

Determinants of women's participation in the labor force in the Arab countries - an econometric study using the Panel Data model during the period (2000-2020)

Fatimah Fahd Alateeg*, Vivian Mohammed Nasrulddin

College of Economics and Administration | King Abdulaziz University | Saudi Arabia

Received:
21/05/2023

Revised:
03/06/2023

Accepted:
18/06/2023

Published:
30/03/2024

* Corresponding author:
ftmyftmy1@gmail.com

Citation: Alateeg, F. F., & Nasrulddin, V. M. (2024). Determinants of women's participation in the labor force in the Arab countries - an econometric study using the Panel Data model during the period (2000-2020). *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 8(4), 73 – 95.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q210523>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract The study aimed to shed light on the impact of some determinants of women's participation in the labor force in some Arab countries (Saudi Arabia, Qatar, Egypt, Morocco, and Tunisia), during the period (2000-2020). In order to investigate the relationships, the Panel Data model was described to express the relationship between Women's Participation in the Workforce as a dependent variable, and the independent variables associated, which were chosen based on previous studies and researchers' efforts, represented in: Male Unemployment Rate, Female Population, Fertility Rate, and Female Education Level. By specifying the variables and hypotheses to be tested, descriptive tests were conducted, and the general trend of the variables was identified by the statistical program E-views. As expected, the results showed a positive relationship between the dependent variable, and both: the male unemployment rate and the level of female education. Contrary to what was expected, the study showed that the dependent variable was directly associated with the fertility rate, and inversely with the female population. Finally, the results proved that the fertility rate is the most influential variable on the dependent variable, where changing it by one unit changes Women's Participation by 1.202, in the same direction. The study concluded with some recommendations to work to raise the percentage of Arab women's participation in the labor force, including: Providing an appropriate environment to enhance the economic participation of Arab women, by including training programs aimed at qualifying them in line with the needs of the labor market, and the need to continue to encourage women to continue their work education.

Keywords: Labor force, Gender Gap, Economic Growth, Women's Work.

محددات المشاركة النسائية في قوى العمل في المنطقة العربية دراسة قياسية باستخدام نموذج Panel Data خلال الفترة (2000-2020)

فاطمة فهد العتيق*, فيفيان محمد نصر الدين

كلية الاقتصاد والإدارة | جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر بعض محددات المشاركة النسائية في قوى العمل في الدول العربية (السعودية، قطر، مصر، المغرب، وتونس)، خلال الفترة (2000-2020). وفي سبيل تحري العلاقات، تم توصيف نموذج Panel Data، للتعبير عن العلاقة بين نسبة القوى العاملة من النساء كمتغير تابع، وبين المتغيرات المستقلة المرتبطة بمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل، والتي تم اختيارها استناداً على الدراسات السابقة واجتهادات الباحثان، والمتمثلة في كل من: معدل بطالة الذكور، عدد السكان من الإناث، معدل الخصوبة، ومستوى تعليم الإناث. وبتحديد المتغيرات والفرضيات المطلوب اختبارها، لقد تم إجراء الاختبارات الوصفية، كما تم التعرف على الاتجاه العام للمتغيرات، بواسطة البرنامج الإحصائي E-views. وكما هو متوقع، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين نسبة القوى العاملة النسائية، وكلاً من معدل بطالة الذكور ومستوى تعليم الإناث. وبالعكس المتوقع أظهرت الدراسة ارتباط نسبة القوى العاملة النسائية طردياً مع معدل الخصوبة، وعكسياً مع عدد السكان من الإناث. كما تم استعراض أبرز مبادرات الدول محل الدراسة في مجال تمكين المرأة ورفع مساهمتها في سوق العمل. وخلصت الدراسة إلى بعض التوصيات للعمل على رفع نسبة مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة منها: توفير المناخ الملائم لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، عن طريق تضمين برامج تدريبية تهدف إلى تأهيلها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وضرورة الاستمرار في تشجيع النساء على استمراريتهن في التعليم.

الكلمات المفتاحية: قوى العاملة، فجوة النوع الاجتماعي، النمو الاقتصادي، عمل المرأة.

1. الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

على الرغم من أن المرأة تشكل ما يزيد عن نصف سكان العالم، إلا أن مساهماتها في مستويات قياس النشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية لا تزال أقل بكثير من المستوى المطلوب. حيث ما تزال مشاركة المرأة في القوى العاملة (Women's Participation in the Workforce (WPW) أدنى من مشاركة الرجل، كما أن معظم الأعمال التي تقوم بها المرأة تكون غير مدفوعة الأجر، إذ يتجاوز تمثيل المرأة تمثيل الرجل بكثير في القطاع غير الرسمي، وشرائح السكان الفقيرة. كذلك تواجه النساء عدم المساواة والتمييز بينهن وبين الرجال في سوق العمل إذ أن أجور النساء أقل بكثير من أجور الرجال، أيضاً ينخفض نصيب النساء في نيل المناصب العليا، وفي مجال زيادة الأعمال (منظمة العمل الدولية، 2015). كما تعتبر فجوة النوع الاجتماعي أحد أكثر أهم التحديات التي تواجه اقتصاديات الدول العربية، حيث أدى وجود بعض الفوارق الواضحة بين الجنسين في أسواق العمل -سواءً من ناحية الأجور وإيجاد فرص العمل في القطاع العام أو الخاص أو في زيادة الأعمال- إلى ارتفاع كبير (3 أضعاف المعدل العالمي للبطالة) في معدلات بطالة الإناث في المنطقة العربية. وبينما تمثل المرأة العربية نصف عدد السكان، إلا أن نصيبها من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) قد تراجع بنسبة 18% تقريباً (عبد المنعم وقعلول، 2018). وعليه، يُعد تحقيق المساواة بين الجنسين من أهم أهداف التنمية المستدامة¹ Sustainable Development (2030) إذ لا يمكن أن تتحقق التنمية إلا بتفعيل دور المرأة ومشاركة الرجل في الإنتاج وتحقيق النمو والرفاه الاقتصادي (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2016).

بالإضافة إلى ما سبق، يُعد تشجيع وتمكين المرأة بمشاركتها في سوق العمل، أحد أهم الوسائل لمكافحة الفقر ورفع مستوى معيشة الأفراد، وذلك لما يوفره عمل المرأة من دعم لميزانية أسرتها، لاسيما إذا كانت هي المعيلة. وبشكل عام، تختلف نسبة الأسر المعالة من قبل المرأة في الدول العربية، فعلى سبيل المثال شكلت تلك النسبة في عام 2021، حوالي 17% من إجمالي الأسر في دولة المغرب، في حين بلغت في مصر 13% تقريباً. وبمقارنة تلك النسب بمثيلاتها في باقي دول العالم، نجد أنها منخفضة في الدول العربية، إلا أنها قد شهدت في الآونة الأخيرة زيادة ملحوظة. ويُعزى ذلك للعديد من الأسباب، مثل ارتفاع معدلات الطلاق وتأخر سن الزواج (صندوق النقد العربي، 2022). ومن هنا، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أبرز محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة الاقتصادية وغير الاقتصادية، وذلك بهدف الخروج بنتائج قد تساهم في صنع القرارات ووضع السياسات، التي تساعد في تمكين المرأة وإشراكها في سوق العمل.

1.2 مشكلة البحث

تتمثل الإشكالية الرئيسية لهذا البحث في التساؤل التالي:

- ما محددات المشاركة النسائية في القوى العاملة؟
- ما واقع القوى العاملة النسائية في الدول العربية؟

1.3 أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى توضيح محددات المشاركة النسائية في القوى العاملة، ومدى تأثيرها على اقتصاديات الدول العربية.

1.4 أهمية البحث

تتلو أهمية البحث في الدور الفعال الذي تلعبه المرأة في تحقيق التنمية الاقتصادية، وعليه تبرز أهمية الدراسة في بيان أثر محددات المشاركة النسائية في قوى العمل، للخروج بنتائج تساهم في اتخاذ القرارات والإجراءات التي تساعد في زيادة نسبة القوى العاملة من النساء.

1.5 منهجية البحث

لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة، سيتبع المنهج الوصفي التحليلي لاستقراء الأدبيات السابقة ذات العلاقة، كما ستعتمد الدراسة على أسلوب التحليل الاقتصادي القياسي لاختبار صحة فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام نموذج البانل الديناميكي (Panel Data).

(1) تُعبر التنمية المستدامة عن الحفاظ على الفرص للأجيال القادمة مع وجود فكرة عامة بأن العدالة متداخلة بين الأجيال.

1-5-1 مواصفات Panel data

لقد أصبح استخدام أسلوب البانل في الأونة الأخيرة، أكثر رواجاً، وخاصةً في الدراسات الاقتصادية، إذ أنه يتمتع بالعديد من المزايا إذا ما قُورن بنماذج بيانات السلاسل الزمنية أو نماذج البيانات المقطعية. ومن أهم ما يميزه، هو أنه يجمع بين السلاسل الزمنية التي تقيس أثر التغير في الزمن (t) وبين المقطع العرضي الذي يقيس أثر التغير في المشاهدات (i)، ليعطي بذلك تقديرات ذات ثقة عالية وبدرجات حرية أكثر. كما أنه يحد من إشكالية المتغيرات المهملة، والتي قد تتسبب في ظهور تقديرات متحيزة، إضافةً إلى أنه يقلل من مشكلة الارتباط المتعدد. ويكمن صياغة هذه البيانات في ثلاثة نماذج أساسية، كما يلي:

1. نموذج الانحدار التجميعي (PRM) pooled Regression Model

يستخدم هذا النموذج كأبسط نماذج البانل، طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) Ordinary Least Squares في التقدير، ويمكن التعبير عنه بالصيغة التالية:

$$Y_{it} = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{j(it)} + \varepsilon_{it} \quad , i = 1,2,3, \dots \dots N, t = 1,2,3 \dots \dots T$$

وتتصف معاملات هذا النموذج بأنها ثابتة عبر الزمن، مما يعني إهماله لعامل الوقت. كما أنه يتجاهل التأثيرات الفردية المحددة، بحيث يقوم بجمع البيانات مع بعضها البعض، إذ نلاحظ أن المقطع عام ولا يتعلق بمجموعة محددة (β_0) (الجمال، 2012).

2. نموذج التأثيرات الثابتة (FEM) Fixed Effects Model

يُطلق عليه نموذج المربعات الصغرى للمتغيرات الوهمية Last Squares Dummy Variable، بحيث يتم فيه إضافة متغيرات وهمية (N-1)، وذلك لتجنب حالة التعددية الخطية التامة (عطية، 2019). ويمكن التعبير عنه بالصيغة التالية:

$$Y_{it} = \beta_{0(i)} + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{j(it)} + \varepsilon_{it} \quad , i = 1,2,3, \dots \dots N, t = 1,2,3 \dots \dots T$$

وبخلاف النموذج الأول، يعتمد هذا النموذج على معرفة سلوك كل مجموعة من البيانات المقطعية على حده، وذلك من خلال جعل معلمة المقطع ($\beta_{0(i)}$) تتباين من مجموعة إلى أخرى، إلا أنها ثابتة عبر الزمن² كما في النموذج الأول.

