مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة: دراسة تطبيقية على عينة من الدول العربية
اسم الكاتب: حنان عطا شملاوي، نهيل إسماعيل سقف الحيط
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8980
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 21:33 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
ملتقى الحضارات

مجلة جامعة الشارقة

دورية علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



عدد A

المجلد 16، العدد 1
شوال 1440 هـ / يونيو 2019 م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة:
دراسة تطبيقية على عينة من الدول العربية

حنان عطا شملاوي

نهيل إسماعيل سقف الحيط

كلية الأعمال - الجامعة الأردنية

عمان - الأردن

تاريخ الاستلام: 2017-03-08 **تاريخ القبول: 22-02-2018**

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة، وقد تكونت عينة الدراسة من خمس عشرة دولة عربية مدرجة في التقرير العالمي للفجوة الجندرية. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء نموذج قياسي باستخدام بيانات زمنية مقطعية للمدة الزمنية (2006 - 2015).

أظهرت الدراسة أن مؤشر التمكين التراكمي كان موجبا ومعنويا على المستوى الكلي لجميع في عينة الدراسة، وعند تقسيم الدول حسب مجموعات الدخل، تبين أنه في دول الدخل المرتفع هناك أثر إيجابي ومعنوي للتمكين التراكمي للمرأة على مشاركتها في القوى العاملة، أما بالنسبة لدول الدخل المتوسط المرتفع والمنخفض، فلم يتبين أي تأثيرمعنوي لتمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة.

الكلمات الدالة: تمكين المرأة، نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، الفجوة الجندرية، التنمية الاقتصادية.

مقدمة:

تشير النظرية الاقتصادية إلى أن هناك علاقة سببية تبادلية بين تمكين المرأة والتنمية، إذ ترتبط فكرة تمكين المرأة بما يسمى بـ: «مفهوم رأس المال الاجتماعي» (Swain,2008)، والتنمية المدفوعة باعتبارات المجتمعات المحلية، وتساهم هذه المفاهيم معاً في الجهود المبذولة لتقليل الفقر. ومن هنا أصبح تمكين المرأة هدفاً أساسياً لكثير من المشاريع التنموية الحكومية، أو تلك المشاريع التابعة للأمم المتحدة، لأنه حسب التعريف الذي وضعه البنك الدولي، فإن تمكين المرأة يشكل أحد العناصر الأساسية، للتقليل من الفقر بالإضافة إلى كونه عنصراً أساسياً في التنمية، وبالتالي فإن زيادة تمكينها اقتصاديا يؤدي ليس فقط لتحسين حالها، وإنما يؤدي إلى تحسين المجتمع كله (Kabeer, 2005).

وتشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات المقيسة للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية ما تزال أقل بكثير من المستوى الممكن. وعلى الرغم مما تحقق من تقدم ملموس في العقود القليلة الماضية، ما تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، كما أن معظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، إذ أنه من المُلاحَظ أن تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي، وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير، كذلك تواجه النساء فروقا كبيرة في الأجور بينهن وبين الذكور. وفي كثير من البلدان، تؤدي التشوهات والتمييز في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة، وما يزال تمثيل الإناث منخفضا في المناصب العليا، وفي مجال ريادة الأعمال (منظمة العمل الدولية، 2015).

وقد زادت مشاركة النساء في قوة العمل في الدول العربية خلال السنوات الثلاثين الماضية بمعدلات لا تتجاوز واحدا في المئة، والأسوأ من ذلك أنه وعلى الرغم من أن الفجوة بين النساء والرجال في الكثيرمن الدول النامية تضيق باطراد، إلا أنها على العكس من ذلك في الدول العربية، تزداد اتساعا، مع استمرار ارتفاع معدلات البطالة بوجه عام (World Bank, 2015). فقد بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة، حسب تقرير التنمية البشرية، الصادر عن الأمم المتحدة لعام (2015) ما نسبته (50%) للنساء، و(77%) للرجال، وبلغت نسبة العاملين من الذين بلغوا سن العمل (15سنة وأكثر) (72%) للرجال، و(47%) للنساء، وبلغت نسبة العمل المدفوع الأجر (59%)، تتوزع بين (38%) للرجال، و(21%) للنساء، أي أن حصة الرجال ضعف حصة النساء، أما بالنسبة إلى العمل غير مدفوع الأجر، والذي تبلغ نسبته (41%) فإن هذه النسبة تتوزع بين (31%) للنساء، و(10%) للرجال، أي أن للنساء، ثلاثة أمثال حصة الرجال (برنامج الامم المتحدة الإنمائي، 2015).

وتسود الفوارق بين الجنسين في مجال العمل، سواء أكان العمل مدفوع الأجر، أم غير مدفوع الأجر، فبالنسبة إلى العمل غير مدفوع الأجر، فإن الفوارق تسود فيه بسبب اختلاف القيم المحلية، والتقاليد الاجتماعية، والأدوار التاريخية لكل من المرأة والرجل. ويتضمن العمل غير مدفوع الأجر الأعمال المنزلية، مثل تنظيف المنزل، ورعاية الأطفال، والمسنين والمرضى من أفراد الأسرة، وغيره، إذ تتولى النساء في مختلف أنحاء العالم معظم أعمال الرعاية، مما يضيق أمامهن الخيارات والفرص للقيام بأنشطة أخرى مجزية لهن في العمل مدفوع الأجر(Mcloughin, 2013). ومن جهه أخرى تتعرض النساء لظروف التشغيل غير المستقر أكثر بكثير من الرجال، إذ يعملن لحسابهن، أو لحساب آخرين في القطاع غير النظامي، حيث الأجر غير ثابت، والضمان الاجتماعي منعدم أو في الحد الأدنى.

أما بالنسبة إلى العمل مدفوع الأجر، فإن المرأة قد تواجه الحرمان والتمييز، عند اشتغالها بالعمل، فحصة المرأة، في المناصب العليا في إدارة الأعمال على الصعيد العالمي، تقتصر على (22%) من المناصب القيادية العليا، وهناك (32%) من الشركات لا يسند للمرأة فيهن أي منصب في الإدارة العليا (برنامج الامم المتحدة الإنمائي، 2015)، ويغلب عمل الرجال في الأعمال الحرفية والتجارية، وتشغيل الآلات والمصانع، والوظائف الإدارية والتشريعية، بينما تتجه النساء إلى العمل في فئات المهارات المتوسطة، ووظائف الدعم الإداري والخدمات، والبيع في المتاجر، وحتى إذا قامت المرأة بأعمال مماثلة لأعمال الرجل فهي تتقاضى أجرا أقل، ويزداد الفرق بين الأجور في الوظائف الأعلى أجراً وتخصصاً، فعلى الصعيد العالمي، تتقاضى المرأة أجرا أقل من أجر الرجل، بنسبة (24%) (Mcloughin, 2013).

ومن هنا تأتي هذه الورقة البحثية لدراسة العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، وبشكل أكثر تحديدا تهدف إلى دراسة أثر تمكين المرأة في مشاركتها في القوى العاملة، خلال المدة الزمنية (2006 - 2015). وقد تم الحديث بداية عن مفهوم تمكين المرأة وقياسه، يلي ذلك عرض وصفي لحقائق حول المشاركة الاقتصادية للمرأة وردم الفجوة الجندرية في الدول العربية، ومن ثم تم التقدير القياسي لأثر تمكين المرأة في مشاركتها في القوى العاملة، وأخيراً تأتي الخلاصة والتوصيات.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

لقد حفلت الأدبيات الاقتصادية بالكثير من الأبحاث المتعلقة بالعوامل التي تؤثر في مساهمة المرأة في القوى العاملة، وخلصت النظريات الاقتصادية إلى أنه يمكن تقسيم هذه العوامل إلى: عوامل اجتماعية، وعوامل اقتصادية (منظمة العمل الدولية، 2012)، ومن

أهم هذه العوامل نصيب الفرد من الدخل، فهناك أدلة تشير إلى علاقة على شكل U، فمع تدني مستويات نصيب الفرد من الدخل، يكون ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة دليلا على ضرورة العمل في غياب برامج للحماية الاجتماعية. ومع زيادة دخل الأسرة المعيشية، ووجود برامج أقوى للحماية الاجتماعية، يمكن أن تنسحب المرأة من سوق العمل تفضيلا للعمل المنزلي، ورعاية الأطفال (فوينتك، 2013).

