

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/C.2/2023/7(Part II)
2 March 2023
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

المجلس
الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

لجنة التنمية الاجتماعية
الدورة الرابعة عشرة
بيروت، 8 حزيران/يونيو 2023

البند 8 (ب) من جدول الأعمال المؤقت

اللامساواة في فرص العمل

موجز

تعدّ فرص العمل اللائق بتحقيق العمل المنتج، والدخل العادل، والأمن في مكان العمل، والحماية الاجتماعية، وتكافؤ الفرص. وفي ظلّ فرص العمل اللائق، يحظى العمّال بالحماية بموجب تشريعات العمل وبروتوكولات السلامة الأساسية. ولكن، مع تضاؤل فرص العمل النظامي في المنطقة العربية ومحدودية أطر حوكمة العمل، أصبح العمل اللائق على نحو متزايد ميزة تنعم بها المجموعة التي هي أساساً أكثر حظوة، وغالباً ما تعتمد على مستوياتها العالية القائمة من رأس المال الاجتماعي والتعليم.

تقدّم هذه الوثيقة لمحة عامة عن البطالة في المنطقة العربية، لا سيّما من منظور اللامساواة. وتتنظر في الفئات السكانية المهمّلة من حيث الحصول على فرص العمل اللائق، والحواجز التي تواجهها. ولجنة التنمية الاجتماعية مدعوة إلى مناقشة تلك الحواجز وأساليب تذليلها.

-2-

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
3	2-1 مقدمة
		<u>الفصل</u>
3	9-3 أولاً- لا تقلص كل فرص العمل من اللامساواة
4	13-10 ثانياً- الافتقار إلى فرص العمل اللائق، والفقير، واللامساواة حلقة مفرغة
5	17-14 ثالثاً- فرص العمل في المنطقة العربية: حالة وثيقة الصلة بالأمساواة
6	36-18 رابعاً- من هي الفئات المهملة؟
6	22-20 ألف- الشباب
7	26-23 باء- النساء
8	29-27 جيم- الشبابات
8	31-30 دال- الأشخاص ذوو الإعاقة
9	32 هاء- سكان الريف
9	34-33 واو- كبار السن
10	36-35 زاي- المهاجرون
10	71-37 خامساً- لماذا تُهمل بعض الفئات: ما هي العوائق التي تحول دون العمل اللائق؟
11	49-40 ألف- التشريعات المانعة
13	54-50 باء- المواقف الرادعة
14	62-55 جيم- التعليم والتدريب
16	67-63 دال- أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر
17	71-68 هاء- الفجوة في الأجور
18	74-72 سادساً- الاستنتاج

مقدمة

1- إن توفير فرص العمل اللائق للجميع يَعدُّ بمكافآت اجتماعية واقتصادية كبيرة. ويمكن للمجتمعات أن تكون متساوية ومتماسكة ومسالمة والاقتصادات منتجة وابتكارية ودينامية، إذا حصل الجميع على فرص عمل لائق. ولن تؤدي القوة العاملة المنتجة والملتزمة إلى أي خاسرين. ونتيجةً لذلك، سيكون العالم أثري والفقير شبه منعدم.

2- وينصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن "لكلِّ شخص حقُّ العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة". وعلى الرغم من اعتماد نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عالمياً، يبقى العالم بعيداً كلَّ البُعد عن حماية الحقِّ في العمل اللائق.

أولاً- لا تقلص كلَّ فرص العمل من اللامساواة

3- تساهم البطالة مباشرةً في الفقر واللامساواة من خلال استبعاد الأفراد من الدخل الأساسي اللازم لرعاية أنفسهم وأسرهم. وبذلك، يمكن للبطالة أيضاً أن تضاعف يأس الأفراد وتزيد من احتمال اللجوء إلى السلوك المحفوف بالمخاطر أو غير القانوني لقاء دخلٍ زهيد.

4- ومع ذلك، تعيش نسبة كبيرة ومنتزيدة من سكان المنطقة العربية في الفقر حتى ضمن الفئة العاملة، وغالباً ما يعود ذلك إلى نقص فرص العمل اللائق والعمالة الناقصة والعمل غير النظامي.

5- تُعدُّ فرص العمل اللائق بتحقيق العمل المنتج، والدخل العادل، والأمن في مكان العمل، والحماية الاجتماعية، وحرية التعبير عن المخاوف، وتكافؤ الفرص والمعاملة ما بين الرجال والنساء كافة. وفي ظلِّ فرص العمل اللائق، يحظى العمّال بالحماية بموجب تشريعات العمل (بما في ذلك من خلال العمل بموجب عقد، والإجازات، والمعاشات التقاعدية) وبروتوكولات السلامة الأساسية. ولكن، مع تضاؤل فرص العمل النظامي ومحدودية أطر حوكمة العمل، أصبح العمل اللائق على نحوٍ متزايد ميزة تنعم بها المجموعة التي هي أساساً أكثر حظوة، وغالباً ما تعتمد على مستوياتها العالية القائمة حالياً من رأس المال الاجتماعي والتعليم.

6- وفي حين أنّ العمل اللائق للجميع يَعدُّ بقدرٍ أكبر من المساواة والحدّ من الفقر، فإن العكس يهدد بترسيخ أوجه اللامساواة القائمة. وقد أدّى عدم الحصول على فرص العمل اللائق إلى زيادة البطالة والعمالة الناقصة والعمل غير النظامي، ممّا تسبّب في نهاية المطاف في تفاقم ضعف الفئة العاجزة عن كسب أجرٍ لائق مقابل العمل اللائق.

7- وتُحدِّث العمالة الناقصة عندما يعمل العمال دون إمكاناتهم، وغالباً ما يحصل ذلك نتيجةً محدودية الفرص لتسخير كامل الإمكانات للعمل، أو نتيجة حاجةٍ ماسّة للعمل لقاء أيِّ شكل من أشكال الدخل (في ظلِّ غياب استحقاقات الحماية الاجتماعية). وقد تنشأ العمالة الناقصة عمّن يعملون ساعات أقلّ مما يرغبون، أو يكسبون دخلاً أقلّ مما يستحقون، أو لا يستخدمون مجموعة مهاراتهم الكاملة. وعلى الصعيد الوطني، تحدّ العمالة الناقصة من النمو الاقتصادي المحتمل والإنتاجية والمساواة. أمّا على الصعيد الفردي، فهي تزيد من الضعف وعدم الرضا.

8- وغالباً ما يقترن العمل غير النظامي، بعكس فرص العمل اللائق، بقلة الحماية الاجتماعية أو انعدامها، والأجور المنخفضة (بسبب انخفاض الإنتاجية)، والافتقار إلى الضمانات التنظيمية. والعمال غير النظاميين أكثر عرضة للعيش في فقر من نظرائهم النظاميين، ويرجع ذلك جزئياً إلى افتقارهم إلى العقود النظامية والحماية الاجتماعية، ولكن أيضاً لأنهم غالباً ما يكونون أقلّ تعليماً ويقومون بأعمال تتطلب مهارات منخفضة. وحتى ضمن مستويات المهارات نفسها، تهيم فجوة الأجور على العمل غير النظامي، حيث يكسب العمال غير النظاميين أقلّ من العمال النظاميين لقاء تأدية العمل نفسه⁽¹⁾. وقد أدّى الافتقار إلى تنمية القطاع الخاص، مقترناً بنزوح واسع النطاق في البلدان المتأثرة بالصراعات والبلدان المجاورة لها، إلى عجز في فرص العمل النظامي ودفع شريحة كبيرة من السكان في المنطقة العربية إلى البحث عن عمل غير نظامي. بالإضافة إلى ذلك، يلجأ العديد من الشركات النظامية في المنطقة إلى توظيف عمال غير نظاميين، لا سيما في مهام مخصصة، لأنهم يقدمون قدراً أكبر من المرونة في تأدية العمل لقاء أجر أقل من نظرائهم النظاميين.

