



منظمة  
العمل  
الدولية

## الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل

بيروت - ٣ نيسان ٢٠١٧



أعدت من قبل:

د. منى فريد بدران

أستاذة مساعد، كلية الاقتصاد والعلوم  
السياسية، جامعة القاهرة

خبير إقتصادي بمجال الاتصالات  
وتكنولوجيا المعلومات

# تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغير

## مقدمة

إن المساواة بين الرجل والمرأة وتمكين المرأة اقتصادياً تُعد من العوامل الهامة لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة. فعلى المستوى العالمي التغلب على عدم المساواة بين الرجل والمرأة يترتب عليه زيادة الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠٢٥ وتصل هذه الزيادة إلى ١٢ مليار دولار. وهو ما يوازي حجم الناتج المحلي الإجمالي لاقتصادات كلاً من اليابان وألمانيا والمملكة المتحدة مجتمعين. أما على المستوى الإقليمي نجد أن نصيب المرأة من الناتج المحلي ما يوازي ١٨ في المائة فقط في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بينما تمثل المرأة ٥٠ في المائة أو نصف حجم السكان، وفي منطقة الشرق الأوسط في شمال أفريقيا نجد أن ارتفاع مشاركة المرأة في القوة العاملة سوف يترتب عليه ٨٥ في المائة زيادة في حجم الفرص الاقتصادية المتوفرة، وتوضح الدراسات أن هذه الزيادة في الناتج قد تصل إلى مستوى ٤٧ في المائة من حجم الناتج المحلي الإجمالي للمنطقة (McKinsey, ٢٠١٥). ومع ذلك يشير الواقع إلى أنه مازال هناك فجوات في مجال العمل بين الرجل والمرأة في الدول العربية سواء كان ذلك في مجال العمل مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، العمل الرسمي أو غير الرسمي، العمل في القطاع الخاص أو العام، في الزراعة أو في ريادة الأعمال.

وتشير المؤشرات الاقتصادية إلى أنه من بين أكثر من عشر دول تظهر فيها أعلى مستويات من الفجوة في العمل بين الرجل والمرأة، نجد ٦ دول عربية وهي قطر ومصر والعراق والأمارات والمغرب والمملكة العربية السعودية، حيث تحتل الأخيرة المرتبة الأولى من حيث الفجوة في العمل بين الرجل والمرأة (WEF, 2017c). وهناك ٤ عوامل أساسية تحول دون تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مختلف أشكال العمل وكل مستويات التنمية وهي تشمل العادات الاجتماعية الرجعية، والتمييز في القوانين ضد المرأة، وعدم وجود حماية قانونية للمرأة والفجوة بين الرجل والمرأة في مجال العمل الغير مدفوع الأجر في المنزل والخدمة بالمنزل، بالإضافة إلى عدم وجود مساواة في تملك الأصول سواء كانت مالية رقمية أو عقارية (WEF, 2017c).

إن العادات والتقاليد تحدد العوائد الاقتصادية من خلال العديد من النواحي وخاصة في المنطقة العربية حيث أن هذه العادات والتقاليد تشكل قرارات المرأة فيما يتعلق باختيار الوظيفة وكذلك الفرص في مجال التعليم التي تريد أن تستفيد منها وتختارها، مثل اختيارها لمجالات التمريض والتدريس بأجر، والتمييز بين الرجل والمرأة والأفكار النمطية والتمييز الضمني هو ما يقلل من أجر المرأة وفرص الترقية المهنية. إن العادات والتقاليد الرجعية موجودة في القوانين التي تحد من اختيارات المرأة المهنية مثل قدرتها على الحصول على جواز سفر، واستطاعتها الخروج من المنزل وتكوين المشروع الخاص بها، وملكية الأصول والعقارات والميراث. وفي دراسة خاصة أعدها صندوق النقد الدولي أفادت أن هذا النوع من التمييز القانوني ضد المرأة يرتبط بمستويات منخفضة من تعليم المرأة وفروق كبيرة في الأجر بين الرجل والمرأة وعدد قليل من الأعمال الحرة التي تديرها المرأة وتمتلكها.

إن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تتيح فرصة كبيرة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية، والمساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية يترتب عليها دولة تتمتع بمستوى أفضل من التعليم والصحة ومستوى أعلى من دخل الفرد ونمو اقتصادي احتوائي سريع وتنافسية عالمية أكبر.

إن مستقبل العمل بغض النظر عن النوع يشمل دور رائد للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وذلك يتجسد في المفهوم الجديد وهو الثورة الصناعية الرابعة. ومن هنا نجد أن عوامل النفاذ إلى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والمهارات الرقمية واستخدامها، تتمتع بأهمية كبيرة في هذا السياق، وتشير الأبحاث إلى أن المرأة مازالت لا تمثل بشكل كاف على مستوى العالم في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات خاصة كمستخدم أو كقطاع يجذب المرأة للعمل فيه. إن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تتيح إمكانية تخفيض بعض العوائق التي تواجه المرأة وذلك يشمل الأمية والفقر وعدم القدرة على التنقل والعادات والتقاليد السلبية وعدم القدرة على المشاركة في اتخاذ القرار. ونجد أنه في بعض الدول تتضمن العادات والتقاليد قيود على النفاذ إلى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وعدم وجود محتوى ذي صلة. وعلى الصعيد العالمي وجود محتوى غير لائق وسلوك عدواني على شبكة الإنترنت، يشكل عوائق لوصول المرأة إلى خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

ولتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ومواجهة هذه العوائق، من المهم إيجاد طرق لتمكين المرأة والفتيات للمشاركة في تصميم وبناء ولعب دور رئيسي في المستقبل الرقمي المشترك ويشمل ذلك زيادة الوعي والتدريب المهني. ويخلص المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن عوائق الوصول إلى ذلك الهدف كبيرة وتحتاج إلى مهارات من صانعي القرار والفهم العميق للمجتمعات والتزام القيادات للوصول إلى ذلك الهدف، ويتطلب ذلك بناء رصيد كبير من المواهب من خلال تشغيل وتحفيز الفتيات لدراسة مجالات التكنولوجيا والهندسة والرياضيات، بالإضافة إلى أن تكون القيادة النسائية في كل المؤسسات تمثل نسبة المرأة العاملة بهذه المؤسسات. أما صانعي السياسات يجب عليهم أن يوفر بيئة أعمال مواتية للمرأة التي تعمل بزيادة الأعمال من خلال تخفيض الوقت والتكلفة لتسجيل المشروع الخاص بها ووضع سياسات تشجع على النفاذ إلى خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لكي تصبح عاملاً مساعداً لنجاح المشروع. ومن هنا يتضح كيف أن المساواة بين الرجل والمرأة في مجال النفاذ إلى خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات هو مطلب حيوي لتمكين المرأة والفتيات للوصول إلى المعلومات والتعليم والقرار الصائب والحصول على تعليم جيد ومهارات رقمية وذلك يترتب عليه مستوى أعلى للدخل، مع الأخذ في الاعتبار أن معظم الفائزين في التقدم التكنولوجي هم من يمتلكون ويستخدمون مهارات الاقتصاد الجديد ويستطيعون أن يجدوا فرص عمل في الوظائف غير النمطية.