وتزداد مشاركة المرأة في سوق العمل، مع زيادة مستوى تعليمها (Duflo, 2012)، ما يعني أن زيادة التمكين التعليمي للمرأة تؤدي إلى زيادة المشاركة الاقتصادية، فلتعليم المرأة أثر إيجابي في احتمالية اختيارها للعمل، وعلى نشاطها الاقتصادي، ونمط ادخارها، ونوع وظيفتها، ونمط استهلاك الأسرة (مشعل والسروجي، 2006). ومن ناحية أخرى فان ارتفاع سن الزواج نتيجة تعلم الفتيات، يخفض معدل الخصوبة، فيزيد دخول المرأة لسوق العمل، فتزداد مشاركتها الاقتصادية مع انخفاض الخصوبة (Tsani, 2012)، وتزداد مشاركة المرأة في سوق العمل، مع توافر التكنولوجيا الموفرة للعمالة في الأسر المعيشية، وتوافر خدمات الأسر المعيشية وفق آليات السوق (World Bank,2012). وهناك علاقة ما بين النمو السكاني وزيادة نسب النساء في التركيبة السكانية، وبين نسب انخراطهن في سوق العمل (World Bank, 2012)، وهناك علاقة أيضا بين كل من: الخصوبة، والتعليم، والدخل، والعمر وبين مشاركة المرأة في القوى العاملة، كما أن هناك أيضا أبعادا اقتصادية للظواهر الديموغرافية، مثل زيادة نسبة النساء بين السكان والمشاركة في القوى العاملة (عدينات، 1996).

وهناك اتجاه جديد في النظريات الاقتصادية، تم فيه ربط كل من: مفهوم التمكين، والفجوة الجندرية، بمشاركة المرأة في القوى العاملة، وزيادة مشاركتها الاقتصادية، فالمرأة المتمكنة صحيا، وتعليميا، واقتصاديا، وسياسيا، قادرة على اتخاذ قراراتها بنفسها، وبالتالي انضمامها للقوى العاملة. ومع زيادة التمكين التراكمي للمرأة تزداد مشاركتها في النشاط الاقتصادي، لأن تمكين المرأة يساعدها، أو يؤهلها لأخذ قرار الانضمام للنشاط، بالإضافة إلى ربط كل من: التمكين التعليمي، والتمكين الاقتصادي، بالمشاركة الاقتصادية للمرأة بناء على حرية اتخاذها للقرار بالانضمام للقوى العاملة (Zareen, 2002)، ما يعني أن هناك وجوداً لعلاقة طردية بين التمكين بأشكالة، ومشاركة المرأة في العمل، هذا من جانب، ومن جانب آخر، فإن عدم المساواة الجندرية في الرواتب لصالح الرجال يؤدي إلى ضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة، وضعف المشاركة الاقتصادية، وعزوف المرأة عن العمل (Kabeer, 2003).

إن موضوع مساهمة المرأة في القوى العاملة لاقى اهتماما واسعا في الأدبيات الاقتصادية، ومن الدراسات الهامة في هذا المجال دراسة قدمها (Stotsky, 1996) اهتمت بتحليل التحيز

القائم على نوع الجنس في النظم الضريبية، إذ يمكن أن يتخذ هذا التحيز أشكالاً صريحة وضمنية على نحو يدل على الأعراف الاجتماعية الأساسية، وخلصت الدراسة إلى أن زيادة المعدلات الضريبية الحدية، يؤدي إلى تثبيط أصحاب الدخول الثانوية ومن ضمنهم النساء. وهناك دراسات أخرى، ركز بها الباحثون على عامل، أو أكثر من العوامل التي تؤثر في المساهمة الاقتصادية للمرأة، مثل دراسة (Mammen, Paxson, 2000) التي بينت أن العلاقة بين المساهمة الاقتصادية للمرأة والدخل تتخذ الشكل (U) بغض النظر عن العمر، ودراسة (Dezso, Ross, 2012) التي خلصت إلى أن تمثيل المرأة في مناصب الإدارة العليا يمكن أن يحسن من أداء الشركة. وهناك دراسة مهمة ربطت بين التمكين والمساهمة الاقتصادية قامت بها (Sultana, Hossen, 2013)، والتي أكدت على الدور الإيجابي، لكل من التعليم، والمشاركة الاقتصادية للمرأة، من خلال الانخراط في العمل، في زيادة التمكين التراكمي للمرأة، وذلك باستخدام نموذج قياسي، وقد تم قياس مؤشر التمكين التراكمي باستخدام عينة عشوائية، شملت (120) امرأة في مدينة كولونا في بنغلاديش. ومن الدراسات الهامة أيضا دراسة قام بها صندوق النقد الدولي (فوتينك، 2013)، ناقشت مشاركة المرأة في سوق العمل من حيث خصائصها الأساسية التي تشكل أهمية حيوية بالنسبة إلى الاقتصاد الكلي، والقيود التي تمنع المرأة من تنمية إمكانياتها الاقتصادية الكاملة، والسياسات التي يمكن انتهاجها، للتغلب على هذه العقبات، وخلصت إلى أن تطبيق هذه السياسات سيؤدي إلى إزالة تشوهات سوق العمل، وتهيئة ظروف متكافئة للجميع، وإعطاء المرأة فرصة لتنمية إمكانياتها، والمشاركة في الحياة الاقتصادية بصورة أوضح.

أما بالنسبة إلى الدراسات الخاصه بالدول العربية، فهناك دراسة (أبو نحلة، 2005)، حول مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده، التي وجدت أن نسبة مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة هي أدنى من النسبة العالمية، وأدنى من النسب التي يحتلها الرجل، وخلصت الدراسة إلى أن تدني مشاركة المرأة في العمل الرسمي، والنشاط الاقتصادي يعود إلى أن وضع النساء العربيات في العمل متأثر بعوامل ثقافية ودينية، إضافة إلى أبعاد النوع، والطبقة الاجتماعية.

وفي دراسة قام بها (عدينات، 1996) لدراسة أثر الخصوبة في مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة، قدم ثلاثة نماذج اقتصادية لقياس أثر كل من: التعليم، والعمر، والخصوبة، على قرار مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مهمة مفادها أن للخصوبة تأثيرا سالبا على مشاركة المرأة في القوى العاملة إلا أن أثرها ضعيف ولا يمكن أن نعزو له وحده سبب انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة، فهناك عوامل أخرى مهمة مثل: الدخل، والعمر والتعليم، جميعها تؤثر في قرار انخراط المرأة في سوق العمل. وهناك دراسة قام بها (مركز القدس للدراسات السياسية، 2008) عن

طريق إجراء دراستين مسحيتين، حول واقع المرأة العاملة في سوق العمل، وقد تبين من خلالهما أن هناك معوقات تشريعية، وقانونية، واجتماعية تحول دون تمكين المرأة اقتصادياً.

إن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، هو قيامها قامت بتطوير نموذج قياسي لتقدير مساهمة المرأة العربية في القوى العاملة وربط هذه المساهمة بمؤشر التمكين التراكمي للمرأة، وتحليل العوامل المؤثرة عليه، بأسلوب علمي وباستخدام نموذج قياسي مناسب، إضافة إلى أن هذه الدراسة إقليمية، وليست مقتصرة على بلد واحد، بل تشمل خمسة عشر بلداً عربياً، وقد تمت بالاعتماد على بيانات دولية صادرة عن مؤسسات اقتصادية دولية، وهي بذلك تغطي فجوة في الأدبيات الاقتصادية الخاصة بالمنطقة العربية عامة؛ إذ تفتقر الدراسات السابقة للنظرة الشاملة لموضوع مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة بل – وعلى حسب علم الباحثتين – تكاد تكون مثل هذه الدراسة معدومة.