9- وقد تؤدي اللامساواة المرتفعة في الدخل إلى زيادة العمل غير النظامي وأوجه اللامساواة⁽²⁾. ونتيجة لذلك، يكون العمال غير النظاميين أكثر عرضة لمواجهة الإقصاء الاجتماعي، والعيش في فقر، والتعرض للإهمال.

ثانياً- الافتقار إلى فرص العمل اللائق، والفقر، واللامساواة حلقة مفرغة

10- تعزز فرص العمل اللائق، بحكم طبيعتها، المساواة؛ فتمكّن الأفراد وتقلّل من خطر العيش في الفقر أو الوقوع في برائته.

11- ومع ذلك، فإن الافتقار إلى فرص العمل اللائق يمكن أن يفضي إلى تفاقم الفقر واللامساواة، ويؤدّد حلقة مفرغة، فلا يحصل على فرص العمل اللائق إلا من هم في قمة مجتمع غير متكافئ، ولا تُتاح لمن هم في القاع فرص الالتحاق بالقوى العاملة النظامية، وبالتالي يتخلفون أكثر عن بقية المجتمع.

12- والأفراد الذين يعيشون في الفقر، سواء كان مادياً أو متعدّد الأبعاد، هم أقلّ احتمالاً لأن تتاح لهم فرصة بلوغ مستوى عالٍ من التعليم، وأكثر عرضة لعواقب صحية سلبية. ونتيجة لذلك، يكون رأس المال البشري أقلّ لدى الأفراد الذين يعيشون في فقر، وسيكونون أقلّ إنتاجية، وستتاح لهم فرص عمل أقلّ. كما أنهم أكثر عرضة لأن يكونوا عاطلين عن العمل أو معرّضين للعمالة الناقصة أو للعمل غير النظامي. وبما أنهم لا يؤدون عملاً لائقاً، فمن المرجح أن يحصلوا على أجر أقلّ، وأن ينخرطوا في عمل غير نظامي، وأن يقلّ احتمال حصولهم على الحماية من تقلبات الدخل، ممّا يفاقم تجربتهم مع الفقر. وعلاوة على ذلك، يؤدي الفقر إلى زيادة حاجتهم الماسّة لقبول العمل في ظروف متردّية أو خطيرة أو مهينة. ويؤدي ضعف فرص حصول الفقراء على العمل اللائق إلى توسيع نطاق اللامساواة، ممّا يقلّل بدوره من الفرص المتاحة لهم.

.Corrine Delechat and Leandro Medina, What is the informal economy?, 2020 (1)

.ESCWA, Informality in the Arab region: another facet of inequality, 2017 (2)

13- ويهدّد اتساع نطاق اللامساواة بالتسبّب في تخلف أسر بأكملها، وتعرّضها لعواقب صحيّة وتعليمية سلبية وللإقصاء الاجتماعي. ونتيجةً لذلك، يصبح الفقر متوارثاً بين الأجيال ويصعب للأسر المعيشية نفسها التخفيف من حدّته.

ثالثاً- فرص العمل في المنطقة العربية: حالة وثيقة الصلة باللامساواة

14- منذ مطلع الألفية وحتى عشية تفشي جائحة كوفيد-19، كانت البطالة العالمية والعربية على حدّ سواء في انخفاض، على الرغم من أنّ معدّل البطالة في المنطقة العربية ظلّ بعناد أعلى من المتوسط العالمي. ومن عام 2000 إلى عام 2019، تراجعت نسبة البطالة العالمية من 6 إلى 5 في المائة، مقارنةً بتراجع من 12 إلى 10 في المائة في جميع أنحاء المنطقة⁽³⁾. كذلك، تسبّبت الجائحة في زيادة واسعة النطاق في البطالة بعد أن أُجبرت القيود المفروضة على التنقّل ومتطلبات العمل عن بُعد والانكماش الاقتصادي الناجم عن الجائحة، الشركات على الإغلاق ومنعت العمال من الوصول إلى مكان عملهم. وبحلول عام 2021، بلغت نسبة البطالة في المنطقة 11 في المائة، أي نحو ضعف المتوسط العالمي البالغ 6 في المائة. وتواجه جيبوتي ودولة فلسطين معدلات بطالة مرتفعة إلى حدّ كبير تصل إلى 26 في المائة، في حين أنّ العديد من دول مجلس التعاون الخليجي أقلّ عرضة لارتفاع معدلات البطالة (على سبيل المثال، تبلغ نسبة البطالة في قطر 0.1 في المائة فقط)⁽⁴⁾.

15- لا ينعم جميع السكان العاملين في المنطقة العربية بالاستقرار الناجم عن العمل اللائق. ويواجه الكثير منهم العمالة الناقصة أو غير النظامية، ويعانون باستمرار من الحرمان المتأني عن الفقر.

16- وفي جميع أنحاء المنطقة (حيث تُتاح البيانات)، تتراوح معدّلات العمل غير النظامي بين 51 في المائة من إجمالي فرص العمل (في جيبوتي) و95 في المائة من إجمالي فرص العمل (في موريتانيا). وهناك أربعة بلدان عربية فقط، هي الأردن وجيبوتي ودولة فلسطين ولبنان، تسجّل معدّلات عمل غير نظامي أقلّ من المتوسط العالمي (60 في المائة)⁽⁵⁾. ولكن معدّلات العمل غير النظامي في لبنان قد تكون أعلى بكثير نظراً للأزمة الاقتصادية المستمرة.

17- ويكشف فقر الفئة العاملة (أي نسبة السكّان العاملين الذين يعيشون بأقلّ من 1.80 دولار في اليوم) عن اتجاه يندّر بالخطر في المنطقة العربية. ففي بداية الألفية، بلغ معدل فقر الفئة العاملة 26 في المائة على الصعيد العالمي مقارنةً بمعدل أقلّ بكثير بلغ 7 في المائة في المنطقة العربية. ولكن، بحلول عام 2019 (أحدث البيانات المتاحة)، انخفض المعدّل العالمي لفقر الفئة العاملة إلى نحو ربع مستواه في عام 2000 ليسجّل 7 في المائة، في حين ارتفع فقر الفئة العاملة في المنطقة إلى 8 في المائة. وبين أقلّ البلدان العربية نمواً، ارتفع معدّل فقر الفئة العاملة من 30 في المائة من السكان العاملين في عام 2000 إلى 32 في المائة في عام 2019⁽⁶⁾.

(3) الإسكوا، المرصد العربي لأهداف التنمية المستدامة.

(4) حسابات الإسكوا.

(5) حسابات الإسكوا.

(6) الإسكوا، المرصد العربي لأهداف التنمية المستدامة.

رابعاً- من هي الفئات المهملة؟

18- على الرغم من أن البطالة والعمالة الناقصة والعمالة غير النظامية وفق الفئة العاملة كلها تمثل تحديات رئيسية تؤثر على المنطقة العربية، فهي لا تطال كل الناس بشكل متساوٍ. فبعض الفئات أكثر عرضة لمواجهة حواجز في الحصول على فرص عمل لائق، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى تفاقم الإقصاء الذي تواجهه بالفعل ويزيد من اللامساواة في فرص العمل.

19- ويُعتبر الشباب والنساء، لا سيما الشباب منهنّ، والأشخاص ذوو الإعاقة، وكبار السن، وسكان المناطق الريفية، والمهاجرون، معرّضين بوجهٍ خاصٍ للبطالة والعمالة الناقصة والعمالة غير النظامية وفق الفئة العاملة. وعلاوة على ذلك، فإنّ العديد من أشكال اللامساواة تكون شاملة للجميع. فعلى سبيل المثال، قد تُستبعد النساء الفقيرات أو الأشخاص ذوو الإعاقة في المناطق الريفية إلى حدٍ بعيدٍ من إمكانية الحصول على فرص عمل لائق.