3. نموذج التأثيرات العشوائية (REM) Random Effects Model

يعتمد في التقدير على طريقة المربعات الصغرى المعممة (GLS) Generalized Least Squares، بحيث يصعب فيه تقدير معلمات النموذج بطريقة المربعات الصغرى العادية، وذلك لأن حد الخطأ³ (ε_{it}) فيه يتكون من مركبين. وعلى ذلك، يُطلق عليه نموذج مكونات الخطأ Error Components Model. ويمكن التعبير عنه بالصيغة التالية:

$$Y_{it} = \mu + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{j(it)} + \varepsilon_{it} \quad , i = 1,2,3, \dots \dots N, t = 1,2,3 \dots \dots T$$

حيث أن: $\varepsilon_{it} = u_i + v_{it}$ ، بحيث يمثل (u_i) المتغير العشوائي المتعلق بالدولة، في حين يرتبط (ε_{it}) بالدولة والوقت (العبدلي، 2010).

1.6 فرضيات البحث

في سبيل تحقيق الهدف من الدراسة يفترض البحث ما يلي:

- هناك ارتباط إيجابي بين معدل بطالة الذكور ونسبة قوى العاملة النسائية.
- هناك ارتباط إيجابي بين عدد السكان من الإناث ونسبة قوى العاملة النسائية.
- هناك ارتباط سلمي بين معدل الخصوبة الذي يقاس بعدد الولادات ونسبة قوى العاملة النسائية.
- هناك ارتباط إيجابي بين مستوى التعليم (نسبة الإناث في التعليم العالي) ونسبة قوى العاملة النسائية.

(2) حيث أن الميل (Bi) ثابت.

(3) ذو التوزيع الطبيعي، الوسط الحسابي (0)، والتباين (σ_{ε}^2).

1.7 مصطلحات البحث تتمثل أهم المصطلحات التي تقوم عليها الدراسة، في المصطلحات التالية:

1-6-1 القوى العاملة Workforce

مجموع الأفراد الذين هم في سن الإنتاج سواء كانوا عاملين أو عاطلين باستثناء المساجين، والأشخاص المحبطين الذين توقفوا عن البحث عن عمل، ويستثنى من ذلك أيضا الطلاب والمتقاعدين (أبو إسماعيل، تزاناتوس، 2013).

1-6-2 فجوة النوع الاجتماعي Gender Gap

هي الاختلاف في أي مجال بين النساء والرجال من حيث مستويات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والأجور والإعانات (الإسكوا، 2022).

1-6-3 النمو الاقتصادي Economic Growth

يعتبر مفهوم النمو الاقتصادي مفهوما كميًا يعبر عن زيادة الإنتاج في المدى الطويل، كما يعرف بأنه عبارة عن محطة للتوسع الاقتصادي المتتالي، وبما أن النمو يعبر عن الزيادة الحاصلة في الإنتاج، فإنه يأخذ بعين الاعتبار نصيب الفرد من الناتج؛ أي: معدل نمو الدخل الفردي (الراشد، 2015).

1-6-4 عمل المرأة Woman's Job

هو مجهود إرادي عقلي أو بدني مقابل أجر تقوم به المرأة خارج البيت، يتضمن التأثير في الأشياء المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية المرأة (بالعقاب، 2017). كما يشير عمل المرأة على أنه انخراط المرأة في الوظائف والأعمال المناسبة لقدراتها الجسدية والنفسية في مختلف المجالات المتاحة مثل عملها كمعلمة، خبيرة تجميل، أو موظفة إدارية، وهدف هذا العمل هو تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء والصعوبات التي تمر بها (طويل وقيصران، 2020).

2. الأدبيات والدراسات السابقة

2.1 النظريات الاقتصادية

2-1-1 فرضية منحنى شكل U U-shaped hypothesis

وتُشير هذه الفرضية إلى مدى العلاقة بين WPW من جهة، والتنمية الاقتصادية⁴ من جهة أخرى. وقد تم تطويرها في عام 1986 من قِبل Pampel & Tanaka. وتُشير الفرضية إلى ارتفاع معدل WPW في الدول الفقيرة، بحيث ترتفع مشاركة الإناث في الأنشطة الاقتصادية -الزراعة غالباً-، وذلك بغرض مساعدة الأسرة. وبعد ذلك عند تحسن معدل النمو الاقتصادي، سينخفض مستوى WPW. وذلك بسبب تحول إقتصاديات تلك الدول من الأنشطة الزراعية إلى الصناعية، والتي لا تُناسب خصائص المرأة وطبيعتها (Pampel & Tanaka, 1986). إلا أنه وبعد نقطة معينة، سوف تتطلب التنمية الاقتصادية المزيد من الإناث العاملات (Goldin, 1995). مما سبق، تُظهر هذه الفرضية العلاقة بين المتغيرين السابقين على شكل حرف U، كما يوضح الرسم التالي:

الشكل (1) منحنى يفسر مشاركة الإناث في القوى العاملة على شكل حرف U



(4) مُقاسة بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للفرد.

ويوضح الشكل السابق رقم (1) بأنه قد تم تمثيل WPW على المحور الرأسي، كما تم تمثيل الناتج المحلي الإجمالي للفرد (GDP/capita) على المحور الأفقي. كما يوضح الشكل أن الدول الأقل تقدماً تتمتع بمعدلات عالية من WPW، بعكس الدول النامية متوسطة الدخل والتي ينخفض فيها معدل WPW. وذلك -كما ذكرنا سابقاً- بسبب تحول اقتصادها من زراعي إلى صناعي بما لا يتناسب مع طبيعة المرأة. بالإضافة إلى ما سبق، فهناك ظروف أخرى من المحتمل أن تؤثر على WPW، مثل ظروف الأسرة أو سوق العمل، المستوى التعليمي، نسبة التحضر، معدل البطالة، وغير ذلك.

2-1-2 نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory

اعتبر Schultz (1961) أن أهم صور الاستثمار في رأس المال البشري تكون بالتعليم، لما له من دور فعال في زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي. ولا يمكن تفسير الأخير بالزيادة في المدخلات المادية فحسب، بل وبالزيادة في المخزون المتراكم من رأس المال البشري، كما أضافت هذه النظرية عامل الزمن الذي يستغرقه العامل في كسب المعارف والتخصص. وبسبب العوامل الاجتماعية التي تُفرض على النساء، وبالأخص المتزوجات منهن فيما يتعلق بالعمل المنزلي ونحوه، عادة ما تكون فرص الرجل في الحصول على التدريب والتعليم المتخصص أكثر من الفرص المتاحة للمرأة، وذلك بسبب قلة الوقت المتاح لديها. ونتيجةً لما سبق، ستكون هناك محدودية في فرص دخول المرأة إلى سوق العمل كما قد يكون هناك قصر في حياتها العملية. وعليه، فسوف تتأثر إنتاجية المرأة سلباً، مما يؤدي إلى انخفاض الأجور المدفوعة لها، إذا ما قورنت بذلك المدفوع للرجل.

2-1-3 النظريات الراديكالية Radical Theories

تفترض هذه النظريات وجود طلباً على فئة الذكور من العمالة مع استبعاد فئة الإناث، مما يؤدي إلى بروز ظاهرة العزل المهني Occupational isolation. فوفقاً إلى خصائص الجنسين، تجعل العوامل الاجتماعية والمؤسسية سوق العمل في حركة دائمة ما بين جذب ورفض لفئات مختلفة من قوة العمل. وعليه، فسوف تتوجه المرأة في الغالب إلى الوظائف ذات الطابع الأنثوي والتي لا تتوفر فيها فرص مهنية واعدة، وذلك حتى تتمكن من التوفيق بين تلك الوظائف وبين التزاماتها الأسرية والمنزلية (البطانية وعثمان، 2016).

2-1-4 نظرية منحنى كوزنتس Kuznets Curve

في أواسط الخمسينات من القرن الماضي (1955)، وضع Simon Kuznets نظريته، والتي تنص على تساوي معدلات الفقر في جميع المجتمعات، فيما قبل عصر الصناعة. إلا أنه مع انتقال الناس من العمل في قطاع الزراعة قليل الإنتاجية إلى القطاع الصناعي الأكثر إنتاجية، قد أخذت مستويات عدم المساواة Inequality في الارتفاع. بحيث أصبحت الأجور أكثر تبايناً، وخاصةً بين الجنسين. وبخلاف فرضية منحنى U، يأخذ منحنى Kuznets شكل منحنى مقلوب حرف U، كما يوضح الشكل التالي: (Milanovic, 2011).

الشكل (2) منحنى Kuznets



ويوضح المنحنى في الشكل السابق رقم (2) زيادة حدة تفاوت الأجور بين الجنسين في بدايات مرحلة النمو الاقتصادي، وذلك بسبب هيمنة القطاع الصناعي في هذه المرحلة، والتي تُشكل فيها نسبة العاملين الذكور أكثر من نسبة النساء العاملات. إلا أنه -كما ذكرنا سابقاً- في مراحل النمو المتقدمة، سوف تتطلب التنمية الاقتصادية المزيد من الإناث العاملات.

(5) بحيث يهاجر عمال الريف/المزارعين إلى المدن، للبحث عن وظائف برواتب أعلى، مما يؤدي إلى حدوث فجوة واسعة بين عدد سكان الحضر ودخولهم من جهة وعدد سكان الريف ودخولهم من جهة أخرى.

(6) بحيث تنتقل العمالة من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي.

2-1-5 نظرية هيكشر-أولين Heckscher-Ohlin Theory

وهي إحدى نظريات التجارة الدولية التي تنص على أنه عندما تشارك الدول النامية في التجارة الدولية، فإنها غالباً ما تتخصص في إنتاج تلك السلع التي تتمتع فيها بميزة تنافسية، وهي السلع كثيفة العمل. ويتربط على ذلك زيادة الطلب على العمالة محدودة المهارات في هذه الدول، مما يؤدي إلى زيادة عدم المساواة بين الجنسين، إذ تشكل النساء النصيب الأكبر من إجمالي العمالة محدودة المهارة، خاصة في الدول النامية. وتشير العديد من الدراسات إلى أن عدم المساواة في الأجور بين الجنسين، يرتبط إيجابياً بالميزة النسبية للسلع كثيفة العمل (Busse & Spielmann, 2006).