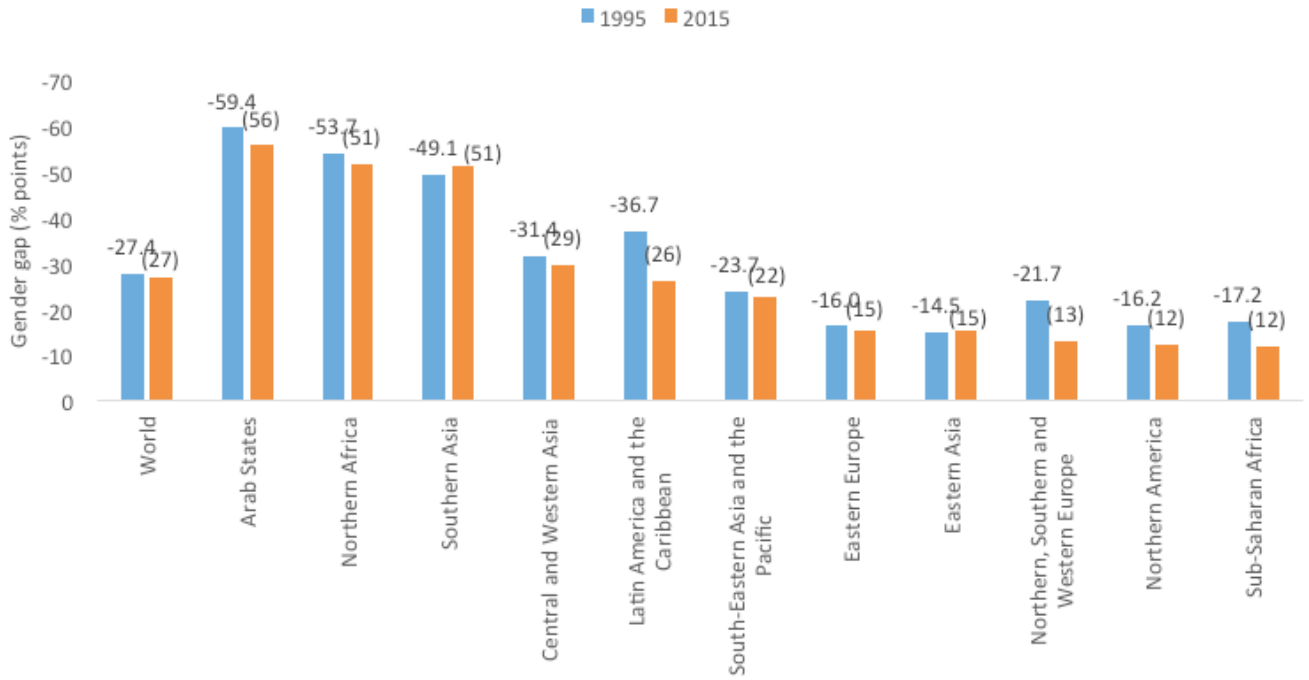
وأخيراً فإن مؤسسات الأعمال الخاصة بالمرأة يجب عليها أن توفر المعلومات والتدريب على التكنولوجيا الحديثة من أجل تنمية الأعمال. ويُعد زيادة المحتوى الخاص بالمرأة العربية شيء هام وأساسي، وهام للحصول أيضاً على المهارات الرقمية والتعلم ومعرفة حقوق المرأة وممارستها، وكذلك للانخراط في العمل العام والحصول على مهارات أكثر، والحصول على وظيفة أفضل ومستوى دخل أعلى. ولا شك أن تحسين مهارات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات أو المهارات الرقمية يعد من المتطلبات المسبقة للثورة الصناعية الرابعة حيث أن هذه المهارات تعكس التطبيق الفعال لاستخدامات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والتي تتراوح بين التخصص في هذا المجال في تصميم وتشغيل وصيانة نظم الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كما تشمل كذلك مستخدمي خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وتتوقف الاستفادة من هذا القطاع على الاستخدام الكفء لهذه الأدوات الهامة والأساسية في العمل.

## المرأة العربية في العمل: الوضع الحالي

### الفجوة بين الرجل والمرأة في المشاركة في القوى العاملة، ونسب التوظيف انخفضت بصورة بسيطة فقط في المنطقة العربية مقارنة بالمستويات العالمية

بين العامين ١٩٩٥ و٢٠١٥، انخفضت نسبة المشاركة العالمية للمرأة في القوى العاملة من ٥٢,٤ إلى ٤٩,٦ في المائة في حين سجلت نسبة الرجال ٧٩,٩ في المائة و٧٦,١ في المائة على التوالي. وتبقى فرص مشاركة المرأة في سوق العمل على المستوى العالمي أقل بـ ٢٧ نقطة مئوية تقريباً من الفرص المتوفرة للرجل (الشكل ١). وتماشياً مع الاتجاهات العالمية، انخفضت الفجوة بين الرجل والمرأة في الدول العربية في العام ٢٠١٥ لتصل إلى حوالي ٥٨ في المائة مقارنة بـ ٦٠ في المائة في العام ١٩٩٥. غير أن الثغرة بين الرجل والمرأة في القوى العاملة في البلدان العربية هي الأعلى وتبلغ مستويات أعلى بكثير من المستويات المسجلة في باقي مناطق العالم خلال الفترة نفسها (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب).

## الشكل ١: الفجوة بين الرجل والمرأة في معدّلات المشاركة في القوى العاملة وفق المناطق، ١٩٩٥ و٢٠١٥

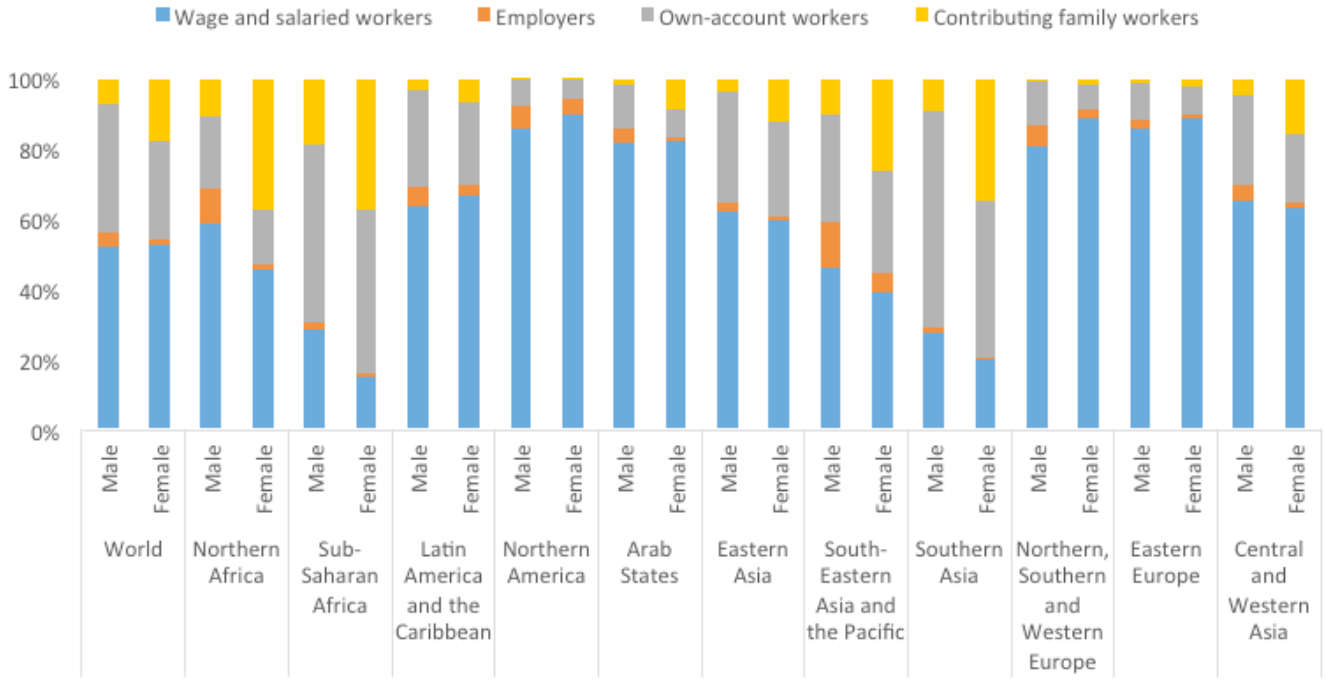


ملاحظة: تُقاس الفجوة بين الجنسين على أنها الاختلاف ما بين معدّلات مشاركة المرأة والرجل في القوى العاملة. وتُغطّي البيانات ١٧٨ بلداً وتُغطّي البلدان نفسها في الشكّلين ٢ و٤. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية، استناداً إلى نماذج اقتصادية قياسية للإتجاهات، ٢٠١٥. ILO, Trends Econometric Models, November ٢٠١٥