مشكلة الدراسة:

تعاني المرأة العربية من تدني نسبة مشاركتها في القوى العاملة، ومن المهم جدا معرفة أسباب انخفاض هذه المشاركة والعوامل المؤثرة فيها، وهناك عوامل كثيرة تؤثر في المشاركة النسائية في القوى العاملة مثل المستوى التعليمي، ونسبة المرأة من السكان، ومعدل الخصوبة، ومن العوامل الهامة والتي لم يتم تناولها بالبحث والتحليل بشكل واف أثر تمكين المرأة في مشاركتها في القوى العاملة. فمع تزايد الاهتمام بتمكين المرأة ككل وردم الفجوة الجندرية، من المهم دراسة أثر تمكين المرأة في مشاركتها في القوى العاملة، فالمرأة المتمكنة صحيا، وتعليميا، واقتصاديا، وسياسيا، قادرة على اتخاذ قراراتها بنفسها، وبالتالي تزاداد نسبة انضمامها للقوى العاملة. ومن جانب آخر، فإن عدم المساواة الجندرية في العديد من الجوانب لصالح الرجال من الممكن أن يؤدي إلى ضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة، وعزوف المرأة عن العمل. ومن هنا تتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي:

هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التمكين التراكمي للمرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة في الدول العربية؟

هدف الدراسة :

إن التنمية المستدامة لا تتحقق إلا بتضافر الجهود والاستفادة من المرأة جنبا إلى جنب مع الرجل وضمان مشاركتها في العملية التنموية، وما تزال مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة أدنى من المأمول وتعدّ المرأة عنصراً فعالاً في عملية التنمية، وبالتالي فإن زيادة تمكين المرأة يشكل عنصراً، ومفتاحاً أساسياً، لعملية التنمية المستدامة. ومن هنا،

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر تمكين المرأة في مشاركتها المرأة العربية في القوى العاملة في الدول العربية.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التمكين التراكمي للمرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة.

الفرضيات الخاصة بالمتغيرات الضابطة:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنسبة المرأة من السكان في نسبة مشاركتها في القوى العاملة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنسبة الإناث في التعليم الثانوي في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنسبة الإناث في التعليم العالي في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

مجتمع وبيانات الدراسة:

تم الاعتماد في جمع البيانات اللازمة على المصادر الثانوية المتاحة، مثل تقرير الفجوة الجندرية العالمية، وتقارير البنك الدولي، وتقارير التنمية البشرية، واستطلاعات الرأي السنوية المنشورة من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum)، وكافة التقارير المسحية الصادرة عن الإحصاءات العامة في الدول قيد الدراسة، ويغطي هذا البحث الدول العربية التي شملها تقرير الفجوة الجندرية خلال الأعوام: (2006–2015) من خلال أخذ سلسلة زمنية مقطعية (Panel Data). وهذه الدول تشمل كلاً من: السعودية، وقطر، وعمان، والبحرين، والإمارات، والكويت، والأردن، ومصر، وموريتانيا، وتونس، والمغرب، ولبنان، واليمن، وسوريا، والجزائر.

منهجية الدراسة:

تمثل نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة المتغير الرئيس للدراسة وبالتالي تم اعتباره متغيرا تابعا، بينما تم اعتبار متغير تمكين المرأة متغيرا مستقلا، وذلك بهدف تقدير أثر تمكين المرأة في مشاركتها في القوى العاملة. ولتحقيق هذا الغرض، تمّت صياغة نموذج

الانحدار الخطي لبيانات السلاسل الزمنيّة المقطعية للدول العربية كالآتي:

$$FLPRit = \beta0 + \beta1\ CEIit + \beta2\ FPRit + \beta3\ HEDit + \beta4SEDit + Uit \quad (1)$$

تشير t إلى الزمن وتشير i إلى الدولة، كما تشير U إلى الخطأ العشوائي في تقدير النموذج، والمتغيّر التابع هو نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة (FLPR)، والمتغيّر التفسيري هو المؤشر التراكمي لتمكين المرأة (CEI)، وقد تمت إضافة بعض المتغيرات الضابطة للنموذج، والمرتبطة بمشاركة المرأة في القوى العاملة، وهذه المتغيرات هي: نسبة النساء من إجمالي السكان (FPR)، ونسبة الإناث في التعليم العالي (HED)، ,ونسبة الإناث في التعليم الثانوي (SED). وتم تقدير النموذج على أربعة مستويات (جميع الدول، والدول ذات الدخل المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض).

مفهوم تمكين المرأة وقياسه:

حاولت أغلب النظريات الاقتصادية تحديد العوامل الموثرة في تمكين المرأة، وتقسيمها إلى عوامل اقتصادية، وعوامل غير اقتصادية، مع التنبيه إلى أن تمكين المرأة عملية متعددة الأوجه، تتقاطع فيها شخصية المرأة، والعائلة، والمجتمع، والمناخ الاقتصادي والسياسي وهي متغير كامن، من غير الممكن ملاحظته وقياسه بشكل مباشر (Kabeer, 2003). إن تمكين المرأة عملية متعددة الأوجه وغير قابلة للحصر، ويجب دراسة الأهمية النسبية للعوامل الاقتصاديه وغير الاقتصاديه ذات العلاقة بتمكين المرأة، لكن من المهم الانتباه إلى أن الأبحاث التجريبية على تمكين المرأة أوضحت أن مفهوم تمكين المرأة يعاني من مشاكل في تعريفه، وقياسه (Swain, 2008).

ومن أفضل تعاريف التمكين، تعريف البنك الدولي، فوفقاً لهذا التعريف يمكن القول بأن تمكين المرأة هو تعزيز سلطة المرأة في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، ويمكن تحقيقه عن طريق إيجاد فرص أكثر للمرأة، لامتلاك المزيد من الأصول، والقدرات، ما يمكنها من عمل الاختيارات، لنقلها إلى إجراءات أو نتائج مرجوة (World Bank, 2012). ووفق تعريف (الإسكوا) (ESCWA, 2012)، فإن عملية تمكين المرأة هي العملية التي تصبح المرأة من خلالها فرديا وجماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر في علاقات القوة في حياتها، فتكتسبها الثقة بالنفس والقوة في التصدي، لعدم المساواة بينها وبين الرجل، وهذا تعريف عام لجميع جوانب عملية تمكين المرأة. ومن هنا فإن تمكين المرأة يهدف إلى تشجيع النساء على معرفة حقوقهن، وواجباتهن، والعمل على النهوض بهن، فالتمكين يدعم المشاركة. وتعد الجمعيات التنموية النسائية شريكاً أساسياً في عملية تمكين المرأة، من خلال أنشطتها، وبرامجها التنموية التي تقدمها للفئات التي تتعامل معها.

إنّ المساواة الجندرية، وتمكين المرأة، مصطلحان يتحقق أحدهما بتحقق الآخر، ويمكن القول: إنهما وجهان لعملة واحدة، لأن عدم المساواة الجندرية يؤدي إلى عدم تمكن المرأة، وبالتالي تأخير عملية التنمية، أو عدم الوصول إلى التنمية المستدامة (Bandiera, 2013)، وبالتالي فإن الفجوة الجندرية تتناسب عكسيا مع التمكين، فكلما تقلصت الفجوة الجندرية زاد تمكين المرأة. وقد أجمعت غالبية الدراسات الحديثة الخاصة بتمكين المرأة أن مؤشرات التمكين لا تخرج عن أربعة جوانب، هي: الجانب التعليمي، والجانب الاقتصادي، والجانب الصحي، والجانب السياسي (منظمة العمل الدولية، 2012). ولكل من هذه الأبعاد الأساسية مؤشرات فرعية كثيرة تختلف من دراسة لأخرى، ومن تحليل لآخر.