2.2 الدراسات السابقة

2-2-1 محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة

على الصعيد الدولي، هناك العديد من الدلائل التي تشير إلى تباين WPW، ويعود سبب هذا الاختلاف إلى مجموعة متنوعة من المحددات الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية، كما يلي:

2-2-1-1 المحددات الاقتصادية

تعد المحددات الاقتصادية هي الأكثر قدرة في تفسير نسبة WPW، إذا ما قورنت بغيرها من المحددات، ومن أهم تلك المحددات النمو الاقتصادي Economic growth 7 والتنمية الاقتصادية Economic Development 8. بحيث يرتبطا بعلاقة عكسية مع نسبة WPW 9، لذلك نجد أن أعلى معدل WPW يكون في الدول الفقيرة، التي يكون بها مستوى النمو/التنمية الاقتصادية منخفضاً. وفي تلك الدول، غالباً ما تتركز مشاركات المرأة في القطاع الزراعي -على وجه الخصوص-، وذلك من أجل أن تعيل أسرتهن، وهذا ما تم توضيحه سابقاً (في الجزء 2-2-1)، من خلال فرضية منحني U، ففي الدول متوسطة الدخل ذات المستوى المرتفع من النمو الاقتصادي ينخفض معدل WPW. وقد يرجع ذلك إلى توجه معظم الأنشطة نحو الأنشطة الصناعية، والتي لا تناسب المرأة وظائفها. إلا أن استمرار ارتفاع مستوى النمو الاقتصادي -مقاس بالدخل-، قد أدى إلى تحسين مستويات تعليم المرأة، والذي يصاحبه -عادةً- انخفاضاً في معدلات الخصوبة، الأمر الذي ينتج عنه تزايد مساهمة قطاع الخدمات في توليد فرص عمل وإنتاج أكثر. وكردة فعل طبيعية لزيادة الطلب على العمالة في قطاع الخدمات، سوف تزداد WPW. لكون قطاع الخدمات أكثر ملائمة للمرأة، إذا ما قورن بقطاع الصناعة (عبد المنعم وقعلول، 2018).

2-2-1-2 المحددات الاجتماعية

أشارت بعض الدراسات إلى أهمية المحددات الاجتماعية والتي كان من بينها التعليم. ومع زيادة الاهتمام بالاستثمار في عنصر رأس المال البشري، ظهر الاهتمام بتعليم الإناث بصفة خاصة، وذلك لتقليص الفجوة الجندرية Gender gap 10 في التعليم، مما ساعد في توفير المزيد من فرص العمل للنساء وخصوصاً هؤلاء اللاتي حصلن على مستوى تعليمي عالي، مما يعني أن ارتفاع مستوى تعليم المرأة سوف يؤدي إلى ارتفاع معدل مشاركتها في سوق العمل. وفي الدول النامية، نجد أن هناك علاقة عكسية بين مستويات التعليم من جهة وبين WPW من جهة أخرى. وتتشابه هذه العلاقة بتلك المعبرة عن منحني U، فنجد أن الإناث غير المتعلمات هن الأكثر احتمالاً للمشاركة في الوظائف غير الرسمية/غير ملائمة. وعليه، فإن زيادة التحصيل العلمي للمرأة، يساهم في رفع مستوى دخلها (بدر، 2016). كما أكدت دراسة Chamlou وآخرون (2011) على مدى أهمية أثر كلاً من مستوى التحصيل العلمي والأعراف الاجتماعية، على معدل مشاركة المرأة العربية في أسواق العمل المحلية وفي دول المهجر 11. وقد توصلت الدراسة إلى الأثر الإيجابي الكبير للتحصيل العلمي العالي 12 للمرأة على WPW في دول المهجر، في حين لا يوجد أثر لحصول الإناث على التعليم الثانوي أو أقل. أما فيما يخص

(7) ويُقصد به ارتفاع GDP في دولة معينة، خلال فترة زمنية معينة، مع استبعاد آثار التضخم الاقتصادي.

(8) التدخل السياسي الذي يهدف إلى تحسين الرفاه الاقتصادي والاجتماعي لأفراد المجتمع.

(9) أي كلما زاد النمو الاقتصادي في الدولة، أدى ذلك إلى انخفاض نسبة WPW، والعكس صحيح

(10) الفرق بين الرجل والمرأة في مختلف المجالات، كمستويات المشاركة، الحقوق، المزايا، المكافآت، وغير ذلك.

(11) دول الاتحاد الأوروبي.

(12) ما بعد المرحلة الثانوية/التعليم الجامعي، وما بعده.

الأعراف الاجتماعية التقليدية، فقد كان لها تأثير عكسي كبير على WPW لتلك دول المهجر، فكلما سادت الأعراف الاجتماعية التقليدية، انخفضت مستويات WPW.

بالإضافة إلى ما سبق، يُعتبر كلاً من الحالة الاجتماعية، مستوى دخل الأسرة، وإعالة المرأة لأسرتها، من المحددات الاجتماعية التي تؤثر على WPW. وفي هذا السياق، لقد توصلت دراسة Hendy (2015) إلى اعتبار الزواج والإنجاب وما يتعلق بهما من مسؤوليات منزلية، من مسببات انخفاض WPW، وذلك بسبب زيادة عبء رعاية الأسرة على المرأة، مما يجعلها تميل إلى تفضيل تخصيص المزيد من الوقت للعمل في المنزل. كما تفضل المرأة العمل في القطاع العام، إلا أنه مع انخفاض الفرص الوظيفية في ذلك القطاع، تفضل النساء - وخاصة المتعلمات- البقاء خارج سوق العمل، عن التوظيف في القطاع الخاص. إضافة إلى ما سبق، يُمثل الطلاق حالة من عدم الاستقرار الأسري الذي يدفع الكثير من الإناث إلى الدخول في سوق العمل، مما يعني أن لطلاق أثر اقتصادي على المرأة، وخصوصاً إذا كانت من عديبي الدخل (Bremmer & Kesselring, 2004).

2-2-1-3 المحددات الديموغرافية تلعب المحددات الديموغرافية دوراً هاماً في WPW، ومن أهم تلك المحددات ما يلي:

- أولاً: معدل الخصوبة، والذي يرتبط عكسياً مع WPW. فكلما ازداد معدل الخصوبة، انخفض مستوى WPW، حيث تتطلب رعاية الأطفال -خاصةً حديثي الولادة- الكثير من الجهد، مما يُصعب على المرأة تحقيق التوازن بين التزاماتها الأسرية من جهة والعملية من جهة أخرى، مما يؤدي إلى انخفاض نسبة مشاركتها في سوق العمل (شملاوي والحيط، 2018).
- ثانياً: عامل العُمُر، والذي يرتبط طردياً مع معدل WPW، إلى سن 35 سنة، ثم تتحول تلك العلاقة إلى عكسية، وذلك بعد تجاوز منتصف الثلاثينات (Carlsson&Eriksson, 2017).
- ثالثاً: التحضر، حيث تختلف محددات WPW في الحضر عنها في الأرياف. وهذا ما توصلت إليه دراسة Iweagu وآخرون (2015) في نيجيريا، حيث تتمثل أهم محددات WPW في المناطق الريفية، في كلٍّ من الحالة الاجتماعية، معدل الفقر، الدين، ودخل الفرد. في حين يُعد كلاً من العمر ومعرفة الإلمام بالقراءة والكتابة، من أهم محددات WPW في المناطق الحضرية. وعليه، فقد أوصت الدراسة بضرورة مراعاة الفرق عند وضع السياسات التي تشجع على WPW، في كلٍّ من الحضر والريف. إذ أنه عادةً ما ترغب النساء بالعمل في المناطق الحضرية أو في مناطق الثقل السكاني، فعلى سبيل المثال، ركزت معظم (71%) القوى العاملة النسائية السعودية في مناطق الثقل السكاني 13، خلال عام 2015 (الخريف وآخرون، 2016).

2-2-2 تمكين المرأة

هناك العديد من التعاريف لمصطلح تمكين المرأة، إذ أنه يُعد عملية متعددة الأوجه غير قابلة للحصر، وقد وضحت الأبحاث التجريبية على أنه مفهوماً يعاني من العديد من المشاكل في تعريفه وقياسه (Swain&Wallentin, 2008)، إلا أنه وبالرغم من ذلك فقد أكدت أغلب الدراسات الحديثة بأن مؤشرات التمكين، تتلخص في أربعة أبعاد لكلٍ منها مؤشرات فرعية، وهي: الجانب الاقتصادي، الجانب الصحي، الجانب التعليمي، الجانب السياسي (منظمة العمل الدولية، 2012). وعلى سبيل المثال، عرف البنك الدولي تمكين المرأة بأنه: عملية تعزيزية لسلطة المرأة في مختلف المجالات -الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية-، بحيث يمكن تحقيقه من خلال إعطاء المرأة فرصاً أكثر 14، مما يُمكنها من تحديد الاختيارات وترجمتها إلى إجراءات ونتائج مرجوة (World Bank, 2012). فعلى الرغم من اعتبار المرأة مورداً ذو قيمة غير مستغلة بالكامل في مختلف اقتصادات العالم، إلا أن تمكينها لاستغلال ما لديها من علم/مهارات/مواهب، سوف يساهم في تعزيز نمو وطنها وزيادة قدرته التنافسية. ففي عام 2008، عندما حدثت الأزمة المالية العالمية 15 فقد ساعد دخل المرأة في إعالة العديد من الأسر، ومن هنا تبرز أهمية عدم تقييد إنتاجية ودخل المرأة بحواجز السوق والمؤسسات أو بتمييز صريح لمجرد أنها امرأة (Zoellick, 2012).

كما عرفت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) مصطلح تمكين المرأة بشكل عام على أنه، العملية التي تجعل المرأة واعية ومؤثرة، فُككتها الثقة بالنفس والقوة في التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل (ESCWA, 2012). وعليه، فإن تمكين المرأة يهدف إلى تشجيع النساء على معرفة حقوقهن وواجباتهن، فالتمكن يدعم المشاركة.

(13) الرياض، مكة المكرمة، والمنطقة الشرقية.

(14) من حيث القدرات وامتلاك المزيد من الأصول.

(15) الأزمة المالية العالمية (2007-2008) والتي نتجت بسبب مشكلة الرهن العقاري، عندما حصل عجز في سيولة البنوك الأمريكية.