## الوضع في العمالة الرسمية وغير الرسمية

في العام ٢٠١٥، كان هناك ٥٨٦ مليون امرأة من حول العالم تعمل لحسابها الخاص أو تُحتسب ضمن فئة العمّال المساهمين من الأسرة. وتحظى المرأة بتمثيل مفرط كعامله مساهمة من الأسرة. غير أنه سُجل بعض التقدّم لجهة سد الفجوة بين الرجل والمرأة في هذا المجال. فقد انخفضت حصّة العمّال المساهمين من الأسرة في أوساط النساء بصورة كبيرة (ب) ١٧ نقطة مئوية خلال السنوات العشرين الماضية)، غير أن الانخفاض جاء بدرجة أقلّ في أوساط الرجال (ب) ٨,١ نقطة مئوية خلال الفترة عينها)، ما أفضى إلى انخفاض في الفجوة بين الرجل والمرأة من ١٩,٥ نقطة مئوية في العام ١٩٩٥ إلى ١٠,٦ نقاط مئوية في العام ٢٠٠٥ (الشكل ٢). وفي المنطقة العربية، يتبع العمّال الإناث والذكور العرب الاتجاه العالمي من خلال خفض حصّتهم في العمل الأسري. وبقيت حصّة العمّال لحسابهم الخاص على مستوياتها بغضّ النظر عن النوع، غير أن عدد الرجال المدفوع الأجر أو الراتب فاق عدد النساء المدفوعات الأجر أو الراتب في المنطقة العربية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب)، لدرجة أن النسبة المُسجّلة في هذه المنطقة من العالم فاقت الإتجاهات العالمية.

## الشكل ٢: وضع العمالة وفق الجنس، ٢٠١٥



ملاحظة: تشير عبارة «عمال مدفوعو الأجر أو الراتب» إلى الأشخاص الذين يعملون ويتقاضون أجراً أو معاشاً. أما أصحاب العمل والعمال لحسابهم الخاص والعمال المساهمون من الأسرة، فيعتبرون عاملين لحسابهم الخاص. والعمال المساهمون من الأسرة هم الذين يعملون في مؤسسة عائلية.

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية، إستناداً إلى نماذج اقتصادية قياسية للإتجاهات، ٢٠١٥.

## انعدام المساواة بين الرجل والمرأة في العمل يؤدي الى فجوات بين الرجل والمرأة في النفاذ الى الحماية الاجتماعية، بالأخص تعويضات الأمومة والشيخوخة

تبرز الفجوة في تغطية الحماية الاجتماعية بين الرجل والمرأة بوضوح على المستوى العالمي وبشكل أكثر عمقاً في المنطقة العربية. وتتعدد الأسباب العالمية وراء هذه الثغرة في الحماية الاجتماعية وفقاً للنوع، وتشمل الفجوة في التوظيف ونوعية العمل بين الرجل والمرأة، ومستويات أدنى من العمالة الرسمية المدفوعة الأجر أو الراتب، وساعات أقل وسنوات أقل من العمل المضمون للنساء. وكنتيجة للفجوات بين الرجل والمرأة في العمل، تكون التغطية (القانونية والفعليّة) المؤمّنة للنساء بواسطة سياسات حماية اجتماعية إلزامية ومحسوبة في المعاش التقاعدي أقل مما هي عليه بالنسبة الى الرجال (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب).

على المستوى العالمي، تسجّل نسبة النساء فوق سنّ التقاعد اللواتي يتقاضين معاش تقاعد ١٠,٦ نقاط مئوية أقلّ من الرجال. ويُعتبر حوالي ٦٥ في المائة من الأشخاص فوق سنّ التقاعد الذين لا يحصلون على أي معاش تقاعد منتظم من النساء، ما يعني أن ٢٠٠ مليون امرأة مسنّة تعيش من دون أي دخل منتظم ناجم عن الحماية الاجتماعية (معاش تقاعد للمسنّين أو الناجين)، مقارنةً بـ ١١٥ مليون رجل. وتؤثّر المشاركة المتدنيّة للمرأة في القوى العاملة، الى جانب التطور المحدود لمعاشات التقاعد غير المحسوبة في المعاش التقاعدي، تأثيراً كبيراً على تغطية المرأة الفعليّة بواسطة معاش تقاعد في الدول العربية مقارنةً بمناطق أخرى في العالم، حيث لا تتجاوز نسبة النساء المسنّات اللواتي يحصلن على معاش تقاعد نسبة ٣ في المائة. ويصل التفاوت بين الرجل والمرأة الى حوالي ٣٠ في المائة، وهو من بين أعلى المستويات في العالم (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦ ب).

## إتجاه تصاعدي سجّل مؤخراً في أوساط النساء العربيات رائدات الأعمال

تُعتبر معدّلات ريادة الأعمال في أوساط النساء منخفضة نسبياً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لأنها تنطوي بالدرجة الأولى على اقتصادات توجّهها العوامل. فالمؤسسات التي تملكها المرأة في الدول العربية تميل الى اختيار قطاع الخدمات بصورة رئيسية. ويمكن القول بشكل عام إن قطاع الخدمات يستطيع توفير شروط عمل أفضل من الزراعة وفرصاً أكبر للمرأة للحصول على ترقية مهنيّة. وتكون الأعمال التجارية التي تملكها المرأة في هذا القطاع صغيرة الحجم نسبياً وتميل الى توظيف عدد أقلّ من الموظفين. ويشير التقرير العالمي لرصد ريادة الأعمال لعام ٢٠١٢ الى أن احتمال إطلاق

الرجل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لعمل تجاري أكبر بأربع مرّات من احتمال قيام المرأة بإطلاقه. فالمرأة رائدة الأعمال في هذه المنطقة لديها عائلة كبيرة- يبلغ متوسط عدد أفرادها خمسة - وهي تعمل بشكل رئيس في عمل تجاري تملكه امرأة واحدة من دون أي موظفين (Badran, 2015). غير أن رائدات أعمال عربيات قمن مؤخراً بإنشاء شركات بمعدّل لا ينفكّ يتزايد في العالم، ولم تنشأ منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا عن القاعدة، على الرغم من أن الطريق ما زال طويلاً. فالأعمال التجارية التي تقودها المرأة في هذه المنطقة ما زالت تتخلف وراء معدّل النمو العالمي في ريادة الأعمال من قبل النساء. وتأتي إحدى قصص النجاح في هذا المجال من الإمارات العربية المتّحدة التي تضمّ أكثر النساء طموحاً في هذه المنطقة، علماً أن ٨ من أصل ١٠ يرغبن في توسيع عملياتهنّ. إلى جانب ذلك، تتوقّع ٦٠ في المائة من رائدات الأعمال نموّ الاقتصاد الوطني دعماً لنموهنّ<sup>(١)</sup>.