حقائق حول المشاركة الاقتصادية للمرأة وردم الفجوة الجندرية في الدول العربية:

إن اقتصاديات الدول العربية التي شملها تقرير الفجوة الجندرية تتسم بتنوع فريد، فهي غير متجانسة من ناحية الموقع الجغرافي، والمساحة، وعدد السكان، والموارد الاقتصادية، والموارد الطبيعية. وقد انعكس عدم التجانس هذا على متوسط الدخل الفردي للسكان، فيمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات:[1] فهناك دول ذات دخل متوسط منخفض، وهي الدول التي يتراوح معدل دخل الفرد السنوي فيها بين (1046-4125) دولارا أمريكيا وتشمل: مصر، وموريتانيا، والمغرب، وسوريا، واليمن، ودول ذات دخل متوسط مرتفع، وهي الدول التي يتراوح معدل دخل الفرد السنوي فيها بين (4126 - 12735) دولارا أمريكيا وهي: الجزائر، والأردن، ولبنان، وتونس. والدول التي تعد من ذوات الدخل المرتفع، والتي يتجاوز معدل دخل الفرد السنوي فيها (12735) دولارا أمريكيا، وتشمل: دول الخليج العربي، وهي: الكويت، والإمارات، وقطر، والبحرين، والسعودية، وعمان. ومن خلال تقرير الفجوة الجندرية للعام (2015)، يتبين أن الدول العربية، قيد الدراسة، تعاني من مستوى متدن من المشاركة الاقتصادية، وقد سجلت دولا عربية أسوأ أداء في ثلاث فجوات وهي: فجوة المشاركة (وهي الفرق في معدل مشاركة القوى العاملة بين الرجال والنساء)، وفجوة التقدم (وهي نسبة النساء إلى الرجال ضمن فئة المشرعين والموظفين الكبار والمدراء والعمال الفنيين والمهرة)، وفجوة الأجور، وحسب التقرير المذكور فإن أسوأ الدول إنجازا في مجال مشاركة المرأة في القوى العاملة ومؤشرات الدخل المتحصل عليه للمرأة (من الأقل للأكثر) هي: سوريا، والسعودية، واليمن، والجزائر، والمغرب، وعمان، والأردن. ويبين الجدول رقم (1) البيانات المقارنة للدول العربية قيد الدراسة، لكل من: معدل بطالة المرأة كنسبة مئوية من القوى النسائية العاملة، والنسبة المئوية لمساهمة المرأة في القوى العاملة، والنسبة المئوية لحصة المرأة في الوظائف ذات الأجور في القطاع غير الزراعي، والنسبة المئوية للرجال / النساء - الذين لهم

(1) تم اتباع تصنيف الدخل حسب مؤشرات البنك الدولي اعتمادا على (Gross National Income).

/ اللواتي لهن - حساب في مؤسسات مالية، والمشاركة النسائية في الملكية، وإمكانية ترقي النساء إلى مناصب قيادية – وهذا المقياس تم حسابه بناء على مسح قام به المنتدى الاقتصادي العالمي، في الدول قيد الدراسة، كإجابه عن سؤال «في بلدك إلى أي مدى تعطي الشركات النساء نفس فرص الرجال للوصول إلى منصب قيادي» وتكون الإجابه اختيار رقم من (1) أبدا، إلى (7) نعم هي تحصل على الفرصة كاملة.

وأيضا يظهر لنا الجدول كلا من: حقوق الميراث، والحصول على الأراضي، والحصول على الملكية من غير الأراضي والحصول على التمويل – هذه الأربعة مقاييس تقيس فيما إذا كان النساء والرجال متساويين في حق كل من: الميراث، الحصول على الأراضي، وحق التمويل، وحق الحصول على ملكية غير الأراضي، وتتراوح درجات هذه المقاييس من (1) الذي يرمز لأسوأ نتيجة، إلى (0) الذي يرمز لأفضل نتيجة. ويوضح الجدول الاختلافات بين هذه الدول، فعلى سبيل المثال فإن البطالة بين النساء وضمن دول الدخل المتوسط المنخفض بلغت (54.7%) في اليمن وهي أعلى نسبة، تلتها موريتانيا بنسبة (44%)، ومن ثم مصر بنسبة (24.2%)، وبالنسبة إلى دول الدخل المتوسط المرتفع، فإن نسبة البطالة بلغت أعلاها في تونس (25.6%)، تلتها الأردن (19.9%) فيما بلغت أدناها في لبنان (10.1%)، أما بالنسبة إلى دول الدخل المرتفع، فقد حققت قطر إنجازا عالميا في تخفيض نسبة البطالة، فقد بلغت نسبة بطالة النساء (1.5%) مقابل (1%) للرجال، إلا أن النسبة ما زالت مرتفعة في السعودية إذ بلغت نسبة بطالة النساء (20.7%) مقابل (2.8%) للرجال. وبلغت نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة في الدول قيد الدراسة بشكل عام أدناها في سوريا (14%)، وأعلاها في قطر (52%). وحسب مجموعات الدول فقد بلغت هذه النسبة في الدول ذات الدخل المرتفع، أدناها في السعودية إذ لم تتجاوز (21%)، في حين في الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، بلغت هذه النسبة أدناها في كل من الأردن والجزائر إذ لم تتجاوز (16%)، في حين وصلت إلى (27%) في تونس ضمن نفس المجموعة، أما بالنسبة إلى الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض فقد بلغت أعلاها (29%) في موريتانيا، وأدناها في سوريا (14%). وفي المجمل، ومن خلال الجدول، يظهر لنا أن دول الخليج تسجل أدنى معدل لبطالة النساء، مما انعكس بالتالي على تحسن المساهمة الاقتصاية للمرأة في هذه الدول، بينما أسوأ الدول من حيث وضع المرأة، وارتفاع نسبة البطالة، هي اليمن وزاد الوضع سوءا ظروف الصراع الحالية فيها. وبلغت نسبة النساء اللواتي لهن حساب في مؤسسات مالية أدناها (2%) في اليمن مقابل (11%) للرجال، وبلغت أعلاها (67%) للنساء في البحرين مقابل (90%) للرجال، أما في الأردن فقد بلغت النسبة (16%) للنساء مقابل (33%) للرجال.

ومن حيث إمكانية ترقي المرأة إلى منصب قيادي, تقاربت قيم المؤشرفي الدول ذات الدخل المرتفع ما بين (4) و (5) من (7) (بيانات مسحية تم تسجيلها بناء على مقياس من (1) - الذي يمثل أسوأ نتيجة - إلى (7) - أفضل نتيجة). وفي الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع كانت

النسبة أيضا أعلى من (4)، في حين في الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض فقد بلغت أدناها في موريتانيا (3.2). وبالنسبة إلى الشركات التي تساهم المرأة في ملكيتها وضمن دول الدخل المتوسط المرتفع كانت أعلى نسبة في تونس (50%)، وأدناها في الجزائر (15%)، أما في دول الدخل المتوسط المنخفض فبلغت النسبة أعلاها في مصر (34%)، وأدناها في اليمن (7%)، ولم تتوفر بيانات بخصوص هذا البند لدول الدخل المرتفع، أما نسبة النساء العاملات بشكل مباشر في مؤسسات التدريب والتطوير من مديرين وكَتبه - مع استثناء العاملين منهم في النظافه والكافتيريا في هذه المؤسسات - فقد سجلت تونس نسباً متقاربه بين الرجال والنساء بلغت حوالي (50%) لكل منهما، في حين سجلت الجزائر نسبة (33%) للنساء مقابل (67%) للرجال، وسجلت المغرب (31%) للنساء مقابل (69%) للرجال، وفي عمان (22%) للنساء مقابل (78%) للرجال، وفي الكويت (41%) للنساء مقابل (59%) للرجال ولم تتوفر بيانات لهذا البند للدول العربية الأخرى.

