتاحت لهم فرصة عمل.

¹ <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/glossary/>.

حصة الأجور: إجمالي تكلفة العمل مقسوماً على إجمالي المبيعات السنوية للشركة في السنة المالية الأخيرة.

السكان في سنّ العمل: يعرف السكان في سن العمل عادةً بأنهم أفراد يبلغون 15 سنة أو أكثر، ولكن هذا التعريف يختلف بين بلد وآخر.

حسابات مرونة عوامل الأسمم والإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج.

نستخدم وظيفة إنتاج كوب دوغلاس لتقدير الانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج باستخدام الخوارزمية الطبيعية للمعادلة التالية:

$$Y_t = A_{it} K_{it}^{\alpha} L_{it}^{\beta} I_{it}^{1-\alpha-\beta}$$

حيث K_{it} هو رأس المال للشركة i في البلاد t ، و L_{it} يمثل العمل في الشركة i في البلاد t وحيث أن I_{it} يمثل السلع الوسيطة للشركة i في البلاد t .

وتشرح وظيفة الإنتاج هذه نظرياً عوامل الانتاج المستخدمة التي تحدد الناتج في التصنيع التحويلي. في حساباتنا، نستخدم مبيعات الشركات لإجمالي الإنتاج، في حين أننا نستخدم الأجور، وبدائل رأس المال من الآلات والسلع الوسيطة كعوامل الانتاج المستخدمة. يتم احتساب الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج على أنها الفارق بين إجمالي النواتج وعوامل الانتاج المستخدمة. كخطوة أولى، نقوم بحساب مرونة عوامل الانتاج المستخدمة من خلال التمييز بين المعادلة التالية مع مرور الوقت:

$$\ln Y_{it} = \ln A_{it} + \alpha \ln K_{it} + \beta \ln L_{it} + (1 - \alpha - \beta) \ln I_{it}$$

حيث تكون α ، و β و $(1 - \alpha - \beta)$ تمثل مرونة الناتج من حيث رأس المال، والعمالة والسلع الوسيطة، على التوالي.

يتم احتساب هذه المرونة بتراجع سجل الناتج عن سجل رأس المال والعمالة والسلع الوسيطة. وتُحسب قيم الناتج المتوقعة لكل شركة في كل بلد مع إدراج المتغيرات الصورية للإنتاج في البلد. وبعد العمل السابق، يتم تحويل جميع القيم النقدية إلى دولار أمريكي ثم يتم ترجيحها على أساس معامل تعديل الناتج المحلي الإجمالي للولايات المتحدة لعام 2010. كما ذكرنا سابقاً، استبعدنا أيضاً القيم المتطرفة التي تتجاوز 3.0 من الانحرافات المعيارية بعيداً عن الوسط لتجنب التحيز. كما أسقطنا البلدان التي لديها أقل من 120 شركة تصنيع لديها بيانات انتاجية كلية لعوامل الانتاج. وتجدر الإشارة إلى أن محاولات بحثية أخرى، مثل محاولة ساليولا وسيليكر² ومذكرة البنك الدولي رقم 23، استخدمت مواصفات انحدار مختلفة³ ومع ذلك، فإن نتائجنا لا تنحرف من حيث ترتيب مرونة عوامل الانتاج المستخدمة، في حين لوحظ اختلاف بسيط في الحجم مقارنة بالنتائج التي توصلوا إليها. واستناداً إلى حساباتنا أدناه، نرى أن مرونة رأس المال الإقليمي هي الأدنى من بين عوامل إنتاج مستخدمة أخرى بسبب زيادة كثافة رأس المال مقارنة بكثافة اليد العاملة في الصناعة التحويلية.

بعد حساب مرونة حصص الناتج من حيث عوامل الانتاج، نقوم بحساب الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج على النحو التالي:

$$\ln A_{it} = \ln Y_{it} - \alpha \ln K_{it} - \beta \ln L_{it} - (1 - \alpha - \beta) \ln I_{it}$$

² Saliola, F. and M. Seker, 2012. Measuring Total Factor Productivity Using Micro-level Data from Enterprise Surveys.

³ Saliola, F. and M. Seker, 2011. Total Factor Productivity Across the Developing World. Enterprise Note Series Working Paper 23.