<sup>(١)</sup> <http://www.payfort.com/blog/2017/01/24/>  
(/female-entrepreneurs-in-the-middle-east)

## الإتجاهات الأخيرة في مجال تمكين المرأة العربية والفجوة بين الرجل والمرأة

نجحت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، للمرّة الأولى في العام ٢٠١٦، في تقليص أكثر من ٦٠ في المائة من الفجوة الإجمالية بين الرجل والمرأة. وفي تقرير الفجوة حسب النوع (WEF, 2016 a)، تُفاس هذه الفجوة وفق المؤشر الفرعي حول المشاركة والفرص الاقتصادية، والمؤشر الفرعي حول التحصيل العلمي، والمؤشر الفرعي حول الصحة والبقاء، والمؤشر الفرعي حول المشاركة السياسية. ويبقى الطريق طويلاً، ذلك أن المنطقة تعاني من أوسع فجوة بين الرجل والمرأة مقارنةً بباقي المناطق في العالم (تحت ٤٠ في المائة). وإذا ما بقيت الأمور على حالها، يمكن القضاء على هذه الفجوة الإجمالية بين الرجل والمرأة بعد ١٢٩ عاماً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. أما في ما يخصّ أداء المؤشرات الفرعية، فبالنسبة إلى التحصيل العلمي، تتفوّق هذه المنطقة على إفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا. وبالنسبة إلى الصحة والبقاء، تتجاوز شرق آسيا. ومن بين البلدان الـ ١٨ التي غطّاها المؤشر في المنطقة في العام ٢٠١٦، حسّنت ١٠ بلدان نتائجها الإجمالية مقارنةً بالعام الماضي، في حين سجّلت ٨ بلدان تراجعاً<sup>(٢)</sup>. أما في ما يتعلّق بنفاذ المرأة إلى فرص العمل، فإن الحدّ من نفاذ المرأة إلى أسواق العمل مكلف، نظراً إلى أن المشاركة الضعيفة للمرأة في القوى العاملة تعيق النمو الاقتصادي. وقد اعتُبر أن القيود المفروضة على عمل المرأة في المنطقة العربية قد أفضت إلى تكاليف هامة في كافة أرجاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وتشير التوقّعات إلى أنه بعد ١٠ سنوات من الآن، ستنتج منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في القضاء على الفجوة في التعليم بين الرجل والمرأة بشكل كامل. ويبقى أن معدلات الفجوة الاقتصادية بين الرجل والمرأة التي تثير القلق الأكبر تُسجّل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتشير التوقّعات إلى أن القضاء على هذه الفجوة سيطلب ٣٥٦ عاماً.

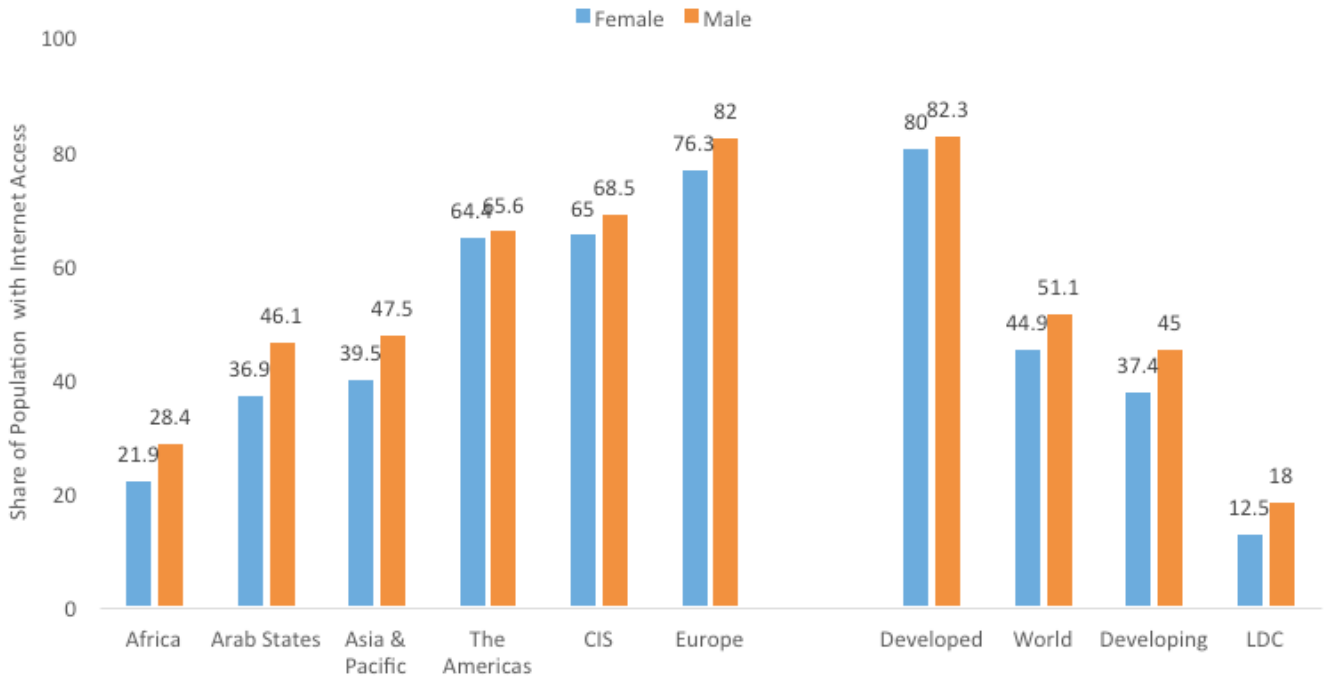
<sup>(٢)</sup> تشمل البلدان العربية التي حسّنت الفجوة العالمية بين الجنسين بين عامي ٢٠٠٦ و٢٠١٦ قطر والمملكة العربية السعودية وتونس والإمارات العربية المتّحدة وعمان والمغرب وموريتانيا ومصر والبحرين واليمن.

## وضع النساء العربيات اللواتي يستخدمن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

إن النفاذ والارتباط والمشاركة في الأعمال التكنولوجية وتصميم تكنولوجيات جديدة واستحداثها تشكّل كلّها عوامل هامة من أجل استحداث فرص عمل للنساء العربيات في المستقبل. ويقدر الاتحاد الدولي للاتصالات نموّ الفجوة العالمية لمستخدمي الإنترنت بين الرجل والمرأة من ١١ في المائة في العام ٢٠١٣ إلى ١٢ في المائة في العام ٢٠١٦ (ITU, 2016). وتُسجّل معدلات نفاذ أعلى للإنترنت في أوساط الرجال منه في أوساط النساء في كل المناطق في العالم، علماً أن الفجوات الأوسع موجودة في إفريقيا (٢٣ في المائة) وفي الدول العربية (٢٠ في المائة). وكما يظهر الشكل ٥، يشير تقرير الاتحاد الدولي للاتصالات إلى وجود فجوة رقمية كبيرة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية. وتصل نسبة العربيات اللواتي ينفذن إلى الإنترنت ويستخدمنه ٣٦,٩ في المائة فقط مقابل ٤٦,٢ في المائة للرجال العرب. وبالتالي، إن كان للنساء والفتيات نفاذ أقلّ إلى مضمون ذي صلة، فسيجدن أنفسهنّ في موقع ضعف لجهة اكتساب المهارات الرقمية والإلمام بالتكنولوجيا الرقمية، وتعلّم ما هي حقوقهنّ وممارستها، والمشاركة في السياسات العامة والحصول على وظائف تتطلب مهارة أكبر، وهي وظائف يتقاضين فيها إجمالاً أجوراً أفضل.