ألف- الشباب

20- تتشكّل بطالة الشباب في المنطقة العربية مصدر قلق بالغ: فقد بلغت مستويات أعلى من أي مستويات مسجّلة في منطقة أخرى في العالم على مدى السنوات الـ 25 الماضية، وهي تهديدٌ بضياح جيل كامل. وفي عام 2019 (قبل ارتفاع البطالة نتيجة الجائحة)، قُدّرت بطالة الشباب في المنطقة بنسبة 26 في المائة، أي ضعف مستوى بطالة الشباب في العالم الذي بلغ 13 في المائة، وأكثر من ثلاثة أضعاف بطالة غير الشباب العربي التي بلغت 8 في المائة. وتبلغ نسبة البطالة بين الشباب أعلى مستوياتها في جيبوتي حيث تسجّل 73 في المائة، بينما يبلغ معدل البطالة لغير الشباب 18 في المائة. وفي حين أنّ معدلات البطالة في دول مجلس التعاون الخليجي أقلّ بكثير، لا يزال هناك تفاوت بين معدلات بطالة الشباب وغير الشباب: ففي الكويت يبلغ معدل بطالة الشباب 15 في المائة وبطالة غير الشباب 2 في المائة، بينما تبلغ معدلات بطالة الشباب وغير الشباب في عُمان 16 و2 في المائة على التوالي⁽⁷⁾.

21- ويُقدَّر أنّ 85 في المائة من الشباب العاملين في المنطقة، يعملون في القطاع غير النظامي⁽⁸⁾. وتسبّب انتشار عمل الشباب غير النظامي على نطاق واسع في عيش العديد من الشباب العرب العاملين في فقر. ونظراً لسنتهم، لم يُتاح لمعظمهم الوقت لتجميع الأصول أو المدخرات، وبالتالي فهم معرّضون بشدّة لظروف العمل السيئة. ومع أنّ نسبة الشباب العاملين الذين يعيشون في فقر قد انخفضت على مستوى العالم من 32 في المائة في عام 2000 إلى 12 في المائة في عام 2019، فقد ارتفعت نسبة الشباب العاملين الذين يعيشون في فقر في المنطقة من 7 في المائة في عام 2000 لتتجاوز المتوسط العالمي وتسجّل 13 في المائة في عام 2019. ويتراوح هذا الرقم من أقلّ من 1 في المائة في منطقتي دول مجلس التعاون الخليجي والمغرب العربي دون الإقليميتين إلى 39 في المائة في أقلّ البلدان العربية نمواً⁽⁹⁾.

(7) المرجع نفسه.

(8) الإسكوا، عدم المساواة في المنطقة العربية: قنبلة موقوتة، 2022.

(9) الإسكوا، المرصد العربي لأهداف التنمية المستدامة.

22- علاوةً على ذلك، فإنّ حرمان الشباب من حقوقهم هو مصدر قلق بالغ في المنطقة العربية. وسواء كان ذلك بسبب نقص فرص العمل والتعليم والتدريب، أو من خلال العمل غير النظامي، يمكن لحرمان الشباب من حقوقهم أن يؤدي إلى الإقصاء الاجتماعي على مدى العمر. وكلما طالت مدة بطالة الشباب أو تعرّضهم للعمالة الناقصة (عادةً من خلال العمل غير النظامي) أو افتقارهم للتعليم أو التدريب، قلّ احتمال قيامهم بتطوير المهارات التي ستفيد نموهم الوظيفي على المدى الطويل، وتحقيقهم للإنجازات الاجتماعية مثل الزواج أو شراء منزل أو تكوين أسرة. وبالمثل، كلما طالت مدة عمل الشباب في القطاع غير النظامي، قلّ احتمال عثورهم على فرصة عمل نظامي، وسيؤدي انخفاض المدخرات المتراكمة الناتجة عن ذلك إلى تأخير تحقيقهم للإنجازات الاجتماعية. وتبلغ نسبة الشباب غير المتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب 32 في المائة في المنطقة العربية، وهي الأكثر حدةً في اليمن (45 في المائة)، والصومال (44 في المائة)، والعراق (41 في المائة).

باء- النساء

23- بدايةً، إنّ انضمام النساء في المنطقة العربية إلى القوى العاملة أقلّ احتمالاً من انضمام الرجال إليها. وفي حال انضمامهنّ إلى القوى العاملة، كنّ أكثر عرضة للبطالة أو العمل غير النظامي في وظائف مبتدئة أو في القطاعات التقليدية. وتسجّل مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة العربية أدنى نسبة في العالم تصل إلى 18 في المائة. وتمثّل مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة نحو ثلث مشاركة المرأة في القوى العاملة في العالم (48 في المائة)، وأقلّ من ربع معدّل مشاركة الذكور في القوى العاملة في المنطقة (77 في المائة).

24- والنساء اللواتي انضممن إلى القوى العاملة هنّ أكثر عرضة للبطالة. ففي عام 2019 (أحدث البيانات المتاحة)، بلغت نسبة البطالة بين الإناث في المنطقة 20 في المائة، وهي أعلى بكثير من ثلاثة أضعاف المتوسط العالمي البالغ 6 في المائة، وأكثر من ضعف معدل بطالة الذكور في المنطقة البالغ 8 في المائة. وفي حين انخفضت بطالة الذكور في المنطقة منذ عام 2000 من 11 إلى 8 في المائة، زادت بطالة الإناث من 18 إلى 20 في المائة. وتبلغ نسبة البطالة بين الإناث أعلى مستوياتها في دولة فلسطين حيث تسجّل 43 في المائة، مقارنةً بمعدل بطالة الذكور البالغ 22 في المائة. وحتى في البلدان العربية ذات معدلات البطالة المنخفضة نسبياً، لا يزال هناك فرق كبير في معدلات البطالة بين الذكور والإناث. على سبيل المثال، تبلغ بطالة الإناث في البحرين ثمانية أضعاف بطالة الذكور تقريباً (3.9 مقارنة بـ 0.5 في المائة)، وتبلغ بطالة الإناث حوالي سبعة أضعاف بطالة الذكور في عُمان (9.7 مقارنة بـ 1.4 في المائة) وقطر (0.5 مقارنة بأقلّ من 0.1 في المائة)⁽¹⁰⁾.

25- بالإضافة إلى ذلك، فإنّ النساء أكثر عرضة للعمل غير النظامي في العديد من البلدان العربية. فتعمل 62 في المائة من النساء العاملات في جميع أنحاء المنطقة، في القطاع غير النظامي⁽¹¹⁾. والعاملات في الزراعة معرّضات للخطر بشكل خاص: ففي اليمن، تعمل 100 في المائة من العاملات في الزراعة بشكل غير نظامي.

(10) حسابات الإسكوا.

(11) الإسكوا، آثار جائحة كوفيد-19 على المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية، 2021.

-8-

26- وأخيراً، تشغل 11 في المائة فقط من النساء في المنطقة العربية مناصب إدارية، مقارنة بنسبة 27 في المائة على الصعيد العالمي⁽¹²⁾.

جيم- الشبابات

27- إنّ استبعاد الشبابات بشكل خاص من الحصول على فرص عمل لائق يضاعف من الإقصاء الذي يواجهه الشباب والنساء.

28- وكما هو الحال بالنسبة لمشاركة الإناث في القوى العاملة، فإن مشاركة الشبابات في القوى العاملة منخفضة جداً، بما أنّ الكثيرات منهنّ قد انسحبن تماماً من القوى العاملة. لذلك، فإنّ القوة العاملة من الشبابات أصغر بنسبة 80 في المائة من القوة العاملة من الذكور⁽¹³⁾.