- Assaad, R. and C. Salemi (2018). The Structure of Employment and Job Creation in Jordan: 2010-2016. *Economic Research Forum Working Paper Series*, No. 1259. Available at https://www.jointdatacenter.org/literature_review/the-structure-of-employment-and-job-creation-in-jordan-2010-2016/.
- Astebro, T. and J. Tag (2015). Jobs Incorporated: Incorporation Status and Job Creation. IFN Working Paper No. 1059. Available at <https://www.ifn.se/wfiles/wp/wp1059.pdf>.
- Aydin, C., Ö. Esen and M. Bayrak (2016). Inflation and Economic Growth: A Dynamic Panel Threshold Analysis for Turkish Republics in Transition Process. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 229, pp. 196-205 Available at file:///C:/Users/468180/Downloads/inflation-and-economic-growth-a-dynamic-panel-threshold-analysis-for-turkish-republics-in-transition-process.pdf.
- Bernanke, B. S. (1983). Irreversibility, uncertainty, and cyclical investment. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, No. 1, pp. 85-106.
- Broecke, S., A. Forti and M. Vandeweyer (2017). The effect of minimum wages on employment in emerging economies: A survey and meta-analysis. *Oxford Development Studies*, vol. 45, Issue 3, pp. 366-391. Available at <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13600818.2017.1279134>.
- Brown, C. and J. Medoff (1989). The employer size-wage effect. *Journal of Political Economy*, vol. 97, No. 5, pp. 1027-1059.
- Browne, C. and others (1998). Fixed or Flexible? Getting the Exchange Rate Right in the 1990s. *Economic Issues*, No. 13. International Monetary Fund. Available at https://books.google.com.lb/books/about/Fixed_Or_Flexible_Getting_the_Exchange_R.html?id=Co3t04HyWTMC&redir_esc=y.
- Brush, C. and R. D. Hisrich (1999). Women-owned businesses: why do they matter? In *Are Small Firms Important? Their Role and Impact*, pp. 111-127. Boston, MA: Springer. Available at https://www.researchgate.net/publication/290882660_Women-Owned_Businesses_Why_do_They_Matter.
- Center for Financial Inclusion (2018). New Global Index: 69 Percent of Global Population Is Banked. Available at <https://www.centerforfinancialinclusion.org/new-global-index-sixty-nine-percent-of-global-population-is-banked>.
- Cerisola, M.D. and others (2015). Assessing the impact of fiscal shocks on output in MENAP countries. IMF. Available at <https://www.imf.org/en/Publications/TNM/Issues/2016/12/31/Assessing-The-Impact-Of-Fiscal-Shocks-On-Output-In-MENAP-Countries-42765>.
- Chamlou, N., S. Muzi and H. Ahmed (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. AlmaLaurea Inter-University Consortium
- Abu-Ismael, K. (2020). Impact of COVID-19 on Money Metric Poverty in Arab Countries (E/ESCWA/CL2.GPID/2020/TP.10). Available at <https://www.un.org/unispal/wp-content/uploads/2020/07/I2000216.pdf>.
- Aguirre, D. and others (2012). *Empowering the Third Billion: Women and the world of work in 2012*. Available at https://www.strategyand.pwc.com/media/file/Strategyand_Empowering-the-Third-Billion_Full-Report.pdf.
- Alesina, A. and R. Perotti (1996). Income distribution, political instability, and investment. *European Economic Review*, vol. 40, No. 6, pp. 1203-1228.
- Alliance for Financial Inclusion (Afi) (2017). Jordan launches NFIS, first in the Arab region (December 4). Available at <https://www.afi-global.org/news/2017/12/jordan-launches-nfis-first-arab-region>.
- Alnashar, S.B. (2017). Egypt's Government Spending Multiplier: Its Size and Determinants. Economic Research Forum Working Paper No. 1165. Available at <https://ideas.repec.org/p/erg/wpaper/1165.html>.
- Arab NGO Network for Development (ANND) (2017). *Arab Watch on Economic and Social Rights: Informal Employment*. Available at <http://www.annd.org/english/itemId.php?itemId=498#sthash.BndGR6IE.dpbs>.
- Amin, M. and A. Islam (2014). Are there more female managers in the retail sector? Evidence from survey data in developing countries. Policy Research Working Paper No. 6843. Washington, D.C.: World Bank. Available at <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/18328>.
- ASDA'A BCW (2019). Arab Youth Survey. Available at <https://www.arabyouthsurvey.com/>.
- Assaad, R. (2002). Informalization and de-feminization: Explaining the unusual pattern in Egypt. Prepared for the Conference on Rethinking Labor Market Informalization: Precarious Jobs, Poverty, and Social Protection, Cornell University, Ithaca, NY, 18-19 October, pp. 18-19. Available at https://www.academia.edu/911679/Informalization_and_de_feminization_Explaining_the_unusual_pattern_in_Egypt.
- Assaad, R., R. Hendy and C. Yassine (2012). Gender and the Jordanian Labor Market. In *The Jordanian Labor Market in the New Millennium*, pp. 105-143.
- Assaad, R., C. Krafft and S. Yassin (2018a). Job creation or labor absorption? An analysis of private sector job growth in Egypt. Economic Research Forum Working Paper Series, Working Paper No. 1237. Available at file:///C:/Users/468180/Downloads/1237.pdf.
- Assaad, R. and others (2018). *Explaining the MENA paradox: Rising educational attainment, yet stagnant female labour force participation*.