### الشكل ٣: الفجوة الرقمية بين الرجل والمرأة في النفاذ إلى الإنترنت في العام ٢٠١٦



ملاحظة: الاتحاد الدولي للاتصالات/اليونسكو، ٢٠١٦.

## تستطيع أشكال جديدة من العمل ضمان وظائف مستقبلية متساوية للرجال والنساء

إن التقدم الحاصل في مجال الذكاء الاصطناعي، والأسعار المتدنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومعدلات انتشار الإنترنت المتزايدة تجعل الميكنة محتمة لا محال منها. وقد تؤدي هذه التطورات إلى تغييرات في الطلب على العمل وبالتالي على بنية سوق العمل إذ تتطلب عملية إستحداث وظائف جديدة المزيد من الوقت. بالإضافة إلى ذلك، تبرز حاجة ماسة إلى تنمية المهارات (WDR, 2016). ومن المحتمل أيضاً أن تبرز وظائف جديدة في الاقتصاد الرقمي - في مجال تحليل البيانات مثل علماء البيانات، أو في تطوير التطبيقات وغيرها من البرمجيات وصيانتها، وفي خدمات الدعم. وستبرز أيضاً فرص جديدة في الخدمات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل الاقتصاد القائم على الطلب. غير أن استحداث وظائف جديدة لن يكون بالمهمة السهلة، ناهيك عن استحداث فرص عمل جديدة للمرأة. وتبرز إمكانية استحداث وظائف لائقة في باقي الاقتصاد، حيث تتيح التكنولوجيات للأعمال التجارية التوسع. ومن بين الوظائف المتدنية المهارات، من المحتمل أن تنمو بعض الخدمات التي ينبغي تأمينها وجهاً لوجه أو تتطلب الوعي وإمكانية التكيف مع الوضع (كمهنة مدبرة منزل ومصقّف شعر). ومن بين الوظائف التي تتطلب مهارات عالية، سنعتمد المهن على مهارات حديثة تقتض توفّر الابتكار والتفاعل الاجتماعي. ويطلق بعض المراقبين على هذه الظاهرة اسم «الاستقطاب» في اقتصاد سوق العمل الجديد الذي وُصف بال «تقنية عالية، لمسة عالية» (WDR, 2016; ILO, 2016a).

وفي الجهة الأخرى، من المتوقع أن تضطلع الآلات ببعض الأعمال وتحل محل الإنسان، وبالتالي قد تتأثر بنية سوق العمل وديناميكياته على المستوى العالمي وفي الدول العربية بشكل كبير، ما قد يؤدي إلى تفاقم انعدام المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل.

تُضاف إلى ذلك، الوظائف التي تطبعها فجوات تقليدية بين الرجل والمرأة، مثل قطاعي التصنيع والإنتاج. ومن منظور توقعات العمالة، يمكن القول إن المكاسب والخسائر المطلقة المتوقعة في الوظائف خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٠ تظهر أن عبء خسارة الوظائف المتوقعة بسبب التغيير المخلّ بالنظام يطال بصورة متساوية الرجل والمرأة، حيث أن ٢,٤٥ مليون (٤٨ في المائة) من صافي الوظائف المتوقع خسارتها وبالغية ١,٥ مليون تقع على عاتق المرأة، مقابل ٢,٦٥ مليون (٥٢ في المائة) على عاتق الرجل. وتكشف هذه التوقعات عن ازدياد الفجوات بين الرجل والمرأة في سوق العمل، حيث تشكل المرأة حصّة أصغر من القوى العاملة الإجمالية (WEF, 2017b). وبالقيمة المطلقة، يواجه الرجال خطر خسارة حوالي ٤ ملايين

وظيفة واكتساب ٤, ١ مليون، أي ما يقارب وظيفة واحدة مقابل ٣ وظائف يخسرونها، في حين تواجه النساء خطر خسارة ٣ ملايين وظيفة واكتساب ٥٥, ٠ مليون، أي أكثر من ٥ وظائف تُفقد مقابل وظيفة واحدة تُكسب (WEF, 2017a).

## استجابات السياسات العامة العالمية للتصدّي للتوزيع الحالي للوظائف وفرص الالتحاق بالتعليم بين الرجل والمرأة وفق المجال

يمكن اعتبار ظهور التكنولوجيات الجديدة كمحفّز للقضاء على الفجوة بين الرجل والمرأة في سوق العمل وزيادة الرفاه والنمو الاقتصادي الإجمالي. وبالتالي، لا بدّ أن نعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عاملاً مؤثراً لتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل. إلى ذلك، يجب استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحفيز رائدات الأعمال في المنطقة، وتعزيز الابتكار، واستحداث فرص عمل. وينبغي بالتالي أن يركّز صانعو السياسات في البلدان العربية على تعزيز الرأس مال البشري، وزيادة بناء القدرات، واكتساب مهارات جديدة.

ويبقى العنصر الأكثر أهمية تطوير المهارات. فالاقتصاد الحديث يحتاج إلى عمال يتّمعون بمهارات حديثة. وللحصول على وظائف تحظى برواتب أفضل، من الضروري والمهمّ تحديث المهارات. ويحتاج عمال اليوم والغد إلى تطوير المهارات الإدراكية والتقنية والاجتماعية - العاطفية مدى الحياة، وهي مهارات يحتاج إليها العامل المثقّف في القرن الحادي والعشرين. ولا بدّ أيضاً أن يكون العمال قادرين على معالجة المعلومات المتزايدة المتوفرة على الإنترنت.

إن بناء هذه المهارات يفترض أنشطة تؤثر على كل البيئات ذات الصلة بالتعلّم، أي الأسر والمدارس والجامعات وأنظمة التدريب والشركات. ونظراً إلى التغييرات التكنولوجية السريعة، ستحتاج هذه المهارات إلى تحديث مستمرّ خلال دورة الحياة مع استعداد العمال لخوض حياة مهنية تمتدّ لتتجاوز وظيفة واحدة. وتبرز الحاجة أيضاً إلى إصلاحات إضافية تطال السياسة الضريبية، والحماية الاجتماعية، ومؤسسات سوق العمل من أجل تسهيل انتقال العمال من وظائف الاقتصاد القديم إلى وظائف الاقتصاد الجديد والتصدّي للتحديات التوزيعية للثورة الرقمية. فمع مرور الزمن، أدى التغيير التكنولوجي إلى الإخلال بأسواق العمل وإيذاء الأفراد الذين حلّت التكنولوجيا محلّ مهاراتهم لأنهم غالباً ما كانوا يفتقرون إلى المهارات التي تحتاج إليها وظائف جديدة متعدّدة. وحتى الأشخاص الذين بقوا في مهنتهم ذاتها شهدوا تحوّل الوظائف بفعل مهارات محدّثة (WDR, 2016).