29- وبالنظر إلى معدّل الشبابات اللواتي يقين في القوى العاملة، فإن البطالة بينهنّ مرتفعة وأخذت في الارتفاع. فقد ارتفعت من 32 في المائة في عام 2000 إلى 42 في المائة في عام 2019 في المنطقة العربية، أي ما يزيد عن ثلاثة أضعاف المتوسط العالمي لمعدل بطالة الشبابات وأكثر من ضعف معدل بطالة الشبان. في المقابل، انخفضت بطالة الشبان في المنطقة من 24 في المائة في عام 2000 إلى 21 في المائة في عام 2019. وفي الجمهورية العربية السورية والعراق ودولة فلسطين وليبيا ومصر، تزيد الفجوة بين بطالة الشبابات والشبان عن 25 نقطة مئوية. وفي الأردن وجيبوتي والعراق ودولة فلسطين وليبيا، من المرجح أن تكون الشابة عاطلة عن العمل أكثر من أن تكون موظفة⁽¹⁴⁾. وحتى في البلدان العربية التي تنخفض فيها نسبياً بطالة الشبابات، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين بطالة الشبابات والشبان. ففي البحرين مثلاً، تزيد بطالة الشبابات عن أربعة أضعاف بطالة الشبان (12.2 مقارنة بنسبة 2.6 في المائة).

دال- الأشخاص ذوو الإعاقة

30- الأشخاص ذوو الإعاقة في المنطقة العربية، لا سيّما النساء ذوات الإعاقة، هم أقلّ احتمالاً للانضمام إلى القوى العاملة وبالتالي البحث عن عمل. وبالاستناد إلى البيانات المتاحة، خرج من القوى العاملة أكثر من 84 في المائة من النساء ذوات الإعاقة وأكثر من 50 في المائة من الرجال ذوي الإعاقة في جميع أنحاء المنطقة. وعلى سبيل المثال، خرج من القوى العاملة 95 في المائة من النساء ذوات الإعاقة في العراق، و76 في المائة من الرجال ذوي الإعاقة في عُمان⁽¹⁵⁾.

(12) منظمة العمل الدولية، المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، 2022.

(13) الإسكوا، عدم المساواة في المنطقة العربية: قنبلة موقوتة، 2022.

(14) المرجع نفسه.

(15) المرجع نفسه.

31- وعندما يكون الأشخاص ذوو الإعاقة في القوى العاملة، يصبحون عرضة للبطالة أو العمالة الناقصة. ففي المملكة العربية السعودية، تبلغ نسبة البطالة بين النساء ذوات الإعاقة 75 في المائة، أي أكثر من ضعف نسبة النساء غير ذوات الإعاقة التي تبلغ 33 في المائة⁽¹⁶⁾.

هاء- سكان الريف

32- يحدُّ النقص الحادّ في فرص العمل في المناطق الريفية من إمكانية الحصول على عمل لائق، ويجعل سكان الريف معرضين بشدّة للعمل غير اللائق والاستبعاد الاجتماعي. ويبلغ العمل غير النظامي ذروته في القطاعات الزراعية الريفية، التي تتّصف بانخفاض الإنتاجية، والطلب غير المنتظم على اليد العاملة وانخفاض مهاراتها، ومحدودية الرقابة التنظيمية. وفي جميع أنحاء المنطقة، تتراوح معدلات العمل غير النظامي في القطاع الزراعي من نسبة منخفضة تبلغ 82 في المائة في جزر القمر إلى أكثر من 99 في المائة في السودان وموريتانيا واليمن.

واو- كبار السن

33- يتزايد عدد المسنين في المنطقة على نحو مطّرد. ومن المتوقع أن يرتفع عدد كبار السن (الذين تبلغ أعمارهم 65 عاماً وما فوق) من نحو 21 مليوناً اليوم إلى أكثر من 71 مليوناً في عام 2050⁽¹⁷⁾. ويُفترض عادة أنّ كبار السن يخرجون من القوى العاملة بعد التقاعد، ولكنهم في الواقع يضطرون إلى مواصلة العمل بما أنّ العديد منهم لم يستفيد من خطط المعاشات التقاعدية اللائقة قبل التقاعد. ويختار كبار السن الآخرون مواصلة العمل نظراً لما اكتسبوه من خبرات ومهارات كبيرة، ولرغبتهم في البقاء على تواصل مع المجتمع والمشاركة فيه. وبما أنّ تشريعات العمل لا تشمل عادةً كبار السن الذين تجاوزوا سن التقاعد، فإنهم يصبحون أكثر عرضة للعمل في القطاع غير النظامي. وعلاوة على ذلك، إذا كان عمرهم يقلل من إنتاجيتهم، أو إذا اعتقد أرباب العمل أن ذلك قد يحدث، فإن كبار السن المحتاجين إلى العمل يواجهون خطر العمالة الناقصة أو البطالة.

34- والنساء المسنّات معرضات بصفة خاصة لفرص عمل أكثر محدودية. وتتفاقم أوجه اللامساواة التي تواجهها المرأة في العمل على مدى حياتها (مثل انخفاض مشاركتها في القوى العاملة وزيادة البطالة)، وتؤثر سلباً على خبرتها في العمل ومؤهلاتها، ممّا يقلل من فرص عملها. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ النساء المسنّات (اللواتي يُرَجَّح أيضاً أنهنّ يعشن لفترة أطول من الرجال) معرضات بشدّة للفقر، لأنّ افتقارهن إلى الخبرة في العمل اللائق يجعلهن أقلّ احتمالاً للحصول على معاشات تقاعدية.

(16) المرجع نفسه.

(17) الإسكوا، تقرير السكان والتنمية: بناء مستقبل أفضل لكبار السن في المنطقة العربية، 2022.

زاي- المهاجرون

35- تستضيف المنطقة العربية أكثر من 41 مليون مهاجر ولاجئ، أي ما يعادل 15 في المائة من العدد العالمي للمهاجرين واللاجئين. وتجدر الإشارة إلى أنّ غالبية المهاجرين واللاجئين في المنطقة هم في سن العمل، وبالتالي يتطلعون إلى دخول القوى العاملة الإقليمية.

36- وفي حين تستضيف المنطقة العديد من المهنيين المهرة الذين يستفيدون إلى حدّ كبير من ممارسات العمل اللائق، ثمة أيضاً عدد كبير من المهاجرين ذوي المهارات المنخفضة الذين يؤدون أعمالاً غير نظامية منخفضة الإنتاجية (وبالتالي منخفضة الأجور). وبما أنّ العديد من المهاجرين لديهم شبكة دعم اجتماعي محدودة ويعيشون خارج خطط الحماية الاجتماعية، فهم أكثر استعداداً لقبول العمل الخطير أو المهين، مما يعزز الحلقة المفرغة بين فقرهم وعدم حصولهم على عمل لائق(18).

خامساً- لماذا تُهمل بعض الفئات: ما هي العوائق التي تحول دون العمل اللائق؟

37- أدّى عدم إيجاد فرص عمل في جميع أنحاء المنطقة العربية إلى الحدّ من عدد الوظائف اللائقة المتاحة للباحثين عن عمل.

38- ومنذ مطلع الألفية، أظهرت المنطقة أدنى معدل لإيجاد فرص العمل على الصعيد العالمي. وفي الوقت نفسه، زادت القوة العاملة إلى حدّ كبير نتيجة تضخّم عدد الشباب في سن العمل. وفي عام 2019، احتاجت المنطقة العربية إلى إيجاد 33 مليون وظيفة لتحقيق معدل بطالة لا يتعدّى 5 في المائة بحلول عام 2030. في المقابل، إذا زادت مشاركة المرأة في القوى العاملة في المنطقة على نحوٍ يتماشى مع مشاركة البلدان المتوسطة الدخل على مستوى العالم، كان على المنطقة إيجاد 65 مليون وظيفة لتحقيق معدل بطالة لا يتعدّى 5 في المائة بحلول عام 2030. ولكن، بدلاً من ذلك، فقدت المنطقة 2.4 مليون وظيفة في عام 2020 بسبب الجائحة(19).