- ESCWA and UN Women (2020). *The Impact on COVID-19 on Gender Equality in the Arab Region* (E/ESCWA/2020/Policy Brief.4). Available at https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/20-00131_gpid_pb_eng_apr5.pdf.
- Elbadawi, I. and N. Loayza (2008). Informality, employment and economic development in the Arab world. *Journal of Development and Economic Policies*, vol. 10, No. 2, pp. 25-75.
- Estrin, S. and M. Prevezer (2011). The role of informal institutions in corporate governance: Brazil, Russia, India, and China compared. *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 28, No. 1, pp. 41-67. Available at <https://link.springer.com/article/10.1007/s10490-010-9229-1>.
- Fakih, A. and P. L. Ghazalian (2015). Female employment in MENA's manufacturing sector: the implications of firm-related and national factors. *Economic Change and Restructuring*, vol. 48, No. 1, pp. 37-69. Available at https://www.researchgate.net/publication/270517024_Female_employment_in_MENA's_manufacturing_sector_the_implications_of_firm-related_and_national_factors.
- Gaspar, V. and others (2019). Fiscal Policy and Development: Human, Social, and Physical Investments for the SDGs, IMF Staff Discussion Note 19/03. Available at <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2019/01/18/Fiscal-Policy-and-Development-Human-Social-and-Physical-Investments-for-the-SDGs-46444>.
- Hallward-Driemeier, M., G. Iarossi and K. L. Sokoloff (2002). Exports and manufacturing productivity in East Asia: A comparative analysis with firm-level data. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 8894.
- Hansen, H., J. Rand and F. Tarp (2009). Enterprise Growth and Survival in Vietnam: Does Government Support Matter? *Journal of Development Studies*, vol. 45, No. 7, pp. 1048-1069.
- Hausmann, R. and D. Rodrik (2003). Economic development as self-discovery. *Journal of Development Economics*, vol. 72, Issue 2, pp. 603-633. Available at https://econpapers.repec.org/article/eedeveco/v_3a72_3ay_3a2003_3ai_3a2_3ap_3a603-633.htm.
- Hendy, R. (2015). Women's Participation in the Egyptian Labor Market: 1998-2012, Economic Research Forum Working Paper 907. Available at <https://ideas.repec.org/p/erg/wpaper/907.html>.
- Hosny, A. (2017). Political Stability, Firm Characteristics and Performance: Evidence from 6,083 Private Firms in the Middle East. *Review of Middle East Economics and Finance*, vol. 13, Issue 1. Available at <https://www.degruyter.com/view/journals/rmeef/13/1/article-20170005.xml?language=en>.
- Hutchinson, J. and D. Persyn (2012). Globalisation, concentration and footloose firms: in search of the main cause of the declining labour share. *Review of World Economics*, vol. 148, No. 1, pp. 17-43.
- International Centre for Research on Women (ICRW) and World Bank (2017). *Economic Impacts of Child Marriage: Global Synthesis Report*. Available at <http://documents1.worldbank.org/curated/en/530891498511398503/pdf/116829-WP-P151842-PUBLIC-EICM-Global-Conference-Edition-June-27.pdf>.
- ILO (n.d.). Social Security in the Arab States. Available at https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/social-security/WCMS_710787/lang--en/index.htm.
- Working Paper No. 31. Available at <https://ideas.repec.org/p/laa/wpaper/31.html>.
- Demircuc-Kunt, A. and others (2018). *Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*. Washington, D.C.: World Bank. Available at <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29510>.
- Dezső, C. L. and D. G. Ross (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. In *Strategic Management Journal*, vol. 33, No. 9, pp. 1072-1089. Available at https://www.researchgate.net/publication/228136500_Does_Female_Representation_in_Top_Management_Improve_Firm_Performance_A_Panel_Data_Investigation.
- Diwan, I., P. Keefer and M. Schiffbauer (2014). On top of the pyramids: Cronyism and private-sector growth in Egypt. Working paper. Washington, D.C.: World Bank.
- Dunn, L. (1986). Work disutility and compensating differentials: Estimation of factors in the link between wages and firm size. *The Review of Economics and Statistics*, vol. 68, Issue 1, pp. 67-73. Available at https://econpapers.repec.org/article/tprrestat/v_3a68_3ay_3a1986_3ai_3a1_3ap_3a67-73.htm.
- Eagly, A. H. and S. J. Karau (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, vol. 109, No. 3, pp. 573-598. Available at https://www.researchgate.net/publication/11287765_Role_Congruity_Theory_of_Prejudice_Toward_Female_Leaders.
- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) (2012). Addressing barriers to women's economic participation in the Arab region (E/ESCWA/ECW/2012/1). Available at https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_12_1_e.pdf.
- _____ (2014). *Arab Middle Class: Measurement and role in driving change* (E/ESCWA/EDGD/2014/2). Available at <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/arab-middle-class-measurement-role-change-english.pdf>.
- _____ (2016). *Against wind and tides: A review of the status of women and gender equality in the Arab region (Beijing +20)* (E/ESCWA/ECW/2015/3). Available at <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/women-gender-equality-arab-region.pdf>.
- _____ (2018). *Survey of Economic and Social Developments in the Arab Region 2017-2018* (E/ESCWA/EDID/2018/1). Available at <https://www.unescwa.org/publications/survey-economic-social-development-arab-region-2017-2018>.
- _____ (2019a). *Egypt: From Stabilization to a Knowledge-based Economy: A Computable General Equilibrium Modelling Approach* (E/ESCWA/EDID/2019/WP.2). Available at <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/egypt-stabilization-knowledge-based-economy-english.pdf>.
- _____ (2019b). *Employment creation, productivity and inclusiveness in the Arab world* (draft paper).
- ESCWA and Economic Research Forum (ERF) (2019). *Rethinking Inequality in Arab Countries* (E/ESCWA/EDID/2019/2). Available at <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/rethinking-inequality-arab-countries-english.pdf>.