2-2-3 المساواة بين الجنسين

تُعتبر المساواة الجندرية 16 Gender equality شرطاً أساسياً لا يتحقق تمكين المرأة بدونها، أي يمكن القول إنهما وجهان لعملة واحدة، بحيث يؤدي عدم المساواة الجندرية إلى عدم تمكين المرأة، مما يعني أن الفجوة الجندرية تتناسب عكسياً مع التمكين (Bandiera & Natraj, 2013). وعلى الرغم من الجهود العالمية لتقليص الفجوة الجندرية، إلا أن تلك الفجوة بين الجنسين في الدول العربية لا تزال كبيرة، حيث تُعتبر WPW في الدول العربية هي الأقل (19%) مقارنةً بالمتوسط العالمي (49%) لعام 2017 كما يمثل معدل بطالة الإناث في المنطقة العربية ثلاثة أضعاف معدل البطالة العالمي، وذلك بسبب الفوارق الاجتماعية بين الجنسين في سوق العمل. من حيث مستوى الأجور وسبل إيجاد الوظائف -في القطاعين العام والخاص أو حتى في ريادة الأعمال-، مما أدى بدوره إلى تراجع نصيب المرأة العربية من GDP بنحو 18% (منظمة العمل الدولية، 2017).

وعليه، يُعتبر تمكين المرأة ومساواتها بالرجل بمثابة عاملاً رئيسياً لزيادة مستويات الإنتاج، تقليل التفاوت في توزيع الدخل، تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتخفيض نسبة الفقر في الدول النامية (IMF, 2018). وبالفعل، نجد أن المشاركة النسائية في سوق العمل قد حققت مستويات مماثلة لمشاركة الذكور، في زيادة GDP بنسبة 12% في الإمارات و34% في مصر -على سبيل المثال، لا الحصر- (World Bank, 2012). كما أنه من المتوقع بحلول عام 2025، أن تساهم المساواة بين الجنسين في زيادة GDP العالمي بما يقارب من 12 إلى 28 ترليون\$. كما أنه من المتوقع بحلول عام 2025، أن تؤدي زيادة مشاركة النساء في سوق العمل بنسبة 47% إلى زيادة GDP بقيمة 2.7 ترليون\$. (Woetzel & Other, 2015). ولكي يتحقق ذلك فإنه لا بد من إذابة العوائق التي تزيد من التمييز بين الجنسين في سوق العمل، مثل محدودية الملائم من الفرص الوظيفية للمرأة، عدم كفاية الحماية القانونية للمرأة، وعدم المساواة بينها وبين الرجل من حيث تملك الأصول المختلفة (منظمة العمل الدولية، 2017).

وأخيراً، فبالإضافة إلى كون المساواة الجندرية بحد ذاتها هدفاً من أهداف التنمية المستدامة، فإنه يمكن من خلالها تحقيق أهداف التنمية المستدامة الأخرى، حيث يؤدي تمكين المرأة إلى زيادة معدل الادخار (إلى 35%)، زيادة نسبة إنتاجية العمالة (إلى 25%)، تحسن المستوى التعليمي في الأسر التي يعولها النساء 17، بالإضافة إلى تحسن المستوى الصحي ودعم الأسرة التي تعولها النساء، الذين يخصصون 90% -مقابل 40% للرجل- من دخلهم في دعم الأسرة (عبد المنعم وقعلول، 2018).

2-2-4 الدول العربية ونسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة

لمشاركة المرأة العربية في سوق العمل أهمية بالغة في الاقتصاد، وذلك نظراً لما يوفره عمل المرأة من دعم لدخل الأسرة وخصوصاً إذا كانت هي التي تعيلها، هذا بالإضافة إلى ما يحققه عملها من زيادة في GDP للدولة. وقد أحرزت الدول العربية تحسناً ملحوظاً في وضع المرأة، خلال العقود الماضية، بالأخص في المجالين الصحي والتعليمي (صندوق النقد العربي، 2022). في الأردن، توصلت دراسة شملاوي والحيط (2018) إلى أن زيادة كلاً من الناتج القومي الإجمالي/فرد ونسبة الإناث في التعليم العالي، تؤدي في الأجل الطويل إلى ارتفاع نسبة WPW. وبالعكس، فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية طويلة الأجل بين نسبة WPW، وبين كلي من معدل الخصوبة ونسبة الإناث من السكان. كما توصلت الدراسة إلى عدم معنوية معدل النمو السكاني. وذلك باستخدام بيانات السلاسل الزمنية Time Series Data، خلال الفترة (1990-2015). وتتفق هذه النتائج مع دراسة عبد المنعم وقعلول (2018)، والتي أشارت إلى تلك العلاقة العكسية بين نسبة WPW، وبين معدل الخصوبة.

وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي Descriptive Analytical Method من خلال تحليل البيانات والتقارير الإحصائية في ليبيا، توصلت دراسة إريقية (2022)، إلى أن أكثر المهن التي تمارسها المرأة الليبية هي مهنة التعليم، حيث أنها تمثل نسبة 60% من إجمالي العاملات. في حين تنخفض نسبة مشاركة المرأة في القطاع الحكومي إلى نسبة 30% من مجموع القوى العاملة. وتتعارض النتيجة الأخيرة مع دراسة Bremmer&Kesselring (2004) والتي أكدت على تفضيل المرأة للعمل في القطاع الحكومي، إضافةً إلى تفضيلها للبقاء خارج سوق العمل عن التوظيف في القطاع الخاص.

ومن حيث أثر التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة على التنمية البشرية، توصلت دراسة زهرة (2021) في الجزائر إلى وجود علاقة طردية بين مؤشر WPW ومستوى التنمية البشرية، ووجود علاقة عكسية بين الأخير ونسبة مقاعد النساء في البرلمان، خلال الفترة (1990-2020). وذلك باستخدام نموذج المربعات الصغرى المصححة كلياً Ordinary Least Squares Model.

(16) تُعتبر المساواة الجندرية عن المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص بين النساء والرجال.

(17) نظراً لتخصيصهن النصيب الأكبر من ميزانية العائلة في تعليم الأبناء.

وفيما يخص مشاركة المرأة في القرارات الأسرية، بالاعتماد على العديد من الأساليب الإحصائية¹⁸، توصلت دراسة عباس (2021) في مدينة الكوت بالعراق، إلى أن WPW قد ساهم في توفير دخل لأسرتها، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة Zoellick (2012) والتي أكدت على مساعدة دخل المرأة في إعالة العديد من الأسر خلال الأزمة المالية العالمية. كما توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط بين مستوى الدخل الشهري للأسرة من جهة واتخاذ قرار خروج المرأة للعمل من جهة أخرى، فكلما انخفض/تدهور دخل الأسرة ازدادت احتمالية خروج المرأة للعمل والعكس صحيح.

وفي المملكة العربية السعودية، توصلت دراسة الخريف وآخرون (2016) إلى انخفاض WPW خلال الأعوام (1999، 2009، 2015)، مقارنةً بمثيلاتها في الدول المجاورة، ومن الطبيعي أن يُعزى ذلك إلى العديد من المعوقات. وفي هذا السياق تطرقت دراسة العتيبي (2020) إلى معوقات عمل المرأة السعودية في المجال الأمني، وذلك من خلال توزيع الاستبانة على 75 عسكرية في سجون الرياض. وقد توصل العتيبي إلى أن المعوقات الاجتماعية والثقافية تؤثر بدرجة متوسطة على عمل المرأة في المجال الأمني، حيث أن العمل في المجال الأمني قد أثر سلباً على قيام المرأة العاملة بواجباتها الأسرية بدرجة متوسطة¹⁹.

وعلى مستوى 15 دولة عربية، أظهرت دراسة الحيط وشملاوي (2019) باستخدام بيانات السلاسل الزمنية المقطعية Panel Data خلال الفترة (2006-2015)، أن مؤشر التمكين التراكمي²⁰ قد كان معنوياً موجباً على المستوى الكلي لجميع عينة الدراسة. وبتقسيم الدول بحسب دخولها، تبين أن أثر التمكين التراكمي للمرأة على مشاركتها في القوى العاملة إيجابي معنوي، في دول الدخل المرتفع، وذلك بخلاف ما جاء في دراسة Pampel & Tanaka (1986) بأن أعلى معدل WPW يكون في الدول الفقيرة، التي يكون فيها مستوى التنمية الاقتصادية -مقاساً بالدخل- منخفضاً. كما توصل كل من الكاتبين إلى عدم تأثير تمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة، في دول الدخل المتوسط المرتفع والمنخفض. أما على مستوى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فقد توصلت دراسة Tasseven وآخرون (2016) إلى أن كلا من: معدل بطالة الذكور، نصيب الفرد من GDP، وانخفاض معدل الخصوبة يؤثر إيجابياً على WPW، خلال الفترة (1990-2013) وباستخدام نموذج Panel Data.

وأخيراً، تتفق دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في كونها تسعى إلى بيان أثر محددات مشاركة المرأة في قوى العمل، غير أنها اختلفت بدراسة ذلك الأثر لمجموعة مختارة من الدول العربية، تمثلت في السعودية، قطر، المغرب، مصر، وتونس. وذلك على عكس دراسة شملاوي والحيط (2018) والتي شملت فقط دولة الأردن، أو دراسة Tasseven وآخرون (2016) والتي اختلفت بدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. كما تختلف هذه الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة، من حيث الفترة الزمنية المختارة، بالإضافة إلى النموذج القياسي المستخدم، إذ أن البعض من الدراسات العربية قد اتبعت المنهج الوصفي، كما اتبع البعض الآخر طريقة مربعات الصغرى.

3. واقع مشاركة المرأة في القوى العاملة في دول محل الدراسة

3.1 المملكة العربية السعودية

أطلقت المملكة العربية السعودية العديد من المبادرات والبرامج لرفع نسبة WPW فيها، وذلك تماشياً مع كل من أهداف رؤية المملكة 2030 Vision وبرنامج التحول الوطني 2020 National Transformation Program، بحيث تضمنت أهدافها ضرورة مشاركة المرأة في سوق العمل وتوغلها فيه، من خلال استثمار وتنمية مهاراتها، بهدف تمكينها من الحصول على الفرص المناسبة للإسهام في تنمية مجتمعها واقتصاد وطنها. وقد كان من أبرز تلك المبادرات، مبادرة 'التدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية'، والتي تستهدف تحسين مهارات النساء العاملات ورفع نسبة توليهن المناصب القيادية في الدولة، سواءً على مستوى الإدارة العليا أو الوسطى. وبالفعل، فقد تم تدريب وتوجيه 1700 عاملة في المملكة، في عام 2022 بحيث تمت تجزئتهن إلى فئتين: الأولى، هي فئة القياديات، ذوات الكفاءة القيادية لشغل المناصب في الإدارات العليا. أما الثانية، فهي فئة المديرات، لشغل المناصب في الإدارات الوسطى، كمنصب مديرة قسم أو رئيسة

(18) مثل معامل بيرسون Pearson Coefficient (0.580، بدلالة 0.000) الذي يشير إلى وجود ارتباط بين مستوى الدخل الشهري للأسرة واتخاذ قرار خروج المرأة للعمل. أما معامل ارتباط سبيرمان Spearman Correlation Coefficient (0.298، بدلالة 0.01) فيشير إلى وجود علاقة ارتباط بين مقدار إنفاق الدخل وقرار تنظيم الأسرة.