39- بإيجاز، لا توجد وظائف لائقة كافية متاحة لجميع القوى العاملة العربية. ومع ذلك، فإن وقع الافتقار إلى الوظائف اللائقة يختلف بين الفئات. ويكون الشباب، والنساء، لا سيما الشابات، والأشخاص ذوو الإعاقة، وكبار السن، وسكّان المناطق الريفية، والمهاجرون أكثر عرضة للحرمان من الحصول على عمل لائق. ثم أنّ أحد الأسباب التي تجعل بعض المجموعات أكثر عرضة من غيرها للإهمال، يكمن في حواجز العمل الفريدة التي تواجهها هذه المجموعات في المنطقة. فالتشريعات المانعة تبطئ مشاركة النساء والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن والمهاجرين في القوى العاملة، ونفشل في حماية العديد من الفئات الضعيفة من بيئات العمل الاستغلالية. أمّا المواقف الرادعة فتبطئ مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتزيد من البطالة بين النساء والأشخاص ذوي الإعاقة. كذلك، يؤدي التعليم غير المكمل لسوق العمل إلى تفاقم بطالة الشباب، في حين أنّ الافتقار إلى التعليم المناسب يحول دون اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة المهارات التي يحتاجونها في سوق العمل. كذلك، فإنّ عبء

(18) الإسكوا وآخرون، تقرير حالة الهجرة الدولية لعام 2021: بناء مستقبل أفضل للمهاجرين واللاجئين في المنطقة العربية، 2021.

(19) الإسكوا، عدم المساواة في المنطقة العربية: قنبلة موقوتة، 2022.

أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر يمنع المرأة من الانخراط في أسواق العمل بنفس فعالية الرجل، ويهدّد بالاستبعاد الكلي لبعض النساء من المجال الاقتصادي. وعلاوة على ذلك، فإن الفجوة السائدة في الأجور بين الرجال والنساء، والعمال النظاميين وغير النظاميين، تحول دون العمل المتساوي مقابل الأجر المتساوي، وهو عنصر حاسم في العمل اللائق.

ألف- التشريعات المانعة

40- إنّ التشريعات المصمّمة في الغالب لحماية الموظفين في مكان العمل في جميع أنحاء المنطقة، قد تكون أحياناً تمييزية عن غير قصد. ويواجه كلٌّ من النساء، لا سيما من هنّ في سن الإنجاب والمسنّات، والأشخاص ذوو الإعاقة، وكبار السنّ، والمهاجرون، تشريعات تمييزية عن غير قصد تحول دون مشاركتهم الكاملة في الاقتصاد.

41- وغالباً ما يحظر على المرأة تادية عمل يعتبره المجتمع غير ملائم. وفي بعض البلدان العربية، يُمنع من القيام بعمل ليلي، أو العمل في التعدين أو غيره من الأعمال الشاقة. وتشتت بعض البلدان العربية على النساء الحصول على إذن أزواجهن للعمل والسفر⁽²⁰⁾. وتصوّر هذه التشريعات "الوقائية" النساء على أنهن قاصرات غير قادرات على اتخاذ قراراتهن بأنفسهن. وهذا التشريع المانع بدوره يثني أرباب العمل عن توظيف النساء وترقيتهن بسبب التكاليف الإضافية وخسائر الإنتاجية المتكبّدة.

42- وعلى الرغم من أنّ إجازة الأمومة مضمونة إلى حدّ كبير للنساء العاملات في القطاع النظامي في جميع أنحاء المنطقة العربية، تكون إجازة الأمومة في بعض الحالات أقلّ من 14 أسبوعاً (المعيار الدولي بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000)، مما يؤثر سلباً على تعافي الأم ونمو الطفل. وعلاوة على ذلك، تنص التشريعات المتعلقة بالأمومة إلى حدّ كبير على أنّ رب العمل (وليس الحكومة) هو المسؤول عن تمويل إجازة الأمومة، ممّا يثني أرباب العمل عن توظيف أو ترقية النساء في سن الإنجاب بسبب التكاليف المحتملة التي ينطوي عليها الحمل. في المقابل، فإنّ إجازة الأبوة في المنطقة قصيرة جداً، وتتراوح بين يوم وثلاثة أيام في معظم الحالات التي تُقدّم فيها هذه الإجازة، ممّا يعزز القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس في ما يتعلق برعاية الأطفال وبالتالي الاستبعاد الاقتصادي للمرأة⁽²¹⁾.

43- بالإضافة إلى ذلك، فإنّ الافتقار الواسع النطاق إلى التشريعات التي تحمي المرأة من العنف والتحرّش الجنسي في مكان العمل يعزز أوجه اللامساواة في العمل ويمنع بعض النساء من دخول سوق العمل.

44- وفي حين أنّ العديد من البلدان العربية لديها تشريعات تنصّ على المساواة في الأجر عن العمل المتساوي، واستحقاقات إجازة الأمومة، والحصول على رعاية الأطفال، فإنّ تطبيق هذه التشريعات في الممارسة العملية يكاد يكون ضعيفاً، مع وجود تدابير تصحيحية محدودة متاحة للنساء اللواتي واجهن التمييز.

(20) الإسكوا وآخرون، العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون: تحليل إقليمي للتقدّم المُحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، 2019.

(21) المرجع نفسه.

45- كُتِّفت العديد من البلدان العربية جهودها لسن تشريعات وإصدار لوائح لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أسواق العمل. ومع ذلك، غالباً ما يُستبعد الأشخاص ذوو الإعاقة من سياسات سوق العمل أو لا يُدرجون فيها باستمرار. وكشفت بحوث الإسكوا بشأن التشريعات الوطنية المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة عن أوجه عدم اتساق بين التشريعات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم في الخدمة المدنية. وفي كثير من الحالات، تشترط السياسات المتعلقة بالعمل في الخدمة المدنية ألا يكون مقدمو الطلبات ذوي إعاقة أو مرض، وبالتالي تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى الوظائف العامة على قدم المساواة مع الآخرين. وتوجد ممارسة مماثلة في عمليات التوظيف في القطاع الخاص. ففي الأردن مثلاً، تشترط 35 في المائة من مؤسسات القطاع الخاص و55 في المائة من مؤسسات القطاع العام ألا يكون مقدمو الطلبات ذوي إعاقة أو مرض⁽²²⁾. ويُحتمل أن يؤدي هذا الاستبعاد للأشخاص ذوي الإعاقة من سوق العمل إلى انخفاض في الناتج المحلي الإجمالي يتراوح بين 3 و7 في المائة⁽²³⁾.

46- ويُفترض أنّ كبار السن بمنأى عن الاستغلال في أسواق العمل بفضل تشريع يحدّد سن التقاعد للموظفين. ومع ذلك، إذا رغب الأفراد في العمل بعد التقاعد، إما للبقاء منخرطين بالعمل عقلياً أو بدنياً، أو بسبب قلّة الأموال اللازمة للتقاعد بشكل مريح، كانوا أكثر عرضة للعمل غير النظامي، الذي قد يكون مهيئاً أو خطيراً أو منخفض الأجر. وبالمثل، فإن التشريعات التي تنصّ على تقاعد النساء في وقت أبكر من تقاعد الرجال تمنع النساء من الوصول إلى مناصب الإدارة العليا (التي يبلغها الفرد عادةً في مرحلة متقدّمة من مسيرته المهنية)، وتحدّ من نمو معاشاتهن التقاعدية، وتدفع النساء اللواتي يرغبن في العمل بعد سن التقاعد إلى التوجّه نحو العمل غير النظامي.