- Khan, M., M. Kebewar and N. Nenovsky (2013). Inflation Uncertainty, Output Growth Uncertainty and Macroeconomic Performance: Comparing Alternative Exchange Rate Regimes in Eastern Europe. Available at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2239135.
- Khawaja, M. and others (2009). Unmet need for the utilization of women's labour: Findings from three impoverished communities in outer Beirut, Lebanon. Available at <https://paa2008.princeton.edu/papers/80241>.
- Mckinsey & Company (2015). *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*.
- Mangin, S. (2014). A theory of factor shares. Discussion Paper 19/14. Monash University, Department of Economics. Available at https://www.monash.edu/__data/assets/pdf_file/0011/925679/a_theory_of_factor_shares.pdf.
- Moghadam, V. M. (2013). Women, work and family in the Arab region: Toward economic citizenship. Doha International Family Institute (DIFI) Family Research and Proceedings.
- Nasr, S and A. Rostom (2013). SME contributions to employment, job creation, and growth in the Arab world. Policy Research Working Paper No. 6682. Washington, D.C.: World Bank. Available at <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16897>.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. in *Journal of Business Ethics*, vol. 27, No. 4, pp. 321-334. Available at <https://philpapers.org/rec/OAKGBT>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2014). Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa. *OECD Publishing*.
- _____ (2016). Stocktaking Report on MENA Public Procurement Systems. Available at https://www.oecd.org/governance/ethics/Stocktaking_MENA_Public_Procurement_Systems.pdf.
- Quatraro, F. and M. Vivarelli (2015). Drivers of entrepreneurship and post-entry performance of newborn firms in developing countries. *The World Bank Research Observer*, vol. 30, No. 2, pp. 277-305. Available at https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/26002/wbro_30_2_277.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rijkers, B. and others (2014). Which firms create the most jobs in developing countries? Evidence from Tunisia. Policy Research Working Paper No. 7068. Washington, D.C.: World Bank Group. Available at <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/20514>.
- Saliola, F. and M. Seker (2011). Total Factor Productivity Across the Developing World. Enterprise Note Series Working Paper 23. Available at <https://microdata.worldbank.org/index.php/citations/9122>.
- Saliola, F. and M. Seker (2012). Measuring Total Factor Productivity Using Micro-level Data from Enterprise Surveys. Available at https://www.researchgate.net/publication/317370590_Measuring_Total_Factor_Productivity_Using_Micro-level_Data_from_Enterprise_Surveys.
- Sarangi, N., K. Abu-Ismaïl and V. Gantner (2017). Fiscal policy and structural transformation in the Arab region: What are the pathways? (E/ESCWA/EDID/2017/WP.7). ESCWA. Available at https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/page_attachments/11700786_fiscal_policy_and_structural_transformation_in_the_arab_region.pdf.
- _____ (2009). Growth, employment and decent work in the Arab region: Key policy issues. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_208697.pdf.
- _____ (2014). Global wage report 2014/15: Wages and income inequality. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324839.pdf.
- _____ (2015). *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. Available at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm.
- _____ (2016). *Women in Business and Management: Gaining Momentum in the Middle East and North Africa*. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_446101.pdf.
- _____ (2017). *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Available at https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm.
- _____ (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Third edition. Available at https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_626831/lang--en/index.htm.
- _____ (2019a). The Global Labour Income Share and Distribution. Available at <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/LIS%20Key%20Findings.pdf>.
- _____ (2019b). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019* (Geneva). Available at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang--en/index.htm.
- _____ (2020a). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition. Available at https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745963/lang--en/index.htm%E2%80%8B.
- _____ (2020b). COVID-19: Labour Market Impact and Policy Response in the Arab States. Briefing Note with FAQs. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_744832.pdf.
- _____ (2020c). COVID-19 and the textiles, clothing, leather and footwear industries. ILO Sectoral Brief, 8 April. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741344.pdf.
- ILO and United Nations Development Programme (UNDP) (2012). *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies*. Available at https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_208346/lang--en/index.htm.
- International Monetary Fund (IMF) (2019). Financial inclusion of small and medium-sized enterprises in the Middle East and Central Asia. Middle East and Central Asia Department. Departmental Paper No.19/02. Available at <https://www.imf.org/en/Publications/Departmental-Papers-Policy-Papers/Issues/2019/02/11/Financial-Inclusion-of-Small-and-Medium-Sized-Enterprises-in-the-Middle-East-and-Central-Asia-46335>.
- Khan, M. (2013). Is Inflation Hurting Growth in the Arab Transition Countries? *Atlantic Council* (March 12). Available at <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/menasource/is-inflation-hurting-growth-in-the-arab-transition-countries>.