وبالنسبة إلى حق الإرث للنساء، فإن جميع الدول العربية قيد الدراسة حصلت على الرقم (1) ضمن مقياس من (صفر) إلى (1) (ويشكل الصفر أفضل أداء والرقم (1) أسوأ أداء)، ما يشير إلى عدم حصول المرأة على حقوقها الإرثية، ومعاناتها في كل الدول قيد الدراسة، رغم أن الشرع الإسلامي، ضمن للمرأة حقها الإرثي، وشخصيتها المستقلة اقتصاديا، واجتماعيا، فلها الحق في التصرف بأموالها، دون الرجوع لزوجها، ولها الحق في البيع، والشراء، والتجارة، والعمل، ولها الحق في الميراث الذي يجب أن يتم توزيعه وفق الشريعة الإسلامية، إلا أنه عند التطبيق، لا يحصل ذلك، إذ تعاني المرأة من عدم حصولها على الإرث، بسبب إجبارها على التنازل، بسبب العادات، والتقاليد، والمعايير المجتمعية التي تسود أغلب المجتمعات العربية، إذ تجبر المرأة على التنازل عن ميراثها، ويذهب الميراث للرجل ما يقلل من فرصة المرأة للحصول على تمويل للقيام بمشاريع جديدة، أو المساهمة في تطوير مشروع قائم أصلا (Khalif, 2010).

وبالنسبة إلى أحقيتها في استخدام والحصول على الأملاك سواء الأراضي أوغيرها، أو حصولها على خدمات تمويلية، فقد حصلت المرأة على علامة (0.5) من إجمالي الرقم الأفضل، الذي هو (0) في حين أن الرقم (1)، يمثل أسوأ إنجاز، وحسب تقرير البنك الدولي فإن النساء في المنطقة العربية يواجهن عوائق عديدة عند رغبتهن في الحصول على تمويل، وهناك أسباب عديدة لذلك، أحد هذه الأسباب عدم قدرتهن على تقديم الضمانات اللازمة، ومن الأسباب الأخرى سياسات البنوك الإقراضية التحفظية (IFC, 2012)، إذ إن هناك نوعا من عدم الإلمام الذي ينشأ بين موظفي البنوك والمشاريع النسائية. وحسب مسح قامت به مؤسسة واشنطن للتمويل الدولية، وجد أنه ما بين نصف إلى ثلاثة أرباع النساء في المنطقة العربية، واللواتي تقدمن للحصول على قروض لتمويل مشاريعهن، لم يحصلن

علـى أي تمويـل مـن مؤسسـات التمويـل الرسـمية، وينسـب ذلـك إلـى مجموعـة مـن الصعوبـات، منهـا نسـبة الفوائـد العاليـة، وعـدم وجـود ضمانـات كافيـة، وعـدم تقديـم المـرأة لسـجلات ماليـة مناسـبة، وعمليـات التطبيـق المعقـدة (IFC, 2012).

جدول 1: بعض مؤشرات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الدول العربية

	دول الدخل المتوسط المرتفع				دول الدخل المتوسط المنخفض					دول الدخل المرتفع				
المؤشر	تونس	لبنان	الأردن	الجزائر	اليمن	سوريا	المغرب	موريتانيا	مصر	قطر	البحرين	الكويت	السعودية	عمان
معدل بطالة المرأة (٪ من القوى النسائية العاملة)	25.6	10.1	19.9	16.3	54.7	22.5	9.6	44.0	24.2	1.5	3.9	4.9	20.7	-
معدل بطالة الرجل (٪ من القوى العامله للرجال)	14.6	8.6	10.4	8.3	12.4	5.7	9.1	23.9	9.9	0.1	0.5	2.9	2.8	-
نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة (٪)	27.0	26.0	16.0	16.0	26.0	14.0	27.0	29.0	26.0	52.0	41.0	45.0	21.0	31.0
نسبة مساهمة الرجل في القوى العاملة (٪)	76.0	76.0	70.0	76.0	74.0	76.0	79.0	80.0	79.0	96.0	88.0	85.0	80.0	85.0
نسبة النساء اللواتي لهن حساب في مؤسسات مالية %	21.0	33.0	16.0	40.0	2.0	-	-	19.0	9.0	-	67.0	64.0	0 .61	-
نسبة الرجال الذين لهم حساب في مؤسسات مالية %	34.0	62.0	0 .33	0 .61	11.0	-	-	22.0	18.0	-	90.0	79.0	75.0	-

إمكانية ترقي المرأة إلى منصب قيادي (١)	4.2	4.0	4.4	4.4	4.0	4.2	-	-	3.8	3.2	4.2	5.4	5.5	4.4	4.0
مؤسسات ترأسها امرأة (تحتل المرأة منصب قيادي)	9.0	4.0	2.0	-	2.0	0.0	23.0	2.0	-	5.0	-	-	-	-	-
شركات تساهم المرأة في ملكيتها (% من الشركات)	50.0	44.0	16.0	15.0	7.0	34.0	14.0	7.0	13.0	15.0	-	-	-	-	-
نسبة النساء العاملات في مؤسسات البحث والتطوير	50.0	-	-	33.0	-	-	-	-	31.0	-	22.0	-	-	41.0	-
نسبة الرجال العاملين في مؤسسات البحث والتطوير	51.0	-	-	67.0	-	-	-	-	69.0	-	78.0	-	-	59.0	-
حقوق الإرث للبنات	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
حق المرأة في استخدام الأرض والسيطرة والملكية	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	-	-	0.5
حصول المرأة على خدمات التمويل	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	-	0.5
حصة المرأة في الحصول على ملكية غير الاراضي	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	-	-	0.5

المصدر : تقارير الفجوة الجندرية العالمية للأعوام 2006 - 2015

ومن الجدير بالذكر، أن أغلب النساء العربيات، يعملن في مجال ومهن محددة في الخدمات، وأن أغلب أعمالهن في القطاع غير المنظم، وغير مدفوع الأجر، وحتى إذا كان مدفوع الأجر، فإن هذا الأجر يكون هزيلا وغير متساو مع أجور الرجال، ويطلق اسم القوى العاملة الضعيفة، عادة على العمالة النسائية، وتشير تقارير البنك الدولي، إلى أن حوالي نصف نساء االدول العربية العاملات يعملن بما يسمى بالعمل الضعيف، وهذا النوع من العمل لا يوجد به أسس سلامة، ولا ضمان اجتماعي، وكانت أعلى النسب في هذه العمالة الضعيفة في المغرب (World Bank, 2015).

وقد أظهرت المؤشرات الدولية، أن دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (دول المينا)، تطورت إيجابيا في مجالي الصحة والتعليم، إذ ازدادت معدلات الالتحاق في التعليم العالي والمتوسط، في جميع هذه الدول (Assaad, 2012)، إلا أنه وعلى الرغم من تأخر سن زواج المرأة نتيجة انشغالها بالدراسة - وحسب ما أشار اليه الخبراء- إلا أن ذلك لم ينعكس - كما هو متوقع- على زيادة المساهمة النسائية في القوى العاملة، وقد تم رصد تلك الظاهره والتي تتلخص في أن زيادة الاستثمار البشري في المرأة من خلال التعليم وتأخير سن الزواج لم يترجم بزيادة مساهمة المرأة في القوى العاملة (لغز المينا). ولتفسير هذه الظاهرة وتوضيحها، تم استخدام البيانات المسحية لسوق العمل الأردني بشكل خاص؛ إذ يظهرلغز المينا في سوق العمل الأردني - انخفاض نسبة المساهمة النسائية في القوى العاملة، رغم ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة مقارنة بالرجل الأردني، ورغم تأخر سن الزواج بالنسبة للمرأة وانخفاض معدلات الخصوبة – وباستخدام هذه البيانات المسحية تم تفسير لغز المينا في سوق العمل الأردنية، بأنه نتيجة حتمية للتغيرات الهيكلية للاقتصاد الأردني، التي لها علاقة أساسية بجانب العرض في سوق العمل الأردني، فالتداخل ما بين المجتمع المحافظ، والمعايير الثقافية، بالنسبة لدور الجندر في المنزل والمجتمع، جنبا إلى جنب، مع العوامل الاقتصادية، والظروف السياسية، كلها معا تقلل من مشاركة العمالة النسائية في الأردن وتتسبب في ظهور ما عرف بلغز المينا (Assaad , 2012).

تقدير النموذج القياسي لأثر تمكين المرأة في مشاركتها في القوى العاملة:

تم استخدام بيانات السلاسل الزمنيّة المقطعية لعينة الدراسة والتي تشتمل على مجموعة من الدول العربية وعددها (15) دولة، وذلك لتقدير العلاقة بين تمكين المرأة ومشاركتها في القوى العاملة خلال السنوات (2006 - 2015).