47- وحتى في الحالات التي يعمل فيها المهاجرون على نحوٍ نظامي، كثيراً ما تستبعدهم التشريعات من المساهمة في برامج التأمين الاجتماعي، وبالتالي تستبعدهم من الحماية الاجتماعية من البطالة، والشيخوخة، واعتلال الصحة، والأمومة، وغيرها من الاستحقاقات. وغالباً ما يُغفل ذكرهم أيضاً في التشريعات التي تضمن الحماية من الوظائف المهينة أو الخطرة أو البطالة.

48- وعلى نطاق أوسع، يواجه جميع العمال ذوي الدخل المنخفض خطر التآثر بعدم كفاية تشريعات الحدّ الأدنى للأجور. وتهدف هذه التشريعات إلى حماية من هم في أدنى مستويات الدخل، وعادة ما يكونون الأكثر ضعفاً. ومع ذلك، إذا لم تكن هذه التشريعات مصمّمة جيداً، ولم يتم تحديثها بانتظام، فإن الحدّ الأدنى للأجور قد يكون منخفضاً جداً لدرجة أنه يساهم في فقر الفئة العاملة. ففي لبنان واليمن، تسببت الأزمات الاقتصادية في أزمات غير مسبوقه في الأجور، فلم تُعدّ أجور العمال كافية لتأمين الاحتياجات الأساسية من الغذاء والدواء والمأوى.

(22) الإسكوا، الأشخاص ذوو الإعاقة: مسح للتصوّرات السائدة في سوق العمل - الأردن، 2022. شاركت في المسح 69 مؤسسة أردنية في القطاعين العام والخاص وطُرحت عليها أسئلة عن تصوّراتها لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ونظر المسح في العوامل التي تحدّ من مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الأردني وانخراطهم فيه، والأسباب الكامنة وراء عدم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتصوّر أرباب العمل.

ILO, The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the (23) world of work, 2009.

49- وفي لبنان، كان الحد الأدنى للأجور، حتى الأونة الأخيرة، محدداً عند 675,000 ليرة لبنانية، أو ما يعادل 448 دولاراً بسعر الصرف الرسمي السابق البالغ 1,500 ليرة لبنانية مقابل الدولار الواحد. مع ذلك، وبعد ظهور سعر الصرف في السوق السوداء، والانخفاض الحاد في سعر صرف السوق السوداء، وإعادة موازنة الأسعار مع سعر صرف السوق السوداء، لم يُعد من الممكن اعتبار مبلغ 675,000 ليرة لبنانية أجراً لانقاً.

باء- المواقف الرادعة

50- أظهر مسح أجرته الإسكوا مؤخراً أنّ إشراك المزيد من النساء في سوق العمل ليس خياراً مقبولاً في المنطقة في ما يتعلق بالسياسات العامة؛ فرأى 22 في المائة فقط من المجيبين أنّ أسواق العمل ستتحسن إذا زاد عدد النساء العاملات، علماً أنّ هذا الرأي سائد بين النساء أكثر من الرجال (29 في المائة مقابل 16 في المائة على التوالي). وكان المجيبون من العراق وعمان أقلّ من يقدر مشاركة المرأة في سوق العمل حيث بلغت النسبة في هذين البلدين 13 و 15 في المائة على التوالي، في حين أنّ المجيبين من لبنان (31 في المائة) والمغرب (28 في المائة) وموريتانيا (27 في المائة) أعربوا عن أعلى نسب تقدير لمشاركة المرأة في سوق العمل⁽²⁴⁾.

51- وفي حين يعتقد 60 في المائة من المواطنين العرب أنّ المرأة يمكن أن تكون رئيسة دولة (ينسب تتراوح بين 37 في المائة في الجزائر و 77 في المائة في لبنان)، يرى 66 في المائة من العرب أيضاً أنّ الرجال قادة سياسيون أفضل (ينسب تتراوح بين 35 في المائة في المغرب و 82 في المائة في السودان)⁽²⁵⁾. وتكشف هذه النتائج عن انعدام ثقة عام في قدرة المرأة على اتخاذ القرارات، لا سيما على المستويات العليا في المجتمع.

52- وكشف تحليل الإسكوا لإعلانات الوظائف على الإنترنت عن انتشار التمييز بين الجنسين عندما تشارك النساء في أسواق العمل النظامي. ويطالب العديد من الإعلانات صراحةً بنوع معين من الجنسين لتأدية مهاراتٍ يملكها الرجال والنساء على السواء، مما يجعل 12 في المائة فقط من إعلانات الوظائف في المنطقة محايدة حقاً بين الجنسين (55 في المائة من الإعلانات تستهدف الرجال فقط و 32 في المائة تستهدف النساء فقط). علاوة على ذلك، فإن 55 في المائة من الإعلانات التي تستهدف النساء تتعلق بوظائف مبتدئة، في حين أنّ الإعلانات عن الوظائف العليا تفضل المرشحين الذكور⁽²⁶⁾.

53- وكثيراً ما تؤدي الحواجز السلوكية والتكلفة المتصورة للحاجة إلى توفير تسهيلات وأماكن عمل ووسائل نقل للأشخاص ذوي الإعاقة إلى استبعادهم من سوق العمل. وأظهر مسح أجرته الإسكوا مؤخراً أنّ إشراك المزيد من الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ليس خياراً مقبولاً في المنطقة في ما يتعلق بالسياسات العامة؛ فرأى 20 في المائة فقط من المجيبين أنّ أسواق العمل ستتحسن إذا تم إشراك عدد أكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة،

(24) ESCWA, Opinion poll on social inequality in the Arab region, 2022

(25) Arab Barometer, [Women's Rights in the Middle East and North Africa](#), 2019

(26) الإسكوا، [أفقّت المنطقة العربية قطار الثورة الصناعية الرابعة: المهارات العربية لا تزال حبيسة الماضي](#)، 2022.

علماء أنّ هذا الرأي سائد بين النساء أكثر من الرجال (23 و 18 في المائة على التوالي)⁽²⁷⁾. ومن المثير للاهتمام أنّ الرجال كانوا أكثر ميلاً إلى دعم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل (18 في المائة رأوا ذلك كأولوية) من مشاركة المرأة في سوق العمل (16 في المائة رأوا ذلك كأولوية). وكان المجيبون من العراق و عُمان أقلّ من يقدر مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل حيث بلغت النسبة في هذين البلدين 9 و 10 في المائة على التوالي في حين أنّ المجيبين من لبنان والمغرب أعربوا عن أعلى نسب تقدير لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل حيث بلغت 35 و 27 في المائة على التوالي.

54- بالإضافة إلى ذلك، كشفت بحوث الإسكوا في ما يتعلق بالحوجز التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في مكان العمل أنّ الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية أو السمعية، وذوي الإعاقات الذهنية أو النفسية الاجتماعية كانوا أكثر عرضة للبطالة من الأشخاص ذوي الإعاقة البدنية. وكشفت الإسكوا عن مفاهيم خاطئة لدى أرباب العمل مفادها أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة أقلّ إنتاجية وأكثر عرضة للحوادث من أقرانهم غير ذوي الإعاقة. وفي حين يعتقد أرباب العمل أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة للحوادث وأنّ توظيفهم أعلى تكلفة، أفاد أرباب عمل الأشخاص ذوي الإعاقة بالعكس، مسلّطين الضوء على أنّ هذه المعتقدات هي مفهوم خاطئ. ففي لبنان مثلاً، أفادت 75 في المائة من الشركات التي شملها المسح أنّ الموظفين ذوي الإعاقة ليسوا أقلّ إنتاجية من نظرائهم غير ذوي الإعاقة، وأفاد 90 في المائة بأنّ الموظفين ذوي الإعاقة قادرين على العمل بدوام كامل، وأفاد 63 في المائة بأنّ توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كان له أثر إيجابي على أداء شركتهم.