تشكّل الهوية الرقمية بين الرجل والمرأة عائقاً رئيساً أمام استفادة إقتصادات المنطقة العربية من كل منافع التغيير التكنولوجي. ويمكن أن تبرز العراقيل أمام النفاذ بشكل كبير في مجال الإنترنت، لا سيّما في المناطق الفقيرة والناحية حيث أن النفاذ يتمّ بصورة كبيرة خارج البيت وحيث يمكن أن تشكّل المعايير الاجتماعية الخاصة بالاختلاط بالناس أو المخاوف الأمنية عائقاً رئيساً. إلى جانب ذلك، يمكن أن يشكّل انعدام السيطرة على استخدام التكنولوجيا عائقاً إضافياً أمام المرأة. ففي جمهورية مصر العربية، على سبيل المثال، صرّحت ١٢ في المائة من النساء (WDR, 2016) أنهنّ لا ينفذن بصورة أكبر إلى الإنترنت لأنهنّ يعتقدن أن الأمر غير مناسب أو لأن الأسرة أو الأصدقاء سيشرحون الفكرة. ولا بدّ من الإشارة في هذا الصدد إلى أن هذه النسبة أعلى بكثير في البلدان العربية الأكثر محافظةً. وفي سوق العمل، تميل المرأة إلى العمل بشكل أقلّ في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو في وظائف لها صلة بهذا القطاع وتحظى بأجور جيدة. والأمر يعود لأسباب متعدّدة مثل نقص الخلفية التعليمية اللازمة (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات)، وساعات العمل الطويلة، ومسؤوليات العمل المتطلّبة، وغياب التدريب الرقمي على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتعكس هذه الثغرات الأخيرة مشاركة المرأة المتدنيّة في التعليم في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، كنتيجة للانحياز المبكر ضد المرأة في التعليم الرسمي وغير الرسمي.

وبالتالي، من المتوقّع أن تؤدي الثورة الصناعية الرابعة إلى وقع أو اختلال هام على بنية أسواق العمل عالمياً. وإلى جانب ذلك، ونظراً إلى أن التكنولوجيات الرقمية تُطبّق بصورة مختلفة على أنواع مختلفة من العمل، فإن درجة الاختلال عبر البلدان ستعكس الاختلافات في البنى الاقتصادية والمهنية. فهناك العديد من مسؤولي الحسابات أو أمناء السرّ الذين غالباً ما يستخدمون التكنولوجيات الرقمية والذين يضطلعون أيضاً بمهام يمكن مكننتها بسهولة. في المقابل، يكمل المدراء أو مطوّرو البرمجيات، الذين يستخدمون التكنولوجيات الرقمية استخداماً كثيفاً، هذه التكنولوجيات ولن يكون بالتالي بالإمكان استبدالهم بالآلات. أما بالنسبة إلى المهن التي تستخدم القليل من التكنولوجيا، فتصعب مكننة البعض منها، مثل مهنة مصفّف الشعر والحرفيّ وغيره، في حين يمكن مكننة مهن أخرى، مثل مهنة المجمعين.

ونظراً إلى أن المنطقة العربية تتخلف عن باقي مناطق العالم، فإن سرعة التغيير التكنولوجي ووقوعه سيتجسدان بعد فترة من الزمن. غير أنه من المتوقع أن نشهد اختلالات رئيسية فيها بسبب الاعتماد السريع على التكنولوجيا والعدد الكبير من العمال الذين يمارسون مهناً روتينية. وتشير قاعدة المهارات المتدنية لديهم إلى أن تحديات هامة تلوح في الأفق، غير أن حجم الاختلال سيكون أصغر على الأرجح، ما سيتيح لبلدان المنطقة التكيف بصورة مناسبة مع هذه الاختلالات في سوق العمل. أما في البلدان التي ما زالت فيها التكنولوجيا الرقمية في طور النشوء، مثل البلدان العربية، وحيث يُسجل استخدام متدنٍ للإنترنت، فنقضي الأولوية بإرساء الدعائم التي تلغي العراقيل أمام اعتماد الإنترنت، مثل الرسوم العالية على استيراد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطوير بيئة الأعمال، بما في ذلك البنية التحتية المادية الحيوية بالنسبة إلى الأعمال التجارية على الخط مع بصمة مفصولة عن الخط، والترويج للإلمام بالتكنولوجيا الرقمية والمهارات الإدراكية والاجتماعية-العاطفية الأساسية، وأخيراً استخدام الإنترنت لتأمين المعلومات ورصد مزودي الخدمات (WEF, 2017a).

لكل هذه العناصر تبعات على صانعي السياسات في المنطقة. فنترتب عليهم مهمة صياغة سياسات تروج للمهارات الحديثة في أوساط الأطفال والشباب وإيجاد سبل تتيح تطوير هذه المهارات وإعادة تدريب الشباب في منظور التعلم مدى الحياة للعمال الحاليين الأكبر سناً. ويتعين على صانعي السياسات أيضاً أن يستعدوا لهذه الاختلالات الرقمية. فأنظمة المهارات تختلف اختلافاً شديداً من بلد إلى آخر، غير أنه ينبغي البدء في أ بكر وقت ممكن في حياة الجيل الشاب، لا سيما الشباب. وتشمل الأولويات بالنسبة إلى البلدان العربية بناء المهارات الإدراكية والمهارات الاجتماعية-العاطفية التأسيسية (بما في ذلك تجربة الطفل وتعبيره وإدارة عواطفه وقدراته على إقامة علاقات إيجابية وثمررة مع الآخرين (Cohen et al., 2005))، والحرص على الإلمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأساسية. وقد بات النفاذ إلى الإنترنت وأجهزة الكمبيوتر النقالة والألواح والهواتف النقالة والألواح البيضاء الرقمية والتدريس المستند إلى الفيديو شائعاً أكثر فأكثر في التعليم الابتدائي والثانوي (WEF, 2017c).

## توصيات مرفوعة إلى صانعي السياسات العرب لتمكين المرأة العربية في عصر الثورة الصناعية الرابعة

من الواضح أن الثورة الصناعية الرابعة ستؤدي إلى تغييرات جذرية في العرض والطلب على المهارات، لا سيما المهارات الرقمية. إلى ذلك، تستطع هذه الثورة أن تزيد من حدة انعدام المساواة في مجال الدخل. ونكشف الاتجاهات عن عدم ميل المرأة العربية لعلوم الحاسب الآلي، وإذا ما استمرّ الاتجاه الحالي، فقد تواجه النساء خطر خسارة 3 ملايين وظيفة مقابل اكتساب نصف مليون وظيفة، أي ما يزيد عن خسارة 5 وظائف مقابل اكتساب وظيفة واحدة، ما سيؤدي إلى فجوة أكبر بين الرجل والمرأة (WEF, 2017a). ويُعتبر تعزيز مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات شرطاً مسبقاً أساسياً لمرحلة الثورة الصناعية الرابعة. وتشير مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى التطبيق الفعلي لأنظمة هذه التكنولوجيا وأجهزتها، والمهن التي تتراوح ما بين أخصائيي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القادرين على تطوير أنظمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتشغيلها وصيانتها ومستخدمي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأساسيين، الذين يُعتبرون مستخدمين كفوئين للأدوات العامة الضرورية في حياتهم العملية (Email, Microsoft Excel, Outlook, PowerPoint, Word).

يجب أن تتعرف النساء العربيات كافة إلى أساليب تتيح لهنّ تعزيز المهارات الاجتماعية-العاطفية ومهارات التعامل مع الآخرين غير الروتينية وتطويرها. وتشمل هذه المهارات التصميم أو المثابرة لإكمال المهام، وتحقيق هدف طويل الأمد، والعمل ضمن فرق، والدقة في المواعيد، والتنظيم، والالتزام، والابتكار، والإخلاص. إلى جانب ذلك، يجب على صانعي السياسات في المنطقة التصدي لمشاكل متنوعة مثل الإلمام المتدني بالتكنولوجيا الرقمية الذي يحدّ من الاستخدام المنتج للتكنولوجيات الرقمية. وتعيق هذه المشاكل استخدام الإنترنت متى كان أكثر من نصف الشباب بحدّ ذاتهم لديهم مستوى إلمام وظيفي أدنى، مع التنبيه إلى أن غياب مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات غالباً ما يشكل أحد القيود أمام العمل.