تعريف متغيرات النماذج القياسية:

تشتمل هذه التعريفات على وصف للمتغيّرات التي تم استخدامها في التحليل القياسي، باعتبار المتغيّر التابع هو نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة (FLPR)، والمتغيّر التفسيري هو المؤشر التراكمي لتمكين المرأة (CEI)، وقد تمت إضافة بعض المتغيرات الضابطة للنموذج، والمرتبطة بمشاركة المرأة في القوى العاملة، وهذه المتغيرات هي: نسبة النساء من إجمالي السكان (FPR)، ونسبة الإناث في التعليم العالي (HED)، ,ونسبة الإناث في التعليم الثانوي (SED).

وتقاس هذه المتغيرات كالآتي:

- نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة (FLPR): وهو المتغير التابع.
- المؤشر التراكمي لتمكين المرأة (CEI): (متغير مستقل) وقد تم قياسه بمعدل ردم الفجوة الجندرية التراكميّة، بين الذكور والإناث، وهو عبارة عن الوسط المرجح لأربعة مؤشرات فرعية تشمل كل من: مؤشر التمكين الاقتصادي، ومؤشر التمكين التعليمي، ومؤشر التمكين السياسي، ومؤشر التمكين الصحي، وذلك من واقع بيانات تقرير الفجوة الجندرية للأعوام (2006 - 2015). وبعد حساب الفجوة الجندرية الكلية تصبح القيمة النهائية للمؤشر تتراوح ما بين الرقم (1) الذي يدل على المساواة الكاملة وغلق للفجوة الجندرية وبالتالي تمكين كامل للمرأة، والرقم (0) ويدل على عدم المساواة الجندرية ووجود فجوة كاملة، وبالتالي كلما انخفضت قيمة المؤشر كلما ازدادت درجة عدم تمكين المرأة.

والمتغيرات الضابطة هي:

- نسبة النساء من إجمالي عدد السكان (FPR): ويقصد به إجمالي عدد النساء إلى إجمالي عدد السكان الكلي، وتم الحصول على بياناته بالاعتماد على بيانات Statistical Economic and social Reasearch and Training Center for Islamic Countries (SESRIC) (2015 - 2006) للأعوام.
- نسبة النساء في التعليم الثانوي (SED) ونسبة النساء في التعليم العالي (HED): وتم الحصول على بياناتهما بالاعتماد على بيانات Statistical Economic and social Reasearch and Training Center for Islamic Countries (SESRIC) (2015 - 2006) للأعوام.

ومن المتوقّع حسب الأدبيات الاقتصادية وجود علاقة طردية بين المتغيرات التفسيرية والمتغير التابع، باستثناء متغير نسبة النساء من السكان، فمن المتوقع أن تكون العلاقة عكسيّة بين النمو السكاني وزيادة نسب النساء في التركيبة السكانية وبين نسب انخراطهن في سوق العمل، في حال ارتفاع نسبة النساء من اللواتي يعتبرن خارج القوى العاملة من السكان (عدينات، 1996) و(World Bank, 2012)، أما المستوى التعليمي للمرأة، فيمكن توقع تأثيره طرديّا في مشاركة المرأة في القوى العاملة (Dulfo, 2012) و(عدينات، 1996) وكذلك الحال بالنسبة لمتغيّر تمكين المرأة، فزيادة تمكين المرأة هو مؤشر على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة (Dulfo, 2012) (Kabeer, 2012) (Zareen, 2002).

نموذج التقدير القياسي

في هذا الجزء من الدراسة تم تقدير أثر تمكين المرأة في مشاركة المرأة في القوى العاملة، لتحديد اتّجاه ومعنويّة العلاقة بين المتغيّرات التفسيريّة والمتغيّر التابع. ولتحقيق هذا الغرض تمّت صياغة نموذج الانحدار الخطي لبيانات السلاسل الزمنيّة المقطعية الآتية:

$$FLPRit = \beta0 + \beta1\ CEIit + \beta2\ FPRit + \beta3\ HEDit + \beta4SEDit + Uit \quad .1$$

تشير t إلى الزمن وتشير i إلى الدولة، كما تشير U إلى الخطأ العشوائي في تقدير النموذج. وتم تقدير النموذج على أربعة مستويات (جميع الدول، والدول ذات الدخل المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض)، كما تم تصنيفها سابقاً.

نتائج تقدير النماذج القياسية

أشارت نتائج اختبار السكون إلى أنّ جميع المتغيّرات غير ساكنه بالمستوى، بينما سكنت بعد حساب الفرق الأول. وبالتالي تم تقدير النماذج القياسية بتطبيق صيغة الفرق الأول (First Difference). وبعد إجراء تحليل الارتباط (Multicollinearity Test) بين المتغيّرات التفسيريّة باستخدام اختبار (Spearman)، أشارت النتائج إلى عدم وجود مشكلة ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة للنموذج كما يبيّن جدول (2).

أشارت نتائج التقدير في جميع المستويات إلى وجود علاقة طرديّة بين المتغيّرات التفسيريّة والمتغيّر التابع، باستثناء متغير نسبة الإناث من السكان، فقد كان تأثيره عكسيا في المتغير التابع لجميع مستويات الدخل. وبالنظر إلى قيم المعلمات المُقدّرة للنموذج، كانت معلمة التمكين التراكمي للمرأة ذات دلالة إحصائية بمستوى معنويّة (1%) على مستوى جميع الدول والدول ذات الدخل المرتفع، أما في الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع والدخل المتوسط المنخفض، أظهرت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية لمتغير التمكين

التراكمي على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

أمّا معلمة نسبة النساء من السكان كمتغير ضابط، فكانت سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويّة (1%) على جميع المستويات، باستثناء الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، إذ كانت معنوية عند مستوى معنوي (5%).

جدول 2. نتائج تقدير نموذج مشاركة المرأة في القوى العاملة

المتغير التابع مشاركة المرأة في القوى العاملة DFLPR				
	جميع الدول	دول الدخل المرتفع	دول الدخل المتوسط المرتفع	دول الدخل المتوسط المنخفض
Constant	*0.12	0.08	*0.19	**0.08
	(0.00)	(0.24)	(0.00)	(0.09)
DCEI	*0.09	*0.17	0.01	0.05
	(0.00)	(0.01)	(0.30)	(0.19)
DFPR	*-0.64	*-0.64	*-0.35	*-0.63
	(0.00)	(0.00)	(0.04)	(0.00)
DHED	*0.01	*0.01	*0.01	0.01
	(0.01)	(0.03)	(0.00)	(0.34)
DSED	*0.05	0.04	*0.03	*0.12
	(0.00)	(0.24)	(0.00)	(0.00)
R^2	0.57	0.63	0.45	0.71
إحصائية - F	40.32	20.85	3.27	11.41
	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.00)
قيمة D.W	2.14	2.21	2.19	2.01
عدد المشاهدات	135	54	36	45

تشير [ ] إلى إحصائية t، وتشير ( ) إلى إحصائية P-value. وتشير* -** إلى مستوى الدلالة الإحصائية عند درجة معنويّة 1% و 5% على التوالي.

وأشارت معلمة نسبة الإناث في التعليم العالي، إلى أهميّة هذا المتغير في تفسير مشاركة المرأة في القوى العاملة على جميع المستويات باستثناء الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض، فقد كانت معلمة هذا المتغير موجبة وذات دلالة إحصائية مما يعني أن زيادة نسبة الإناث في التعليم العالي ستؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، بينما أشارت معلمة هذا المتغير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لنسبة التعليم العالي بين النساء على مشاركتها في القوى العاملة في الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض.

أما معلمة نسبة النساء في التعليم الثانوي، فقد كانت موجبة وذات دلالة إحصائية في تفسير مشاركة المرأة في القوى العاملة على ثلاث مستويات (جميع الدول، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض)، بينما لم يتبيّن وجود دلالة إحصائية لهذا المتغير في الدول ذات الدخل المرتفع.