- Verick, S. (2018). Female labour force participation and development. The International Training Center of ILO, Italy, and IZA, Germany. Available at <https://wol.iza.org/uploads/articles/465/pdfs/female-labor-force-participation-and-development.pdf>
- Wolff, E. N. (2010). Recent trends in household wealth in the United States: Rising debt and the middle-class squeeze – an update to 2007. Working Paper No. 589. Available at <http://www.levyinstitute.org/publications/recent-trends-in-household-wealth-in-the-united-states-rising-debt-and-the-middle-class-squeezean-update-to-2007>.
- World Bank (n.d.). Worldwide Governance Indicators. Available at <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>.
- _____ (2004). Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere. MENA Development Reports. Washington, D.C.: World Bank. Available at <http://documents.worldbank.org/curated/en/2004/01/3028623/gender-development-middle-east-north-africa-women-public-sphere>.
- _____ (2013). Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa. MENA Development Report. Washington, D.C.: World Bank. Available at <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12552>.
- _____ (2014). Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs. Available at <http://documents.worldbank.org/curated/en/884131468332686103/pdf/892730WP0Box3800report0Feb-02002014.pdf>.
- _____ (2018a). Gains in Financial Inclusion, Gains for a Sustainable World. Available at https://www.worldbank.org/en/news/immersive-story/2018/05/18/gains-in-financial-inclusion-gains-for-a-sustainable-world?cid=ECR_TT_worldbank_EN_EXT.
- _____ (2018b). Developing and Operationalizing a National Financial Inclusion Strategy, Executive summary (June).
- _____ (2019). MENA Economic Update: Reforms and External Imbalances: The Labor-Productivity Connection in the Middle East and North Africa. Available at <https://www.worldbank.org/en/region/mena/publication/mena-economic-update-april-2019-reforms-and-external-imbalances>.
- World Economic Forum (WEF) (2017). Global Gender Gap Report. Available at http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.
- WEF and World Bank (2018). Arab World Competitiveness Report 2018. Available at <https://www.weforum.org/reports/arab-world-competitiveness-report-2018>. (Geneva and Washington, D.C.).
- World Tourism Organization (2019). Tourism in the MENA Region. Madrid: UNWTO. Available at <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420896>.
- Zaatari, S. (2015). Arab women show the way with computer science aptitude. UAE Education (June 12). Available at <https://gulfnnews.com/uae/education/arab-women-show-the-way-with-computer-science-aptitude-1.1534065>.
- Sarbu, M. (2014). Determinants of flexible work arrangements. ZEW – Centre for European Economic Research, Discussion Paper No. 14-028. Available at file:///C:/Users/468180/Downloads/SSRN-id2432945.pdf.
- Schmidt, C. M. and K. F. Zimmermann (1991). Work characteristics, firm size and wages. In *Review of Economics and Statistics*, vol. 73, No. 4, pp. 705-710. Available at https://www.researchgate.net/publication/24094995_Work_Characteristics_Firm_Size_and_Wages.
- United Nations (2007). Indicators of sustainable development: guidelines and methodologies. Third Edition. Methodology sheets. Available at https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/methodology_sheets.pdf.
- _____ (2015). *World Economic Situation and Prospects 2015*. New York. Available at https://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_archive/2015wesp_full_en.pdf.
- _____ (2017). Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment. eSocialSciences.
- _____ (2020). Policy Brief: The World of Work and COVID-19. United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) Population Division (2019). World Population Prospects. Available at <https://population.un.org/wpp/> (accessed on 22 July 2019).
- United Nations Development Programme (2002). *Arab Human Development Report: Creating Opportunities for Future Generations*. Available at http://hdr.undp.org/sites/default/files/rbas_ahdr2002_en.pdf.
- _____ (2009). *Arab Human Development Report: Challenges to Human Security in the Arab Countries*. Available at https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hdr/arab_human_developmentreport2009.html.
- _____ (2018). Human Development Index.
- United Nations Educational and Scientific Organization (UNESCO) (2013). Regional fact sheet, January 2013: Education in the Arab states. Available at <https://www.knowledge4all.com/Temp/Files/0c138c62-fb20-4892-a848-36243495286b.pdf>.
- United Nations Children's Fund (UNICEF) (2019). *A Profile of Child Marriage in Middle East and North Africa*. Available at <https://www.unicef.org/mena/reports/profile-child-marriage>.
- United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA) (2017). *Annual Report 2017*. Available at <https://www.unocha.org/publication/ocha-annual-report/ocha-annual-report-2017>.
- USAID (2012). USAID/Jordan: Gender Analysis and Assessment. Available at http://d34l7003f1n5sg.cloudfront.net/research_paper/HRIDJR0301_USAIDGenderAnalysis_En_2012.
- Verick, S. (2018). Female labour force participation and development. The International Training Center of ILO, Italy, and IZA, Germany. Available at <https://wol.iza.org/uploads/articles/465/pdfs/female-labor-force-participation-and-development.pdf>.