يفوق عدد النساء خريجات الجامعات عدد الرجال الذين يتخرّجون من الجامعات في ٩٥ بلداً من بين ١٤٤ بلداً من حول العالم. ولا بدّ لهذا الواقع أن يدفع بصانعي السياسات للإستثمار في مهارات الموظّفين لزيادة قدرة الأشخاص والمنظّمات على الصمود، بغضّ النظر عن الجنس أو الخلفية الاجتماعية. ولا بدّ أن تركز المرأة على تعزيز قدرتها على الاستجابة من أجل الاستفادة من التحوّلات التي تشهدها الصناعات والوظائف لكي لا تتخلّف عن الركب. ويمكن اليوم اعتماد مقاربات براغماتية حرصاً على ألا تتخلّف المرأة العربية عن الركب في ثورة المهارات، وتشمل هذه المقاربات تشجيع أصحاب العمل (في القطاعين العام والخاص) على توظيف المرأة وترقيتها وتشجيعها على تحمّل المسؤوليات. ولا بدّ من إعطاء المرأة العربية فرصة اكتساب المهارات والتجارب التي تتيح لها إدارة الأعمال التجارية وقيادتها عبر تأدية أدوار تقنية وتشغيلية، ما يساعد في التخفيف من حدّة خسارة المرأة للوظائف التي تهدها المكننة.

بناءً عليه، ينبغي توجيه المرأة العربية من أجل تنمية مهاراتها لتتماشى والصناعات والوظائف المستدامة التي يتم استحداثها في إطار الثورة الصناعية الرابعة هذه. وأخيراً، يتعيّن اعتماد المقاربة الجديدة في التوظيف وفق قابليّة التعلّم، أي الاستعداد لشغل وظائف جديدة واكتساب مهارات جديدة، والترويج لهذه المقاربة. ولا بدّ من اعتبار قابلية التعلّم العنصر الأول عند التوظيف. وينبغي أيضاً تشجيع الإستثمار في رأس المال البشري للعمال في منتصف سيرتهم المهنية وزيادة رأس المال هذا، لا سيّما في هذه المهارات النادرة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الواردة أعلاه. والأمر يعني التركيز على الأشخاص في الفئة العمرية ٣٠-٥٥ الذين لديهم مهارات متدنية. لا بدّ من الإشارة الى صعوبة تحفيز العمال الأكبر سناً وأصحاب أعمالهم للإستثمار في تحديث المهارات، على الرغم من أن هذا الواقع قد يتغيّر بما أن العمال الأكبر سناً يبقون في القوى العاملة لفترة أطول (IZA, 2017; WEF, 2017a&b).

وتشمل السياسات الآيلة الى تعزيز تعلّم الكبار ومهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات توسيع النفاذ الى هذه التكنولوجيا واستخدامها، بحيث تؤدي الحكومات دوراً رائداً في هذه العملية من خلال الدفع قداماً بواسطة مبادرات الحكومة الالكترونية، وتطوير مواقع الكترونية سهلة الاستخدام تستهدف الكبار الذين يفتقرون الى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأساسية أو الى الفرص لتطوير هذه المهارات، وتفعيل سياسات سوق العمل الفاعلة التي تتيح للعمال التكيف بصورة أفضل مع التكنولوجيا و/أو الصدمات في حقل التجارة، والتعويض عن الخاسرين من أجل الحدّ من الخسارة الناجمة عن إنتشار التكنولوجيا. يُضاف الى ذلك كلّه سياسات تساعد العمال النازحين على اكتساب مهارات جديدة، لا سيّما مهارات رقمية، والتحرّك بسرعة من أجل تأمين فرص عمل جديدة تظهر كاستثمار يعود بالربح على الجميع. وغالباً ما تثبت الجهات التي تساعد في مجال البحث عن عمل ورصد سلوكيات الباحثين عن عمل مردودية التكاليف، ذلك أنها تشجّع على العودة السريعة الى العمل.

من الناحية المبدئية، تساعد برامج التدريب على تعزيز التقدّم المهني للعمال النازحين، عدا عن أنها توفر حسابات تعلّم/تدريب فردية بحيث يحصل العمال على قسائم يمكنهم أن يقبضوها نقداً لدى مزود خدمات تدريب مؤهل يختارونه بنفسهم. وتتوفّر مبادرات من هذا القبيل في المنطقة العربية، كما هي الحال في الأردن مثلاً، مع البرنامج التجريبي «فرص عمل جديدة للنساء في الأردن» (الأردن الآن) الذي يهدف الى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة من بين دفعة خريجات الكليات في العام ٢٠١٠. ويتمثّل الهدف من هذه المبادرة بتعزيز قابلية التوظيف لدى النساء بحيث يتمّ تصميم المناهج بصورة محدّدة لتلبية حاجات هذه الخريجات الناشطات، إستناداً الى استشارة أجريت مع عدد من شركات القطاع الخاص التي ركزت على هذه الثغرات في أوساط الباحثات الجديديات عن عمل (Groh et al., 2012).

إن صانعي السياسات في المنطقة مطالبون بالنظر في التوصيات التالية: عليهم أن يعتمدوا مداخل تفضي الى زيادة بناء القدرات التي تروّج للتكامل مع التكنولوجيا. ومن المحتمل أن يشهد العاملون في وظائف تستخدم التكنولوجيا أو تكملها ارتفاعاً في العمالة وفي الإيرادات بفضل الإنتاجية الأعلى. هذا هو واقع العمال الذي يستخدمون مهارات إدراكية غير روتينية ومهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ويُعدّ الطلب على بعض المنتجات عاملاً رئيساً في سوق العمل، لأن الطلب على العمل هو طلب مشتقّ. فإذا ما أنتج العمال السلع أو الخدمات التي يستمرّ المستهلكون في شرائها لأنهم يزدادون ثراءً أو لأن الأسعار تنخفض، فيمكن أن تأتي الزيادة في الانتاج و/أو الانتاجية على شكل ارتفاع في الأجور. غالباً ما يكون هذا وضع العمال الذين لديهم مهارات غير روتينية ومنتجات المعرفة والخبرة في مجال الإدارة أو الخدمات الطيبة. إن لم يكن الوضع كذلك، فإن ازدياد الانتاجية سيفضي الى عمالة وإيرادات أقلّ في هذا القطاع، لأن عدداً أقلّ من العمال سيتمكّنون من تلبية الطلب، كما هي الحال مع العديد من المنتجات الزراعية. وسيلاحظ العمال الذين يشاركون في مهن إدراكية غير روتينية أن انتاجيتهم العالية تُكافئ على شكل مدخول أعلى لأن هناك العراقيل ضخمة. وبعبارة أخرى، سيتمتع غالبية المستفيدين من التغيير التكنولوجي بمهارات جديدة وسيستخدمونها وسيجدون فرص عمل في مهن إدراكية غير روتينية (WDR, 2016).

## توصيات آيلة الى تعزيز ريادة الأعمال في أوساط النساء في المنطقة العربية

تواجه رائدات الأعمال في المنطقة العربية الكثير من العراقيل، يرتبط أحدها بمستقبل الأعمال على ضوء انعدام نفاذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تملكها المرأة الى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. الى جانب ذلك، تقع رائدات الأعمال العربيات في فخّ عدم التنبّه الى المنافع التي تعود عليهن جرّاء تنمية مهارتهنّ وتحديثها على ضوء آخر التطوّرات التكنولوجية، مثل التكنولوجيات الجديدة المتعلقة بالنفاذ الى الإنترنت، الهواتف المحمولة، واستخدام الهواتف الذكية ووسائل التواصل الاجتماعي من أجل الترويج لأعمالهنّ. وتستطيع النساء العربيات اللواتي يملكن مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم تعزيز وضعهنّ من خلال الاستثمار بصورة أكبر في الرأس مال البشري وتحديث مهارتهنّ واستخدام التكنولوجيات الجديدة لتحسين أداء الأعمال.