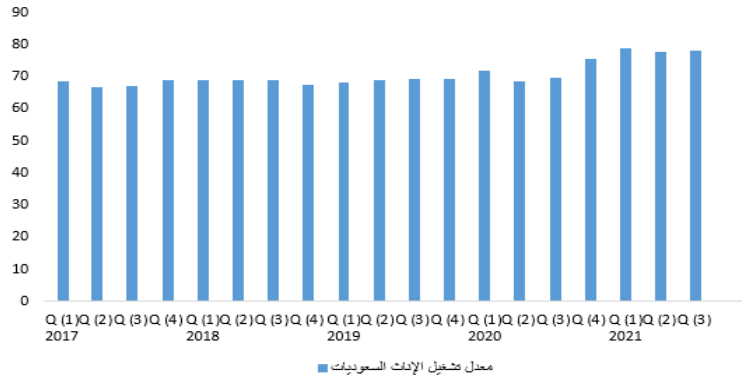
(19) حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.99 من 3) للمعوقات الاجتماعية و(2.09 من 3) للمعوقات الثقافية.

(20) التمكين التراكمي للمرأة عبارة عن الوسط المرجح لأربعة مؤشرات فرعية، تشمل كلاً من: مؤشر التمكين الاقتصادي، السياسي، الصحي، والتعليمي، وله أثر إيجابي في زيادة WPW ضمن جميع دول الدراسة.

إدارة. وبالإضافة إلى المبادرة السابقة، يُعد برنامج نقل المرأة العاملة 'وصول' المرتبط بصندوق الموارد البشرية والتنمية لدعم النساء العاملات، من أبرز مبادرات المملكة لرفع نسبة WPW. وذلك من خلال تخفيض ما نسبته 80% من تكاليف التنقل للنساء العاملات بالقطاع الخاص في جميع مناطق المملكة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2022).

ومع التركيز على نجاح المرأة العاملة، لما يعود على عملها من أثر إيجابي كرفع دخل أسرته وجعلها مستقلة مادياً، ودورها في خدمة مجتمعها وازدهاره من خلال العمل في اختصاصها، فقد تظهر بعض المشكلات الناتجة عن غيابها عن المنزل وما يترتب على ذلك من مشاكل تنعكس على علاقتها الزوجية وعلى تربية الأطفال ورعايتهم. بحيث يؤدي عمل المرأة ولا سيما الأم إلى احتمالية تقصيرها في الواجبات الأسرية والمنزلية، مما يجلب لها الإرهاق النفسي بسبب الصراع الداخلي في التوفيق بين مهام العمل ومهام المنزل، بالإضافة إلى زيادة تكاليف ميزانية الأسرة في اقتطاع رواتب العمالة المنزلية ومصاريف النقل (إبراهيم وآخرون، 2017). إلا أن برامج التحول الوطني لم تغفل عن ذلك، إذ تدعم إحدى مبادرات برنامج 'قوة'²¹، تمكين المرأة العاملة السعودية من الالتحاق بسوق العمل والاستمرار فيه وهي مطمئنة على الرعاية المقدمة لأطفالها. وانعكاساً لمختلف الجهود والتشريعات الإصلاحية، لقد حققت المملكة في نهاية الربع الأول من عام 2022، تغيرات نوعية كبيرة فيما يخص تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل. وعليه، فقد بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء السعوديات في الفئة العمرية 15-64 33.6%، في حين حققت نسبة القوى العاملة النسائية من إجمالي القوى العاملة (WPW) 32.9%. بالإضافة إلى ذلك، فقد تجاوز معدل النساء اللواتي يشغلن المناصب الإدارية العليا والمتوسطة 39%، في نهاية عام 2021 (عكاظ، 2022). ويوضح الشكل التالي رقم (1)، مدى الارتفاع البارز في معدل تشغيل النساء السعوديات من 67% في عام 2017، إلى 79.8% في عام 2022.

الشكل رقم (3): معدل تشغيل النساء السعوديات



المصدر: تم إعداده من قبل الباحثات بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء (2022)

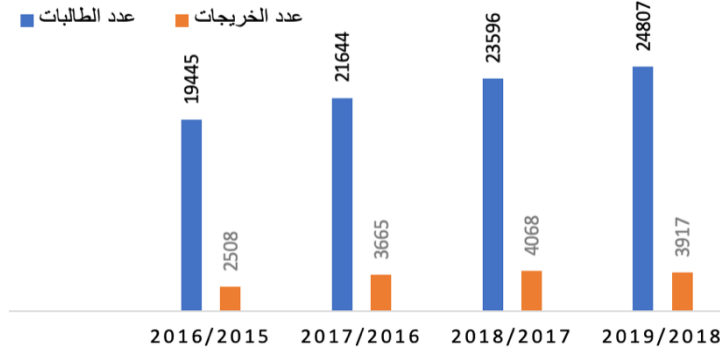
3.2 قطر

على المستويين المحلي والعالمي، تُعتبر دولة قطر من أوائل المدافعين عن حقوق المرأة، ونظراً لاهتمام الحكومة القطرية بأهمية ومكانة المرأة في شتى المجالات، فقد كفلت لها حق العمل اللائق، المشاركة الاقتصادية، والحماية الاجتماعية. وللمرأة في دولة قطر دور كبير وجهود ملموسة في مختلف المجالات داخل المجتمع وخارجه، بحيث أصبحت منافساً قوياً لإشغال المناصب الإدارية والعلمية العليا. ومن أجل ذلك ولكون التعليم هو أساس تكافؤ الفرص والتنمية، فقد كثفت الحكومة القطرية جهودها في سبيل حصول النساء على مستويات عليا من التعليم في مختلف القطاعات²². ونتيجةً لتلك الجهود، فقد ارتفع عدد الطالبات الملتحقات بالتعليم الجامعي من 19445 طالبة في عام 2016 إلى 24807 طالبة في عام 2019، كما ارتفع عدد الخريجات من 2508 طالبة إلى 3917، لنفس الفترة، كما يوضح الشكل التالي رقم (2):

(21) والذي يساند المرأة العاملة في استضافة أطفالها بأحد المراكز المعتمدة، بحيث يغطي البرنامج 50% من قيمة المركز، وذلك بما لا يتجاوز 1600SR لكل طفل من أطفال -دون السادسة من العمر- الموظفة في القطاع الخاص (قوة، 2023).

(22) مع التركيز على قطاع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

الشكل (4): تطور عدد الطالبات والخريجات في التعليم الجامعي



المصدر: تم إعداده من قبل الباحثات بناءً على بيانات جهاز التخطيط والإحصاء (2020)

وكنتيجة حتمية للاهتمام المكثف بالتعليم العالي والإقبال عليه، فقد ارتفعت نسبة WPW لتصل إلى 37% للمرحلة العمرية (25-29)، 49% للمرحلة العمرية (30-34)، في عام 2019، بحيث استحوذت المرأة على قطاعات التعليم والصحة والعمل الاجتماعي بنسبة تفوق نسبة الرجال في هذه المجالات (علاوة، 2019). وبحسب دراسة صندوق النقد العربي (2020)، سجلت دولة قطر أعلى (58.3%) مستوياتها من حيث WPW، بنحو 17.4%. وفي مجال التجارة والأعمال، نجد أن ما يقارب 20% من إجمالي السجلات التجارية مسجلة بأسماء سيدات أعمال قطريات، كما ارتفع عدد تلك السجلات من 1400 سجل في عام 2015، إلى 4000 سجل في عام 2020.

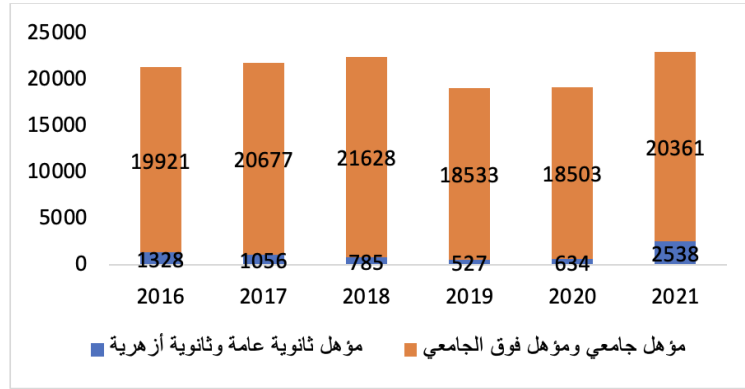
3.3 جمهورية مصر العربية

كالعديد من الدول، تُدرك الحكومة المصرية أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة ومشاركتها في سوق العمل، لكونه هدفاً رئيسياً لتحقيق نهضة المجتمع وأهداف التنمية المستدامة، وعليه فقد تم خلال الفترة (2018-2019) تخصيص مبلغ 242 مليار جنيه مصري لأجل تمكين المرأة (أموال الغد، 2023)، كما تم إصدار العديد من السياسات المساندة لـ WPW، مثل 'المادة رقم 11' من الدستور والتي تنص على "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنّة والنساء الأشد احتياجاً" (دستور مصر، 2012). وفي عام 2017، أقر الرئيس المصري عبد الفتاح السيسي الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، هادفاً بذلك رفع نسبة WPW إلى 35% بحلول عام 2030، وذلك من خلال تحقيق مبدأ تكافؤ فرص العمل بشتى القطاعات، تدعيم ثقافة ريادة الأعمال بين النساء، تخفيض نسبة المرأة المعيلة²³ تحت خط الفقر إلى 9%، وزيادة نسبة الإقراض متناهي الصغر للنساء بنسبة 53%. ومن بين السياسات الداعمة لتمكين المرأة المصرية، نموذج 'محفز سد الفجوة بين الجنسين'، وهو النموذج الأول من نوعه في أفريقيا ومنطقة الشرق الأوسط للتعاون بين القطاعين العام والخاص. ويهدف هذا النموذج إلى مساعدة الحكومات والشركات على اتخاذ الإجراءات اللازمة لسد الفجوات الاقتصادية بين الرجل والمرأة، بالإضافة إلى دفع المزيد من النساء إلى تولي المناصب الإدارية والقيادية.