يواجه سكان المنطقة العربية في سن العمل جموداً من حيث المشاركة في القوى العاملة وارتفاعاً في مستويات البطالة ومحدودية في إيجاد فرص عمل مستدامة وشاملة. وحتى قبل تفشي جائحة كوفيد-19، فاق عدد العاطلين عن عمل 14 مليون. ومن المتوقع أن تفاقم الجائحة صعوبة إيجاد فرص عمل، فتزيد من الضغوط على واضعي السياسات للنهوض باستراتيجيات أكثر فعالية على المدى القصير وبذل جهود حثيثة لتحقيق تحوّل هيكلي على المديين المتوسط والطويل.

وباعتبار أن القطاع الخاص النظامي يوفر فرص عمل مستدامة، تتناول هذه الدراسة أسباب تراجع نمو هذا القطاع وما قد يترتب على ذلك من استحداث لفرص العمل في المنطقة العربية. وتبحث الدراسة في الأسباب الكامنة وراء القصور الدائم للقطاع الخاص النظامي في النمو وتوليد فرص العمل، وتقدم حلولاً ملموسة لعكس هذا الاتجاه. وتشير الدراسة إلى إمكانية تحقيق نتائج اقتصادية أكثر شمولية، يحركها ارتفاع الإنتاجية واستحداث فرص العمل والاستخدام الأفضل للتكنولوجيا بهدف تحقيق نتائج أكثر إنصافاً في سوق العمل، ولا سيما بالنسبة للنساء والشباب.