وبما أن ريادة الأعمال تُعدّ مجالاً حيوياً لعمالة المرأة في المنطقة، فإنه يقع على عاتق صانعي السياسات في البلدان العربية مسؤولية التصدّي لبعض المسائل ذات الصلة بالسياسات، مثل دمج البعد الخاص بريادة الأعمال لدى المرأة عند وضع السياسات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. ويمكن القيام بذلك من خلال الوقوف على وقع ريادة الأعمال لدى المرأة في مرحلة تصميم السياسات ذات الصلة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. ويوصى بالتالي بأن تقضي سياسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تضعها الكيانات الحكومية المعيّنة الى دعم رائدات الأعمال في البلدان العربية. ولا بدّ من التنبّه الى المسائل الخاصة بالمرأة والرجل عند دراسة الاستراتيجيات الآيلة الى تحسين بيئة الأعمال والترويج لتطوير القطاعين العام والخاص. ويمكن القول في الخلاصة إن السياق الاجتماعي-الثقافي والسياق المؤسسي يؤدّيان دوراً هاماً في نجاح رائدات الأعمال.

ودعماً لهذا النجاح، لا بدّ من أخذ عدد من العناصر بالاعتبار، بما في ذلك تشجيع المرأة على الانضمام الى القوى العاملة، وتعزيز التدريب التقني المخصّص للفتيات وتدريب العاملات، والقضاء على الأمية الرقمية في أوساط النساء، ونشر الوعي بشأن حسنة دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. يُضاف الى ذلك منح رائدات الأعمال اللواتي يعتمدن تكنولوجيا جديدة في عملهنّ بعض الحوافز، كالتخفيضات الضريبية أو القروض النقدية من أجل ترفيع عملهنّ، وتقديم نماذج يُحتذى بها في مجال تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وفي حقل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

## الخلاصة

مع قدوم عصر الآلات أو الثورة الصناعية الرابعة، تبرز حاجة ماسة الى تطوير سياسات جديدة للتكيف مع البنية المتغيرة لأسواق العمل المحلية. ونظراً الى أن المنطقة العربية تتخلف عن باقي مناطق العالم، فإن سرعة التغيير التكنولوجي ووقعه سيتجسدان بعد فترة من الزمن. غير أنه من المتوقع أن نشهد اختلالات رئيسة في هذه المنطقة نتيجة الاعتماد السريع على التكنولوجيا والعدد الكبير من العمال الذين يمارسون مهناً روتينية. وتشير قاعدة المهارات المتدنية لديهم الى أن تحديات هامة تلوح في الأفق، غير أن حجم التحول سيكون أصغر على الأرجح، ما سيتيح لبلدان المنطقة التكيف بصورة مناسبة مع هذه الاختلالات في سوق العمل. ويجب تعميم منظور المساواة بين الرجل والمرأة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا واستحداث فرص اقتصادية أكبر للنساء العربيات لأسباب اقتصادية قاهرة، ذلك أن غياب المساواة يفرض تكاليف تنموية على المجتمع. ولا بدّ من إتاحة الفرصة أمام المرأة العربية لاكتساب المهارات والخبرات الضرورية لإدارة الأعمال في أدوار تقنية وتشغيلية ولقيادتها. ويُعتبر توجيه المرأة العربية أساسياً لتحديث مهارتها فتتمكن من دخول عالم الصناعات المستدامة الأوسع نطاقاً ومن استحداث وظائف جديدة في عصر الآلات الجديد هذا.

وأخيراً، لا بدّ من الإشارة الى أن اعتماد المقاربة الجديدة في مجال التوظيف يخدم قابلية التعلّم (أي الاستعداد لشغل وظائف جديدة واكتساب مهارات جديدة). ولا بدّ من اعتبار قابلية التعلّم العنصر الأول عند التوظيف. وتبرز الحاجة الماسة الى تشجيع الاستثمار في الرأس مال البشري للعاملات العربيات اللواتي وصلن الى منتصف حياتهنّ الوظيفية، لا سيّما اللواتي يتمتّعن بمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات النادرة التي جرى تحديدها أعلاه، والى زيادته عمداً.

وفي النهاية، يمكن القول إن الأبحاث المستندة الي أدلة تركّز على أهمية المساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع، وهي مساواة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمساواة بين الرجل والمرأة في العمل. فالمساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع هي شرط أساسي لتحقيق المساواة في العمل (McKinsey, 2015; Badran, 2015).

# References

- Badran M.F., “Empowering Female-Owned SMEs with ICT in A Group of Selected Arab Countries and Brazil”. In: Tiropanis T., Vakali A., Sartori L., Burnap P. (eds) Internet Science. INSCI 2015.
- Cohen, S., Pressman, S.D., Miller, G.E., Barkin, A., Rabin, B.S. and Treanor, J.J., 2005. Loneliness, social network size, and immune response to influenza vaccination in college freshmen. *Health Psychol* 24, 297-306.
- Global Entrepreneurship Monitor Report, Global Report (2012).
- Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D., Vishwanath, T., “Soft skills or hard cash? The impact of training and wage subsidy programs on female youth employment in Jordan”, World Bank Policy Research Working Paper 6141, 2012.
- ITU, “Measuring the Information Society Report”, 2016.
- ITU, UNESCO, “The State of Broadband: Broadband Catalyzing Sustainable Development”, 2016.
- Martin, J.P. “Policies to Expand Digital Skills for the Fourth Industrial Revolution”, IZA Policy Paper No. 123, 2017.
- McKinsey & Company, “The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality Can Add USD 12 Trillion to Global Growth”, executive summary, 2015.
- ILO, “The Future of Work Centenary Initiative”, Report of the Director General Geneva, International Labour Conference, 104th Session 2015.
- ILO, “Issue Note on Technological Changes and Work in the Future”, Geneva, 2016a.
- ILO, “Women at Work: Trends 2016”, Geneva, 2016b.
- PAYFORT Blog, “Female Entrepreneurs in the Middle East”, Infographic, 2016.
- World Bank Development Report (WDR), “World development report: Digital Dividends Overview”, World Development Report, 2016.
- World Economic Forum, “The Global Gender Gap Report”, 2016a.
- World Economic Forum, “The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond”, 2016b.
- World Economic Forum, “The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”, 2016c.
- World Economic Forum, “Future of Education: Gender and Work”, 2017a.
- World Economic Forum, “Is the Future of Work a Man’s World? 3 Ways Women Can Win”, 2017b.
- World Economic Forum, “Women’s economic empowerment is the smart thing to do. What’s stopping us?”, 2017c.









---

## حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية © ٢٠١٧

---

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

---

لمزيد من المعلومات، الاتصال:  
منظمة العمل الدولية  
المكتب الاقليمي للدول العربية  
أرييسكو سنتر – شارع جوستينيان – القنطاري  
ص.ب. ٤٠٨٨ – الرياض الصلح ٢١٥٠ – ١١٠٧ بيروت – لبنان  
هاتف: +٩٦١١ ٧٥٢٤٠٠  
فاكس: +٩٦١١ ٧٥٢٤٠٥  
بريد الكتروني: beirut@ilo.org  
شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates  
تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: @iloarabstates