واتباعاً لنموذج المساواة بين الجنسين الذي وضعه البنك الدولي، نجد أن هناك ما يُعرف 'بالختم المصري للمساواة بين الجنسين'، والذي يُركز على كلٍ من: التوظيف، التطور الوظيفي، التوازن بين الأسرة والعمل، وسياسات مواجهة التحرش الجنسي. كما أنه يهدف إلى تعزيز المساواة بين المرأة والرجل، والقضاء على الممارسات التي تعيق ترقية الإناث إلى المناصب العليا في الشركات. وبالفعل، فقد تحققت الكثير من المؤشرات الإيجابية، مثل انخفاض معدل بطالة المرأة من 24.8% في عام 2014 إلى 16% في عام 2021، ارتفاع نسبة العاملات في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات إلى 40% خلال الفترة (2019-2022). وفي عام 2020، ازدادت نسبة خريجات التعليم العالي في مجال الاتصالات والمعلومات إلى 36%. بلغت نسبة العاملات في القطاع الحكومي 30.9%. أما في عام 2021، فقد بلغت نسبة تولي المرأة للوظائف الإدارية 50.4%، كنسبة أعلى من المتوسط العالمي والبالغ 32% (مرسي، 2022). ويوضح الشكل التالي رقم (5) تقديراً للقوى العاملة للنساء، طبقاً للحالة التعليمية لهن، كما يلي:

(23) وهي التي تنفق على نفسها أو على أسرتها، كما تتمثل في المرأة الأمّلة، المطلقة، أو التي لم يسبق لها الزواج.

الشكل (5): تقدير القوى العاملة النسائية طبقاً للحالة التعليمية (بالمئات)

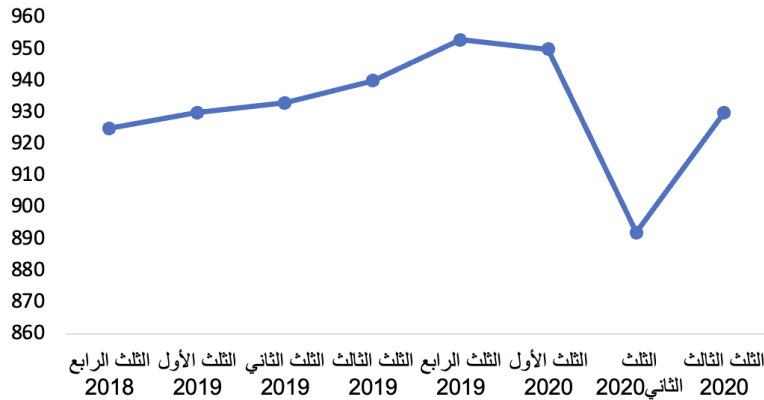


المصدر: تم إعداده من قبل الباحثات بناءً على بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (2022)

3.4 الجمهورية التونسية

وبعكس الدول السابقة، فقد تدنت مرتبة الجمهورية التونسية إلى أقل من المتوسط العالمي²⁴ في التصنيف من حيث المساواة بين الجنسين، كما تراجعت مرتبتها إلى المراكز الدنيا من حيث المشاركة الاقتصادية وفرص العمل للمرأة. إضافةً إلى انخفاض نسبة تمثيل المرأة للمناصب الوزارية منذ عام 2018 من 23.1% إلى 10% في العام التالي (الطرابلسي، 2020). وعليه، فقد قامت وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن بإطلاق العديد من البرامج التي تدعم وتمكن المرأة التونسية، مثل برنامج 'رائدات'، والذي سيمتد تنفيذه إلى عام 2026. ويهدف هذا البرنامج إلى دعم مشاريع السيدات ذوات الوضع المادي المتدني، بحيث يتم تخصيص 50 مليون دينار تونسي لتمويل ثلاثة آلاف من المشروعات الصغرى والمتوسطة. كما تصل قيمة القروض إلى 300 ألف دينار تونسي. وبالإضافة إلى برنامج 'رائدات'، فقد تم إطلاق برنامج 'صامدة'، وهو برنامج يهدف إلى تمكين ضحايا العنف من السيدات في توفير مصادر رزقهن، مما يمكنهن من التحلي بالاستقلالية الاقتصادية (سبوتنيك، 2023). ويوضح الشكل التالي رقم (6)، مدى التزايد في عدد العاملات التونسيات، مع ملاحظة انخفاضه بدرجة كبيرة خلال الثلث الثاني من عام 2020، وقد يُعزى ذلك إلى تفشي جائحة كورونا. حيث توقفت العديد من أنشطة الشركات، مما أدى إلى تقليصها للكثير من العمالة لديها، بما يقارب ما نسبته 42% (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2022).

الشكل (6): تطور عدد العاملات التونسيات



المصدر: تم إعداده من قبل الباحثات بناءً على بيانات المعهد الوطني للإحصاء (2021)

3.5 المملكة المغربية

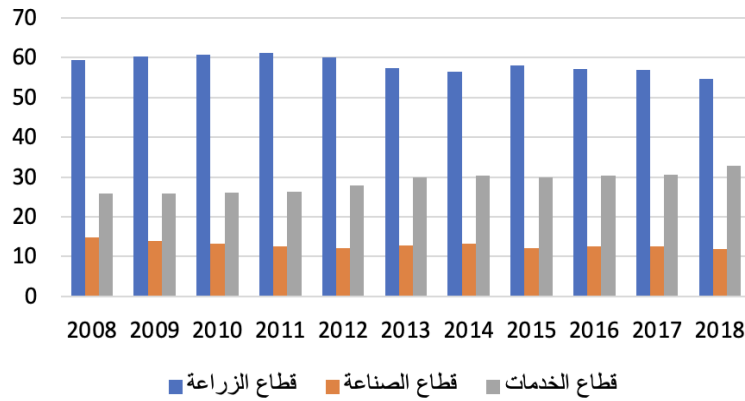
وعلى غرار الجمهورية التونسية، لا يزال معدل WPW بالمغرب من بين أقل المعدلات على مستوى العالم. فعلى الرغم من ارتفاع معدل GDP للفرد وانخفاض معدل الخصوبة وتحسن فرص التعليم في المغرب، إلا أن ذلك لا يقابله أي تحسناً في نسبة WPW. ففي عام 2018، احتلت المغرب المركز 180 من ضمن 189 دولة، حيث بلغت نسبة WPW 21.6%، مما يعني أن أكثر من نصف

(24) بحيث احتلت المركز 124، من إجمالي 153 دولة.

(78.4%) السيدات المغربيات²⁵ لم يكن يعملن أو لم يبحثن عن عمل. وعليه، تعد المملكة المغربية الدولة الأكثر انخفاضاً من حيث معدل WPW لأطول مدة زمنية، إذ بلغت ذروتها في عام 2004 لتصل إلى 26.3%. وفي دراسة للبنك الدولي (2021)، تم توضيح عوائق وأسباب تراجع نسبة WPW في المغرب، وكانت النتائج كالتالي (Acevedo&Other, 2021):

- زيادة التحصيل العلمي لرب الأسرة أفضل، وخصوصاً في المناطق الريفية.
 - الزواج.
 - وجود نساء أخريات عاطلات عن العمل داخل الأسرة الواحدة، في المناطق الريفية والحضرية، على حدٍ سواء.
 - الاعتقاد السائد في المجتمع بالأولوية للرجل في فرص العمل، مقارنةً بالنساء.
- وبناءً على ما تقدم، ففي عام 2020 أطلقت الحكومة المغربية من خلال وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة، برنامج 'مغرب التمكين'، وهو البرنامج الوطني المندمج للتمكين الاقتصادي للمرأة 2030، والذي يهدف إلى زيادة معدل WPW إلى أكثر من 30% بدلاً من 20% في الوقت الراهن. كما يهدف ذلك البرنامج إلى تخفيض نسب الفوارق بين الجنسين، وذلك من خلال عقد الشراكات مع مجالس الجهات والولايات (وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة، 2020). ويوضح الشكل التالي رقم (7) نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة في دولة المغرب، بحسب القطاعات الاقتصادية، والتي تتضمن القطاع الزراعي والصناعي وقطاع الخدمات، كما يلي:

الشكل (7): نسبة WPW في المغرب حسب القطاعات الاقتصادية

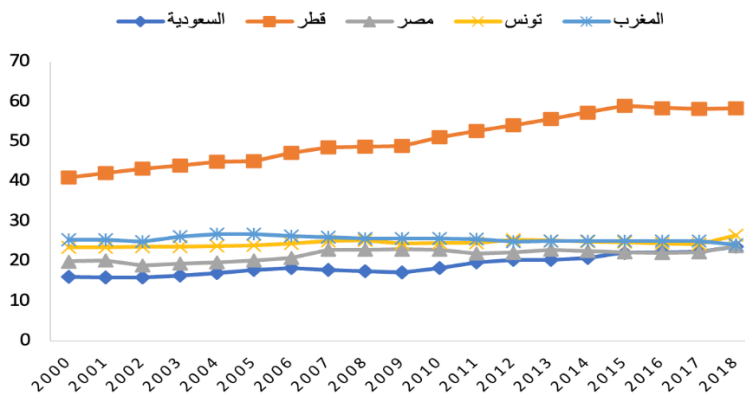


المصدر: تم إعداده من قبل الباحثات بناءً على بيانات منظمة العمل الدولية (2020)

3.6 الدول العربية محل الدراسة

وفيما يلي، سوف نقارن بين الدول العربية محل الدراسة، من حيث نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، كما يوضح الشكل البياني التالي رقم (8):

الشكل (8): نسبة WPW في الدول العربية محل الدراسة خلال فترة (2000-2018)



المصدر: تم إعداده من قبل الباحثات بناءً على بيانات صندوق النقد العربي (2020)

يوضح الشكل التالي رقم (3) مدى تفوق دولة قطر على باقي الدول محل الدراسة، من حيث معدل WPW، كما نلاحظ تقارباً كبيراً بين باقي الدول محل الدراسة، من حيث نفس المعدل. وقد يرجع سبب ذلك إلى أن مساهمة المرأة في سوق العمل في باقي الدول -

(25) في الفئة العمرية (15-65) سنة.

عدا دولة قطر-، تكون متركزة في قطاع واحد معين بعيداً عن باقي القطاعات. فعلى سبيل المثال، في السعودية يرتفع معدل WPW في قطاع الخدمات بنسبة 97.3%، وفي تونس تساهم المرأة بشكل ملحوظ في قطاع الصناعة بنسبة 38.2%، أما في المغرب فتشكل نسبة WPW 54.8% في قطاع الزراعة (صندوق النقد العربي، 2020).

4. النموذج القياسي والبيانات المستخدمة

يُخصص هذا الجزء من الدراسة للجانب التطبيقي، حيث يتم توصيف نماذج البيانات الطولية Panel Data، للتعبير عن العلاقة بين نسبة قوى العمل النسائية كمتغير تابع، وبين المتغيرات المستقلة -الموضحة في الدالة التالية- المرتبطة بمشاركة المرأة في قوى العمل، والتي تم اختيارها استناداً على الدراسات السابقة واجتهادات الباحثين. وقد تم الاعتماد على بيانات الإحصاءات الرسمية للبنك الدولي The World Bank (2023)، وذلك للحصول على بيانات جميع متغيرات الدراسة. وبتحديد المتغيرات المطلوب اختبارها، فقد تم إجراء الاختبارات الوصفية للتعرف على الاتجاه العام للمتغيرات بواسطة البرنامج الإحصائي E-views، وذلك لتقدير العلاقة محل الدراسة.