جيم- التعليم والتدريب

55- التعليم هو المحرك الرئيسي للحراك الاجتماعي نظراً لقدرته على تأمين العمل اللائق، فهو بالتالي محفّز للمساواة⁽²⁸⁾.

56- ومع ذلك، فإنّ اللامساواة في الحصول على التعليم اللائق تعزّز اللامساواة في الحصول على عمل لائق. وقد تُتاح للأطفال من الأسر المنخفضة الدخل، والنساء، والأشخاص ذوي الإعاقة، وسكّان المناطق الريفية إمكانية أقلّ في الحصول على التعليم اللائق، ممّا يؤدي بالتالي إلى انخفاض فرصهم في الحصول على عمل.

57- وفي المجتمعات غير المتكافئة إلى حدّ كبير، يحظى الأثرياء بفرص أكبر للحصول على تعليم خاص عالي الجودة. وبما أنّ الأثرياء يميلون أيضاً إلى أن يكونوا أقوياء سياسياً، فإنّ عدم اهتمامهم بالتعليم العام غالباً ما يؤدي إلى انخفاض التمويل المخصّص لتلك الخدمة⁽²⁹⁾. ونتيجةً لذلك، تقدّم المجتمعات غير المتكافئة إلى حدّ كبير عادةً تعليماً عاماً ضعيفاً، ممّا يعني أنّ الأطفال المسجّلين في المدارس العامة قد يكونون أقلّ استعداداً لدخول سوق العمل التنافسي وتأمين العمل اللائق.

(27) ESCWA, Opinion poll on social inequality in the Arab region, 2022. أُجري استطلاع الرأي بين آذار/مارس ونيسان/أبريل 2022، وشمل 10,000 مشارك في 10 بلدان عربية هي: الأردن وتونس والسودان والعراق و عُمان والكويت ولبنان ومصر والمغرب وموريتانيا.

(28) The Equality Trust, [Social mobility and education](#), 2019

(29) United Nations Department of Economic and Social Affairs, [World Social Report](#), 2020

58- ويلقى تعليم المرأة تقديراً أقلّ من تعليم الرجل في جميع أنحاء المنطقة العربية⁽³⁰⁾. وفي الأسر الفقيرة، حتى عندما يحظى تعليم الفتيان والفتيات بتقدير متساو، قد تُعطى الأولوية للفتيان في حال عدم إمكانية تحمّل تكاليف التعليم للجميع، وذلك ببساطة نظراً إلى إمكاناتهم الأعلى في كسب المال. ثمّ أنّ الزواج المبكر يمكن أن يجبر الفتيات على ترك المدرسة في سن مبكرة ويحدّ من تحصيلهنّ التعليمي، مما يمنعهنّ من تحقيق إمكاناتهنّ الكاملة في مرحلة البلوغ.

59- وعادةً ما تُقدّم خدمات تعليمية متخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة حتى سن 16 عاماً في جميع أنحاء المنطقة، ولكنهم لا يحظون إلاّ بالقليل من الدعم بعد ذلك.

60- وقد تكون المجتمعات الريفية مقيّدة جغرافياً مما يعيق حصولها على التعليم اللائق. ويمكن أن يؤدي البُعد الجغرافي إلى زيادة حرمان الفتيات الصغيرات من الحصول على التعليم، لا سيما التعليم العالي، بسبب القيود المفروضة على تنقّل النساء والفتيات.

61- وأدّت الجائحة إلى تفاقم اللامساواة في الحصول على التعليم اللائق، فكان الطلاب من الأسر ذات الدخل المرتفع والمتوسط أكثر قدرة على مواصلة دراستهم بدون انقطاع من المنزل، مع إمكانية الوصول إلى الإنترنت وحيارة جهاز كمبيوتر وتوفّر مكان هادئ للدراسة. وفي الوقت نفسه، كان الطلاب من الأسر المنخفضة الدخل أكثر عرضة لانقطاع التعليم بسبب تعذر حصولهم على المعدات والهيكل الأساسية اللازمة. وفي حال تمكّن الأسر الفقيرة من الوصول إلى منصات التعليم الرقمية، فغالباً ما كانت هذه الإمكانيات محدودة ويجب مشاركتها بين العديد من أفراد الأسرة، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى تحيُّز قائم على نوع الجنس في الوصول إلى فرص التعليم الرقمي. ولا شك أنّ هذا الواقع سينعكس في اللامساواة في الحصول على عمل لائق عندما يدخل الطلاب سوق العمل اعتباراً من عام 2020: فمن المتوقع أن يخسروا ما لا يقلّ عن 10 تريليونات دولار من الأرباح المستقبلية الضائعة بسبب انخفاض الإنتاجية الناجم عن التعلّم المحدود⁽³¹⁾.

62- ومع أنّ التعليم اللائق قد يزيد من خيارات العمل، فإنّ التعليم لا يؤدي في كثير من الأحيان إلى زيادة فرص العمل بين الشباب بسبب غياب التوافق بين المهارات التي يمتلكونها وتلك التي يتطلبها سوق العمل. وأظهر مسح أجرته الإسكوا مؤخراً أنّ إصلاح نظام التعليم (بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل) كان ثالث أكثر الخيارات شعبيةً، بين الخيارات المتعلقة بالسياسات العامة، في جميع أنحاء المنطقة لتعزيز فرص العمل. وقال حوالي 39 في المائة من المجيبين في المنطقة، تتراوح نسبتهم بين 24 في المائة في العراق و55 في المائة في المغرب، إن إصلاح نظام التعليم من شأنه تحسين فرص العمل⁽³²⁾.

.Arab Barometer, [Women's Rights in the Middle East and North Africa](#), 2019 (30)

.World Bank, [A silent and unequal education crisis. And the seeds for its solution](#), 2021 (31)

.ESCWA, [Opinion poll on social inequality in the Arab region](#), 2022 (32)

دال- أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر

63- في جميع أنحاء المنطقة العربية، تقضي النساء قدراً غير متناسب من الوقت في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، بما في ذلك العمل المنزلي ورعاية الأطفال وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة. وتشير التقديرات إلى أنّ النساء في المنطقة يضطلعن بما يتراوح بين 80 و90 في المائة من جميع مهام الرعاية غير المدفوعة الأجر، حيث يقضين في المتوسط خمس مرّات أكثر من الرجال، من حيث عدد الساعات، في مهام الرعاية غير المدفوعة الأجر⁽³³⁾. وعلى الرغم من أنّ هذه الأعمال المنزلية لا تلقى أجراً، فلها قيمة اقتصادية بالغة في إعالة الأسر، وفي كثير من الأحيان في التعويض عن نقص الخدمات الاجتماعية. وعلى سبيل المثال، تشير التقديرات إلى أنّ أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر التي تقوم بها المرأة في مصر تساهم بمبلغ 496 مليار جنيه مصري (30 مليار دولار)⁽³⁴⁾ في الاقتصاد الوطني.

64- ويؤدي العبء الكبير لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر إلى تفاقم الاستبعاد الاقتصادي للمرأة نظراً لصعوبة تحقيق التوازن بين الوظيفة النظامية والواجبات المنزلية، مما يعني أنّ النساء أكثر عرضة لقبول العمل غير النظامي الذي يكون أكثر مرونة ولكنه أقلّ استقراراً لافتقاره إلى الحماية الاجتماعية. وقد تؤدي الأعمال التي لا تحظى بقدّر كبير من التقدير إلى تعزيز الأعراف المجتمعية، مما يرمي على كاهل المرأة عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر.

65- ويشكل الدور الذي يعهده المجتمع للمرأة للقيام بأعمال الرعاية (لا سيما رعاية الأطفال) عقبة رئيسية تحول دون زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، الأمر الذي يتفاقم نتيجة الافتقار إلى خيارات لائقة لرعاية الأطفال. وتفيد حوالي 72 في المائة من النساء في المغرب⁽³⁵⁾ و71 في المائة في تونس⁽³⁶⁾ بأنّ نقص رعاية الأطفال يحول دون مشاركتهن في القوى العاملة.