وأشارت قيمة مُعامل التحديد (R^2) إلى قدرة المتغيّرات التّفسيريّة على تفسير الاختلافات في المتغيّر التابع، كما أشارت إحصائية F إلى معنوية جميع نماذج الدراسة. وبالتالي يمكن القول بأنّ النماذج ككل مقبولة إحصائياً لتقدير نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

تحليل النتائج حسب مستويات الدخل

دول الدخل المرتفع

تبين أن التمكين التراكمي للمرأة، له أثر إيجابي في زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، ضمن هذه الدول، وفي هذا دليل على أن تحسن مستويات تمكين المرأة في مجموعة هذه الدول أدى إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويذكر أن مجموعة الدول هذه تميزت بتمكين اقتصادي مرتفع للمرأة، ونسب بطالة منخفضة، بسبب: توافر فرص العمل سواء الحكومي أو الخاص، واهتمام الدولة بدور الرعاية وتوفير البديل الأفضل لرعاية الطفل في غياب والدته، مع توفر المربيات والخادمات المنزليات وسيادة الثقافة الإيجابية لعمل المرأة، ما شجع نساء هذه الدول على الانخراط أكثر في العمل، بالإضافة إلى فرص التعليم الجيد والرعاية الصحية، وسهولة الحصول على التمويل. أما بالنسبة لمتغير نسبة المرأة من السكان، فقد كان له أثر سلبي، وقد يرجع هذا إلى ارتفاع نسبة النساء اللواتي يعتبرن خارج القوى العاملة. وأما بالنسبة لمتغير الإناث في التعليم الثانوي، فلم يتبين وجود دلالة إحصائية لهذا المتغير في هذه المجموعة، بينما ظهر هناك تأثير إيجابي ومعنوي لنسبة الإناث في التعليم العالي في مشاركة المرأة في القوى العاملة.

دول الدخل المتوسط المرتفع

لم يتبين أي تأثير معنوي لتمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة في مجموعة هذه الدول، وقد يرجع السبب في ذلك لأن المرأة ضمن مجموعة الدول هذه ما تزال تعاني من التهميش وتعاني من ضعف في التمكين الاقتصادي، بسبب أن قرار العمل قرار يجب أن يتم بموافقة الزوج، إضافة إلى مثبطات العمل في القطاع الخاص، وعدم إيجاد بديل مناسب لرعاية الأطفال، وتبين أن هناك تأثيراً معنوياً وسالباً لنسبة المرأة من السكان على نسبة مشاركتها في القوى العاملة، ومن أسباب ذلك زيادة أفواج النساء المهجرات قصريا من دول الحرب المجاورة إلى دول اللجوء والتي من أبرزها الأردن ولبنان ضمن مجموعة هذه الدول. أما بالنسبة لمؤشري نسبة النساء في التعليم سواء الثانوي أوالعالي فكان لهما أثر طردي في مشاركة المرأة في القوى العاملة، مما يعكس تنوع المستويات العلمية والمهنية المطلوبة في العمالة النسائية لمجموعة هذه الدول.

الدخل المتوسط المنخفض

لم يتبين أن هناك تأثيرا معنويا لزيادة تمكين المرأة ونسبة النساء في التعليم العالي على مشاركة النساء في القوى العاملة في دول هذه المجموعة، إلا أنه وجد أن لمعلمة نسبة النساء في التعليم الثانوي أكبر الأثر فيها، ويعود السبب في ذلك إلى أن مجموعة هذه الدول تضم ثلاث دول هي: مصر، وسوريا، واليمن، وهي تعاني إما من آثار الحرب المدمرة (سوريا واليمن)، أو من عدم الاستقرار السياسي (مصر)، وبالتالي فإنه مع تردي الأوضاع الأمنية، فإن قرار المشاركة في القوى العاملة أصبح لا يتعلق بالتمكين أو عدمه، فانهيار الوضع الأمني أدى إلى عزوف المرأة عن الخروج من المنزل، وعدم السيطرة الأمنية وظروف الحرب أدى إلى أفواج من المهجرين واللاجئين الباحثين عن الأمن والأمان في الدول المجاورة، مع ملاحظة أن غالبية المهجرين من النساء والأطفال، وبالتالي لا يمكن تفسير النتائج ضمن هذه المجموعة بالاستناد إلى أي علاقة منطقية، بل إن أي تحليل يجب أن يأخذ بالاعتبار أن بيانات وأرقام هذه الدول لا تعبر بالضرورة عن الواقع الأليم في دول من هذه المجموعة.

من التحليل أعلاه يتضح أن الأثر الطردي لتمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة، يعتمد بشكل كبير على مستوى الدخل، فقد وجدت الدراسة أن التمكين التراكمي للمرأة يزداد بازدياد مستوى الدخل، فالدول الغنية تعطي فرصا أكبر لجميع أفراد المجتمع من حيث التعليم والصحة، ما يزيد القدرة التنافسية للإناث، إذ تحرص هذه الدول على توظيف طاقات وقدرات الإناث لتحقيق أقصى قدر من التنمية المستدامة، وبالتالي ومع زيادة التمكين التراكمي للمرأة من خلال دعمها صحيا، وتعليميا، تزداد نسبة مشاركتها في القوى العاملة، ليستفيد المجتمع من الطاقات النسائية المعطلة، مما يسرع من عملية التنمية الشاملة والمستدامة.

الخلاصة والتوصيات:

بناء على النموذج القياسي الذي تم استخدامه تبين أن أثر تمكين المرأة في مشاركتها في القوى العاملة يختلف بين الدول حسب مجموعات الدخل، إذ أنه في دول الدخل المرتفع ومع زيادة التمكين التراكمي للمرأة من خلال دعمها صحيا، وتعليميا، تزداد نسبة مشاركتها في القوى العاملة، بينما لم يتبين أي تأثير للتمكين التراكمي للمرأة على كل من دول الدخل المتوسط المرتفع، ودول الدخل المتوسط المنخفض، وتبين أيضا أن نسبة النساء من السكان لها أثر سلبي وذات دلالة إحصائية في جميع مستويات الدخل. وبالنسبة لأثر نسبة الإناث في التعليم العالي في مشاركة المرأة في القوى العاملة، فقد تبين أن معلمة هذا المتغير موجبة وذات دلالة إحصائية لجميع المستويات باستثناء الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض. أما معلمة نسبة النساء في التعليم الثانوي فقد كانت موجبة وذات دلالة إحصائية في تفسير مشاركة المرأة في القوى العاملة على جميع المستويات باستثناء الدول ذات الدخل المرتفع.

وفي ضوء ما تمّ التوصل إليه من نتائج ومع ملاحظة ارتباط التمكين إيجابيا مع مشاركة المرأة في القوى العاملة على مستوى جميع الدول، تظهر أهمية الاستفادة من الطاقات النسائية المعطلة، فعدد النساء يبلغ حوالي نصف عدد السكان في أغلب دول عينة الدراسة، ومع زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، تزداد إنتاجية المجتمع، ما يساعد للوصول إلى تنمية مستدامة ونمو لكافة القطاعات. ومن هنا توصي الباحثتان بالآتي لتعزيز المشاركة في القوى العاملة للمرأة العربية ما يسهم في زيادة تمكينها:

1. ضرورة العمل على استخدم رأس المال البشري بشقيه لتحقيق التنمية المستدامة، من خلال إتاحة الفرص والبيئة الملائمة لعمل الإناث، للحد من عدم العدالة في استخدام العنصر البشري الأنثوي.

2. لابد من تضافر الجهود وإيجاد التنسيق بين المنظمات غير الحكومية من جهه، والمؤسسات الحكومية التي تعنى بشؤون المرأة، فيما يتعلق برسم السياسات والخطط التنموية الهادفه لرفع مستوى تمكين المرأة في كافة جوانبه ولابد من متابعة تنفيذ السياسات المتبعة وتقييمها.