4.1 توصيف نموذج الدراسة

ستتبع الدراسة المنهج الكمي في تحليل أثر المتغيرات المستقلة المرتبطة بمشاركة المرأة في قوى العمل على قوى العمالة النسائية، ويأخذ نموذج الدراسة الصورة العامة على النحو التالي:

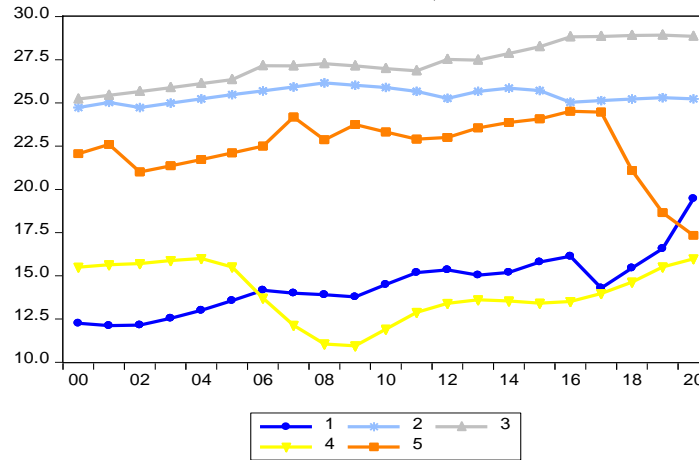
$$WPW = \beta_0 + \beta_1 MU + \beta_2 FP + \beta_3 FR + \beta_4 FE + \varepsilon$$

ويتمثل المتغير التابع (WPW) في نسبة القوى العاملة من النساء، أما المتغيرات المستقلة، فتتمثل في كل من: (MU) معدل بطالة الذكور، (FP) عدد السكان من الإناث، (FR) معدل الخصوبة، و(FE) مستوى التعليم الإناث. ويعبر ε عن حد الخطأ العشوائي للمعادلة. وتفترض هذه الدراسة، الفرضيات التالية:

- وجود علاقة طردية بين معدل بطالة الذكور ونسبة قوى العمالة النسائية.
- وجود علاقة طردية بين عدد السكان من الإناث ونسبة قوى العمالة النسائية.
- وجود علاقة عكسية بين معدل الخصوبة ونسبة قوى العمالة النسائية.
- وجود علاقة طردية بين مستوى التعليم الإناث ونسبة قوى العمالة النسائية.

4.2 متغيرات النموذج بتحديد متغيرات النموذج، فيما يلي سنستعرض الوصف والاتجاه العام لجميع متغيرات الدراسة، كالتالي: أولاً- المتغير التابع: نسبة القوى العاملة من النساء (WPW) Women's Participation in the Workforce للتعبير عن نسبة النساء من إجمالي القوى العاملة، في الدول العربية محل الدراسة، كما يلي:

الشكل (9): الاتجاه العام لنسبة القوى العاملة النسائية (WPW)



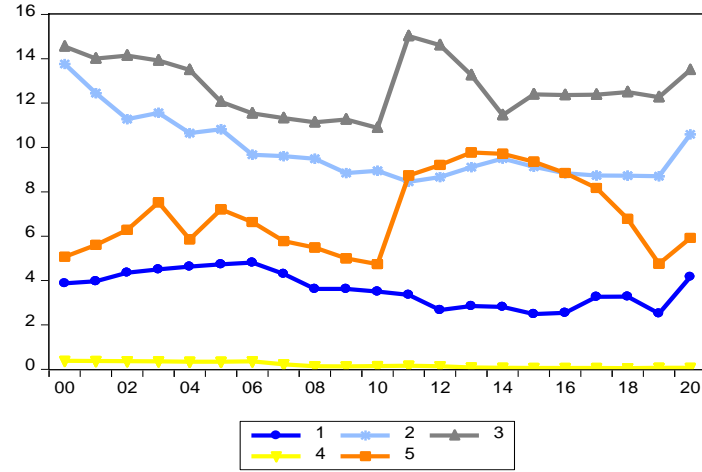
ويتضح من الشكل السابق رقم (9) مدى الاختلاف في نسبة القوى العاملة النسائية العاملة في كل دولة من الدول العربية محل الدراسة عبر الزمن، بالإضافة إلى الاختلاف بين تلك الدول. الأمر الذي يدل على تباين تلك النسبة في كل دولة. بحيث يوضح الشكل

ارتفاع نسبة القوى النسائية العاملة في كلٍّ من مصر [3] والمغرب [2]، كأعلى نسبة مقارنةً بباقي الدول محل الدراسة. يليهما دولة قطر [5]، ثم المملكة العربية السعودية [1]. وأخيراً، تصل نسبة القوى النسائية العاملة إلى أدناها، في دولة تونس [4].

ثانياً- المتغيرات المستقلة، وتشمل كلاً مما يلي:

1. معدل بطالة الذكور (MU) Male Unemployment Rate للتعبير عن نسبة بطالة الذكور، في الدول العربية محل الدراسة، كما يلي:

الشكل (10): الاتجاه لمعدل بطالة الذكور (MU) خلال الفترة (2000-2020)

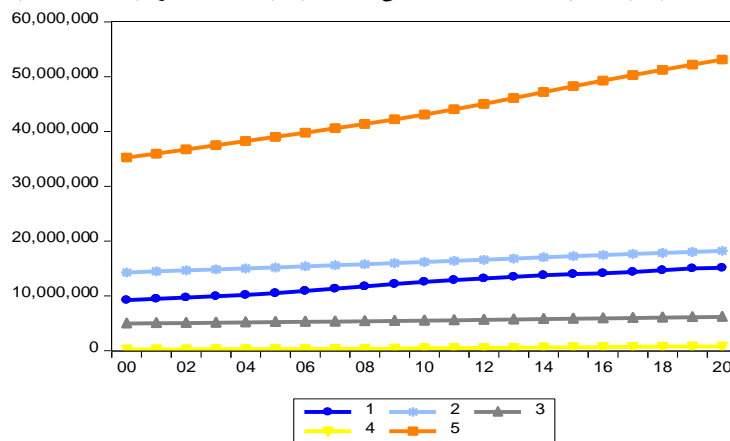


يُوضح الشكل السابق رقم (10) مدى الاختلاف في معدلات بطالة الذكور في كل دولة من الدول العربية محل الدراسة عبر الزمن، بالإضافة إلى الاختلاف بين تلك الدول. بحيث يُلاحظ ارتفاع معدل بطالة الذكور في كلٍّ من مصر [3] والمغرب [2]. يليهما دولة قطر [5]، ثم المملكة العربية السعودية [1]. وأخيراً، يصل معدل بطالة الذكور إلى أدناه، في دولة تونس [4].

2. عدد السكان من الإناث (FP) Female Population

يبين الشكل التالي رقم (11) مدى الارتفاع في عدد الإناث كنسبة من السكان، في دولة قطر [5]، يليها دولة المغرب [2]، ثم المملكة العربية السعودية [1]، ثم مصر [3]، ليصل إلى أدناه في دولة تونس [4].

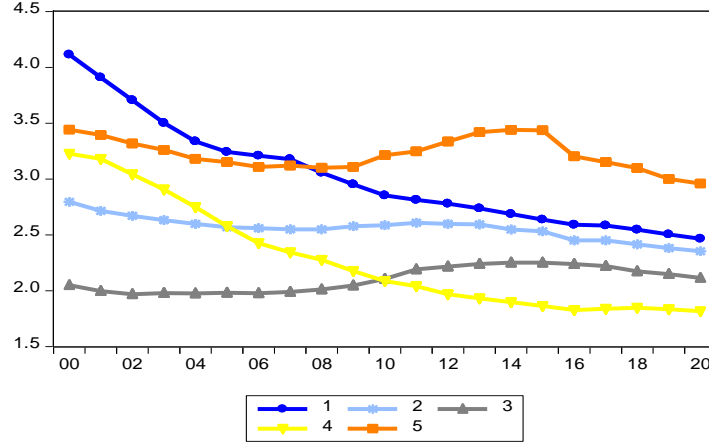
الشكل (11): الاتجاه لعدد السكان من الإناث (FP) خلال الفترة (2000-2020)



3. معدل الخصوبة (FR) Fertility Rate

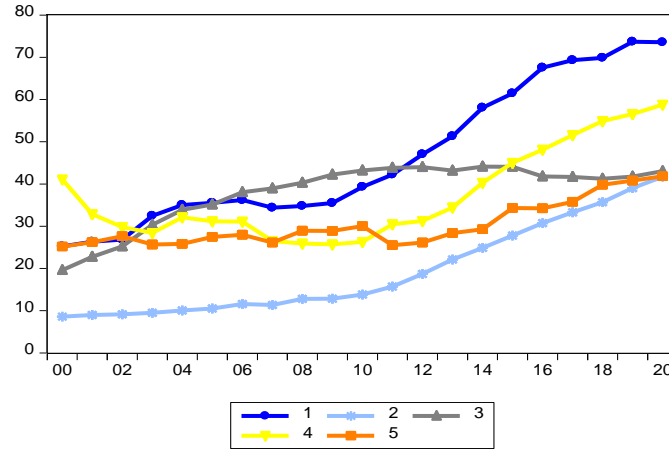
ويُقاس معدل الخصوبة -في هذه الدراسة- بعدد الولادات لكل امرأة. ونلاحظ من الشكل التالي رقم (12)، أن المنحنى لكلاً من المملكة العربية السعودية [1]، وتونس [4] يأخذ الاتجاه التنازلي، فيما يميل منحنى المغرب [2]، ومصر [3] إلى الثبات، أما في قطر فيرتفع منحناها وينخفض بمعدل بسيط طوال فترة الدراسة.

الشكل (12): الاتجاه لمعدل الخصوبة (FR) خلال الفترة (2000-2020)



4. مستوى التعليم الإناث (FE) Female Education Level والذي يُعد من أهم المحددات الاجتماعية لـ WPWL، وقد تم قياسه في هذه الدراسة- بنسبة الإناث في مرحلة التعليم العالي، كما يلي:

الشكل (13): الاتجاه لمستوى التعليم الإناث (FE) خلال الفترة (2000-2020)



ونلاحظ من الشكل السابق رقم (13)، الاتجاه التصاعدي لمعدل تعليم الإناث في الدول العربية، كما نلاحظ تفوق المملكة العربية السعودية [1] على باقي دول محل الدراسة في ذلك المعدل، والذي بلغ أقصاه في عام 2020.