66- وأدت الجائحة إلى زيادة الوقت الذي تقضيه النساء في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر. وعلى وجه التحديد، ازداد عبء رعاية الأطفال إلى حدّ كبير خلال الجائحة، بسبب إغلاق العديد من المدارس ودور الحضانة، وتسبّب في خروج العديد من النساء من القوى العاملة كلياً.

67- وتكشف دراسات الحالة الوطنية التي أجرتها الإسكوا بشأن اقتصاد الرعاية في عدّة بلدان عربية، أنّ الأم أو الجدة هما اللتان تضطلعان بمهمة رعاية الأطفال في كثير من الأحيان، مما يعزز القوالب النمطية القائمة على أساس الجنس. وفي لبنان، تقع مسؤولية رعاية الأطفال على عاتق الأم أو الجدة في 85 في المائة من الحالات. كذلك، أفادت 56 في المائة من الأمهات غير العاملات في لبنان اللواتي لديهنّ أطفال صغار وشملهنّ الاستطلاع بأنهنّ لا يعملن لأنهن بحاجة إلى رعاية أطفالهن. وبالمثل، في المملكة العربية السعودية، اختارت 68 في المائة

(33) الإسكوا، التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية: تطوير اقتصاد الرعاية – دراسة حالة: رعاية الأطفال في لبنان، 2022.

(34) الإسكوا وآخرون، العدالة والمساواة بين الجنسين أمام القانون: تحليل إقليمي للتقدم المحرز والتحديات القائمة في منطقة الدول العربية، 2019.

(35) الباروميتر العربي، المغرب – التقرير القطري، 2021.

(36) الباروميتر العربي، تونس: تقرير استطلاعات الرأي العام، 2021.

من الأمهات اللواتي لديهنّ أطفال صغار وشملهنّ الاستطلاع ويعملن بدوام جزئي، قبول ساعات عمل مخفضة ليتسنى لهنّ رعاية أطفالهن. واعتُبرت رعاية الأطفال مصدر توتر دائم للوالدين في لبنان (37) والمملكة العربية السعودية (38). وأشار إلى عدم كفاية ساعات العمل التي تقدّمها مراكز رعاية الأطفال، وتكلفة رعاية الأطفال، والافتقار إلى المرونة في العمل، وعدم القدرة على العمل عن بُعد، كأسبابٍ حالت دون مشاركة المرأة على نحوٍ أكبر في القوى العاملة، أو حدّت من عدد ساعات عمل الأمهات.

هاء- الفجوة في الأجور

68- على الرغم من التشريعات القائمة في العديد من البلدان العربية التي تنصّ على المساواة في الأجر عن العمل المتساوي، والقوانين التي تعالج التمييز ضد المرأة في الترقية والتدريب وظروف العمل، لا تزال هناك فجوة مستمرة في الأجور في جميع أنحاء المنطقة بين الجنسين، والعمال النظاميين وغير النظاميين، والعمال من المواطنين والمهاجرين، والعاملين في القطاعين الخاص والعام.

69- وتثير الفجوة في أجور الإناث قلقاً خاصاً. ففي المتوسط، تكسب النساء في جميع أنحاء المنطقة العربية 86 سنتاً مقابل كلّ دولار يكسبه الرجال (39). وفي العراق مثلاً، تكسب النساء 78 سنتاً مقابل كلّ دولار يكسبه الرجال (40).

70- وتعطي الفجوات في الأجور الأولوية لعمل بعض الأفراد وتقلّل من قيمة عمل الآخرين. ونتيجة لذلك، يتعرّض من يواجهون فجوة في الأجور إلى قدرٍ أكبر من الإقصاء الاقتصادي والمساواة في التوظيف، وقد يتم تهميشهم عن الانخراط في سوق العمل. وأشارت 69 في المائة من النساء في المغرب (41) وتونس (42) إلى أنّ الأجور المنخفضة تحول دون مشاركتهنّ في القوى العاملة.

71- ويستبعد انتشار القطاعات غير النظامية الكبيرة العديد من العمال، مثل عمال المنازل والعمال الزراعيين الموسميّين (عدد كبير منهم من العمال المهاجرين واللاجئين المستضعفين)، من أحكام الحد الأدنى للأجور، ويُخضعهم لأجور منخفضة. وحتى عندما يكون الأفراد محميين بموجب التشريعات، كثيراً ما يكون هناك نقص في تنفيذ هذه السياسات وتقييمها وإنفاذها. ففي لبنان مثلاً، لا يزال تنفيذ القوانين الرامية إلى تحقيق المساواة وتعزيز تكافؤ الفرص جزئياً ومحدوداً في فعاليته، بسبب عدم استكمال عملية إقرارها، أو عدم سنّها من قِبَل الهيئة التشريعية، أو غياب مراسيم تنفيذية بعد فترة طويلة من صدورها. وفي البلدان العربية المتأثرة بالصراعات (مثل اليمن) والبلدان الواقعة تحت الاحتلال (مثل دولة فلسطين)، فإن تنفيذ القوانين الرامية إلى تحقيق المساواة

(37) الإسكوا، التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية: تطوير اقتصاد الرعاية – دراسة حالة: رعاية الأطفال في لبنان، 2022.

(38) المرجع نفسه.

(39) UN-Women, Transforming economies, realizing rights – Fact sheet: Middle East and North Africa, 2016.

(40) مجموعة البنك الدولي، المرصد الاقتصادي للعراق: التقاط الفرصة للإصلاح وإدارة التقلّبات، 2021.

(41) الباروميتر العربي، المغرب - التقرير الطّري، 2021.

(42) الباروميتر العربي، تونس: تقرير استطلاعات الرأي العام، 2021.

وتعزيز تكافؤ الفرص محدود بسبب نقص التمويل لبرامج دعم الأجور، أو للتدريب وبناء القدرات في تصميم سياسات الأجور وتنفيذها وتقييمها.

سادساً- الاستنتاج

72- فرص العمل اللائق أمرٌ بالغ الأهمية لتمكين السكان، والحوّول دون عيش السكان العاملين في فقر أو انعدام الأمن، وتعزيز الإدماج والتماسك الاجتماعيين. إضافة إلى ذلك، فإن السكان الذين يعملون بكامل طاقتهم في ظروف لائقة يعدون بتحقيق فوائد كبيرة للاقتصادات والمجتمعات، تنعكس في زيادة النمو الاقتصادي والإنتاجية والتماسك الاجتماعي والاستقرار.

73- ومع ذلك، فإن النساء، والشباب، لا سيما الشباب، والأشخاص ذوي الإعاقة، وكبار السن، وسكان المناطق الريفية، والمهاجرين، يواجهون جميعاً لامساواة في الحصول على عمل لائق. فالتشريعات المانعة والمواقف الرادعة، ورداءة نوعية التعليم والتدريب، وانتشار أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، واستمرار الفجوة في الأجور بين الجنسين، والعمال النظاميين وغير النظاميين، والعمال من المواطنين والمهاجرين، والعمال في القطاعين الخاص والعام، كلها عوامل تولّد حواجز أمام العمل اللائق، تكون وطأتها حادة على فئات سكانية معينة.

74- وكلما تفاقمت اللامساواة في الحصول على عمل، زاد احتمال تخلف فئات سكانية معينة عن بقية المجتمع، ووقوعها في براثن الفقر، ومواجهتها الإقصاء الاجتماعي. وإذا حدث ذلك، واجهت هذه الفئات خطر الوقوع في حلقة مفرغة من عدم الحصول على فرص العمل اللائق والفقر واتساع فجوة اللامساواة، وهو أمر لا يمكن عكسه بسهولة وقد تنشأ عنه تداعيات وخيمة على المجتمعات والاقتصادات.