3. إن تحسين نسبة المشاركة في القوى العاملة للمرأة العربية لتقترب من المعدل العالمي، يتطلب العديد من السياسات والإجراءات، منها:

- توفير بيئة إيجابية لعمل النساء، وتعديل تشريعات وقوانين العمل لتتضمن نص صريح يمنع التمييز بين الذكور والإناث في الأجر على العمل المتشابه،

وتجـرّم التمييـز الجنـدري فـي بيئـة العمـل.

- يجـب توفيـر شـبكة مواصـلات بكلفـة اقتصاديـة معقولـة مـن أجـل تسـهيل التنقـل لـرأس المـال البشـري مـن أجـل ضمـان إنسـيابية العمـال والعامـلات فـي الاقتصـاد.
- علـى المسـتوى الوطنـي، يجـب توجيـه أكبـر قـدر مـن المـوارد والجهـود نحـو دعـم أي مشـاريع تنمويـة نسـائية تفتقـر إليهـا الأسـواق المحليـة، ويمكـن تمويلهـا مـن خـلال مؤسسـات تمويـل المشـروعات الصغيـرة، مثـل المطبـخ الإنتاجـي، وكافـة مشـاريع التدريـب والتأهيـل التـي تعمـل علـى رفـع إنتاجيـة المـرأة، وتسـهيل حصـول المـرأة علـى القـروض، وتنظيـم حمـلات توعيـة وقاعـدة إعلاميـة واسـعة للترويـج للمشـاريع النسـائية وتسـويقها.
- قيـام مؤسسـات التمويـل الميكـروي والمنظمـات غيـر الحكوميـة والجهـات المانحـة بتنفيـذ برامـج وسياسـات جديـدة، أو تطويـر السياسـات الحاليـة لتلبيـة احتياجـات صاحبـات الأعمـال، وبالـذات فيمـا يتعلـق بتقديـم الضمانـات أو الكفلاء، وتشـجيعهن علـى البـدء بمشـاريع جديـدة ذات جـدوى اقتصاديـة، وتسـهيل وصولهـن إلـى المصـادر الماليـة.
- إنشـاء شـبكات للاتصـال وبنـاء قاعـدة معلوماتيـة متطـورة لإتاحـة الفرصـة للنسـاء لمعرفـة الفـرص الاسـتثمارية المتاحـة والمـوارد الماليـة المتوفـرة.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

1. عدينات، محمد، (1996)، أثر الخصوبة في مساهمة الإناث في القوى العاملة في الأردن، مجلة دراسات العلوم الأدارية، العدد الأول، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
2. أبو نحلة، لميس، 2005، مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده، دراسات المرأة، جامعة بير زيت، فلسطين.
3. فويتيك، كاتري، (2013)، مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، صندوق النقد الدولي.
4. مركز القدس للدراسات السياسية، 2008، واقع المرأة العاملة في سوق العمل وقطاع الأعمال الأردني، الأردن.
5. مشعل، زكية والسروجي، فتحي، 2006، العوائد الاقتصادية لتعليم المرأة في المملكة الأردنية الهاشمية:دراسةقياسية، مجلة دراسات، العلوم الادارية المجلد: 33، العدد: 1، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
6. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2012)، «نظرة جديدة الى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة»، بيروت، لبنان.
7. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015، «تقرير التنمية البشرية»، بيروت، لبنان.

ترجمة مصادر ومراجع اللغة العربية: **Translated Arabic References:**

1. Adinat, Mohamed., (1996), The Effect of Fertility on Female Contribution in the Labor Force in Jordan, *Journal of Administrative Sciences Studies*, No. 1, Deanship of Scientific Research, University of Jordan, Amman, Jordan.
2. Abou Nahla, Lamis, 2005, Participation of Arab Women in Economic Activity and its Revenues, *Women's Studies*, Bir Zeit University, Palestine.
3. 3. Voutik, Kathri, (2013), *Macroeconomic gains from gender equality*, IMF.
4. Al-Quds Center for Political Studies, 2008, The Status of Women Working in the Labor Market and the Jordanian Business Sector, Jordan.
5. Mishaal, Zakiya and Al-Sarsuji, Fethi, 2006, Economic returns for women's education in the Hashemite Kingdom of Jordan, *Journal of Studies*, Administrative Sciences Volume: 33, no. 1, Deanship of Scientific Research, University of Jordan, Amman, Jordan.
6. International Labor Organization, Regional Office for Arab States, United Nations Development Program (2012), "A New Look at Economic Growth: Towards Producing and Comprehensive Arab Societies", Beirut, Lebanon.
7. International Labor Organization, Regional Office for Arab States, UNDP, 2015, Human Development Report, Beirut, Lebanon.

المراجع الأجنبية:

Assaad, A, 2012, Gender and the Jordanian Labor Market, Economic Research Forum: http://www.erf.org.eg/cms.php?id=publication_details&publication_id=1556.

Bandiera, O. and A. Natraj, 2013, "Does Gender Inequality Hinder Development", World Bank.

Duflo, E., 2012, Women Empowerment and Economic Development, Journal of Economic Literature, Vol. 50, No.4.

Dezsö, Ross, 2012, Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation, Strategic Management Journal, Wiley Online Library.

ESCWA, 2012, Addressing the barriers to women's economic participation in the ESCWA region, Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), New York: United Nations.

IFC, 2012, Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries, Washington International Finance Corporation.

Kabeer, Naila, 2003, Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennum Development Goals, International Development Research Centre (IDRC), Ottawa.

Kabeer, Naila, 2005, Resources, Agency, Achievement: Refleactions on the measurement of women empowerment, International Development Research Centre (IDRC), Ottawa.

Mammen, Kristin, Paxson, 2000, Women's Work and Economic Development, The Journal of Economic Perspectives,Vol. 14, No. 4, pp. 141-164.

Mcloughlin, Claire. 2013, Helpdesk Research Report: Women's economic role in the Middle East and North Africa (MENA), World Bank.

Statistical Economic and social Reasearch and Training Center for Islamic Countries, SESRIC: http://www.sesrtcic.org/baseind-step1.php.

Stotsky, Janeat, 1996, Gender Bias in Tax Systems, International Monetory Fund (IMF),IMF Working Paper No. 96/99.

Sultana, Hossen, 2013, Role of Employment in Women Empowerment: Evidence from Khulna City of Bangladesh, International Journal Of Social Sciences & Interdisciplinary Research, Vol 13, No. 9.

Swain, Ranjula, Walentin, 2008, Economic and Non Economic Factor What Empowers woman, Warking paper, UPPSALA Univeristy.

Tasani, Stella, 2012, Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What scenarios for 2030? , MEDPRO Technical Report No. 19, European Commission, European Research Area.

World Economic Forum, 2006-2015, Gender Gap Report, Geneva, Switzerland: http://www3.weforum.org/docs/WEFGenderGap_Report_.pdf.

World Bank, 2012-2015, World Development Indicators, Washington: World Bank.

World Bank, 2012, Capabilities, Opportunities and Participation: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa Region, A companion to the World Development Report, 2012, Washington: World Bank.

Zareen, Fand Naqvi, Lubna, 2002, How Do Women Decide to Work in Pakistan? [With Comments], The Pakistan Development Review, Vol. 41, No. 4, Papers and Proceedings PART II. Eighteenth Annual General Meeting and Conference of the Pakistan Society of Development Economists, Islamabad, pp. 495-513.

The Impact of Women Empowerment on the Participation of Women in the Labor-Force: an Applied study on a Sample of Arab Countries

Hanan Atta Shamlawi

Nahil Saqfalhait

School of Business - University of Jordan

Amman - Jordan

Abstract:

This paper aims at investigating the impact of women empowerment on the participation of women in the labor force in Arab countries. The study sample covers Arab countries that are included in the Global Gender Gap Reports during the years 2006-2015. The study reveals that women empowerment has a significant positive impact on women's participation in the labor force for the whole sample. According to income groups, it is found that, for high-income countries, there is a positive significant impact of women empowerment on women's participation in the labor force. However, the results do not support any significant impact of women empowerment on women's participation in the labor force in the upper and lower middle income countries.

Keywords: Women Empowerment, Women Participation rate in labor Force, Economics of Gender, Economic Development, Gender Gap.