4.3 مصفوفة الارتباط Correlation Matrix

يتضح من الجدول التالي رقم (1) عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة، حيث أن جميع معاملات الارتباط بين تلك المتغيرات، أقل من 95%.

جدول (1) نتائج مصفوفة الارتباط لمتغيرات الدراسة

	FE	FP	FR	MU
FE	1.000000			
FP	-0.162168	1.000000		
FR	-0.256536	0.612750	1.000000	
FE	-0.319242	0.165162	-0.139264	1.000000

4.4 التحليل الوصفي للنموذج

تشير نتائج ملحق (1) إلى قيم المتوسط والوسيط الحسابي لمختلف المتغيرات، بالإضافة إلى أعلى وأدنى قيمة لكل متغير، كما توضح أن قيم الانحراف المعياري صغيرة لكل متغيرات الدراسة مما يعني قلة تشتت البيانات عن وسطها الحسابي.

4.5 تقدير نموذج الانحدار

للوصول إلى النتائج وتفسيرها، فقد تم تقدير ثلاثة نماذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى Ordinary Least Squares (OLS)، ومن ثم فقد تم إجراء اختبائي Redundant Fixed Effects Tests و Husman Tests، لتحديد النموذج الأنسب لبيانات الدراسة.

4-5-1 نموذج الانحدار التجميعي (PRM) Pooled Regression Model

بتقدير معادلة الانحدار السابق ذكرها على الصورة الخطية، أظهرت نتائج الجدول التالي رقم (2) عند مستوى معنوية مرتفع - أقل من 1% في تفسير المتغير التابع (وفقاً لمعنوية t)، وجود علاقة طردية²⁶ - بما يتفق مع فرضيات الدراسة - بين المتغير التابع (WPW)، وكلاً من معدل بطالة الذكور (MU) وعدد الإناث (FP). كما أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية²⁷ - بما يتفق مع فرضيات الدراسة - مع معدل الخصوبة (FR). هذا بالإضافة إلى عدم معنوية مستوى تعليم الإناث (FE).

جدول (2): نتائج تقدير نموذج الانحدار التجميعي

Dependent Variable: WPW				
Total Panel (balanced) observations: 105				
Variable	Coefficient	Std. Errorr	t-Statistic	Prob.
C	21.11465	1.813579	11.64253	0.0000
MU	0.987042	0.053435	18.47181	0.0000
FP	1.03E-07	1.87E-08	5.482008	0.0000
FR	-2.945555	0.566165	-5.202649	0.0000
FE	-0.023978	0.017003	-1.410238	0.1616
R ²	0.860416	Mean dependent var		20.72974
$\overline{R^2}$	0.854833	S.D dependent var		5.713863
S.E of regression	2.177029	Akaike info criterion		4.440247
F-statistic	154.1037	Durbin-Watson stat		0.283341
Prob (F-statistic)				0.000000

وفيما يخص القدرة التفسيرية للنموذج، فقد وضع معامل تحديد المعدل $\overline{R^2}$ أن المتغيرات المستقلة تفسر التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بنسبة 85% تقريباً. كما توضح قيمة اختبار F (154.1037) المعنوية الاجمالية للنموذج.

4-5-2 نموذج التأثيرات الثابتة (FEM) Fixed Effects Model

بتقدير معادلة الانحدار السابق ذكرها على الصورة الخطية، أظهرت نتائج الجدول التالي رقم (3)، وجود علاقة طردية - بما يتفق مع فرضيات الدراسة - بين المتغير التابع (WPW) ومعدل بطالة الذكور (MU) عند مستوى معنوية أقل من 10%. علاقة طردية - بعكس المتوقع - مع معدل الخصوبة (FR) عند مستوى معنوية أقل من 5%. علاقة طردية - كما هو متوقع - مع مستوى تعليم الإناث (FE). كما أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية - بعكس المتوقع - مع عدد السكان من الإناث (FP) عند مستوى معنوية أقل من 10%.

جدول (3): نتائج تقدير نموذج التأثيرات الثابتة

Dependent Variable: WPW				
Total Panel (balanced) observations: 105				
Variable	Coefficient	Std. Errorr	t-Statistic	Prob.
C	14.55674	1.864841	7.805888	0.0000
MU	0.194572	0.115148	1.689760	0.0943

(26) تغير معدل بطالة الذكور بوحدة واحدة، يؤدي إلى تغير نسبة WPW بمقدار 0.98 في نفس الاتجاه. وتغير عدد السكان من الإناث بوحدة واحدة، يؤدي إلى تغير نسبة WPW بمقدار 1.03 في نفس الاتجاه.

(27) تغير معدل الخصوبة بوحدة واحدة، يؤدي إلى تغير نسبة WPW بمقدار 2.94 في الاتجاه المعاكس.

Dependent Variable: WPW				
Total Panel (balanced) observations: 105				
FP	1.03E-07-	5.50E-08	-1.865340	0.0652
FR	1.202200	0.499393	2.407320	0.0180
FE	0.096336	0.016320	5.902827	0.0000
R^2	0.954531	Mean dependent var		20.72974
$\overline{R^2}$	0.950742	S.D dependent var		5.713863
S.E of regression	1.268139	Akaike info criterion		3.394795
F-statistic	251.9181	Durbin-Watson stat		0.422602
Prob (F-statistic)	0.000000			

وتوضح قيمة اختبار F (251.9181) المعنوية الاجمالية للنموذج. أما فيما يخص القدرة التفسيرية للنموذج، فقد وضع معامل التحديد المعدل $\overline{R^2}$ أن المتغيرات المستقلة تفسر التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بنسبة 95% تقريبا.

4-5-3 نموذج التأثيرات العشوائية (REM) Random Effects Model

بتقدير معادلة الانحدار السابق ذكرها على الصورة الخطية، وكما هو متوقع، أظهرت نتائج الجدول التالي رقم (4) عند مستوى معنوية مرتفع -أقل من 1% - في تفسير المتغير التابع (وفقا لمعنوية t)، وجود علاقة طردية بين المتغير التابع (WPW)، وكلاً من معدل بطالة الذكور (MU) وعدد الإناث (FP)، في حين أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية مع معدل الخصوبة (FR). وبالعكس ما هو متوقع، أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية مع مستوى التعليم الإناث (FE).

جدول (4): نتائج تقدير نموذج التأثيرات العشوائية

Dependent Variable: WPW				
Total Panel (balanced) observations: 105				
Variable	Coefficient	Std. Err	t-Statistic	Prob.
C	21.11465	1.056426	19.98687	0.0000
MU	0.987042	0.031126	31.71077	0.0000
FP	1.03E-07	1.09E-08	9.411026	0.0000
FR	-2.945555	0.329796	-8.931447	0.0000
FE	-0.023978	0.009904	-2.420972	0.0173
R^2	0.860416	Mean dependent var		20.72974
$\overline{R^2}$	0.854833	S.D dependent var		5.713863
S.E of regression	2.177029	Durbin-Watson stat		0.283341
F-statistic	154.1037			
Prob (F-statistic)	0.000000			

وتوضح قيمة اختبار F (154.1037) المعنوية الاجمالية للنموذج، كما توضح النتائج القدرة التفسيرية للنموذج من خلال معامل التحديد المعدل $\overline{R^2}$ ، حيث تفسر المتغيرات المستقلة التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بنسبة 85% تقريبا.

4.6 اختيار النموذج الملائم للدراسة

لغرض تحديد النموذج الأكثر ملاءمة لبيانات الدراسة، فقد تم استخدام Redundant Fixed Effects Tests لإجراء المقاضلة بين نمودجي (PRM) و(FEM)، كما يوضح الجدول التالي رقم (5):

جدول (5): Redundant Fixed Effects Tests

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob
Cross-section F	49.677455	(4,96)	0.0000
Cross-section Chi-square	117.772518	4	0.0000

وكما يتضح من الجدول السابق رقم (5)، فإن $Probability < 5\%$ ، الأمر الذي يعني أننا نرفض فرض العدم²⁸ ونقبل الفرض البديل²⁹، أي أن نموذج التأثيرات الثابتة (FEM) هو الأفضل. وللمفاضلة بين هذا الأخير وبين نموذج التأثيرات العشوائية (REM)، سنستخدم Husman Tests، كما يوضح الجدول التالي رقم (6):

جدول (6): Husman Tests

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob
Cross-section random	198.709822	4	0.0000

وكما يتضح من الجدول السابق رقم (6)، فإن $Probability < 5\%$ ، الأمر الذي يعني أننا نرفض فرض العدم³⁰ ونقبل الفرض البديل³¹، أي أن نموذج التأثيرات الثابتة هو الأفضل.

4.7 مناقشة النتائج والاستنتاجات لنموذج التأثيرات الثابتة

بناءً على ما تقدم، فقد تم الاعتماد على نتائج نموذج التأثيرات الثابتة في الجدول رقم (3). ويمكن حصر النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، في الجدول التالي رقم (7):

جدول (7): تحليل النتائج

المتغيرات المستقلة	المعنوية	التطابق	التفسير
MU	معنوي (0.195)	يطابق التوقعات	من المتوقع أن يؤدي ارتفاع معدل بطالة الذكور إلى زيادة الفرص الوظيفية المتاحة أمام السيدات ومن ثم زيادة WPW، أي أن هناك علاقة عكسية بين معدلات البطالة لكلا الجنسين (حافظ، 2021). إلا أن العلاقة الطردية بين المتغير التابع وهذا المتغير قد كانت عند مستوى معنوية منخفض -أقل من 10%-، وقد يعود ذلك إلى الفجوة الجندرية الكبيرة بين الجنسين، حيث أن معدل بطالة الذكور منخفض جداً مقارنةً بمعدل بطالة النساء، في المنطقة العربية. مما يعني أن نسبة WPW منخفضة، إذا ما قُورنت بنسبة مشاركة الرجل في سوق العمل (منظمة العمل الدولية، 2018).
FP	معنوي (-1.03E-07)	يخالف التوقعات	من المفترض أن يؤدي ارتفاع عدد السكان من الإناث إلى زيادة WPW، إلا أن هذه الدراسة قد توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين هذين المتغيرين. وقد يُعزى ذلك إلى أنه ليس من الضروري أن ترغب جميع النساء في العمل. كما أضافت دراسة Acevedo وآخرون (2021) بأن وجود نساء عاطلات داخل الأسرة الواحدة، قد يتسبب في تراجع نسبة WPW.
FR	معنوي (1.202)	يخالف التوقعات	من المتوقع أن يؤدي ارتفاع معدل الخصوبة (عدد الولادات) إلى انخفاض WPW، إلا أن هذه الدراسة قد توصلت إلى وجود علاقة طردية بين هذين المتغيرين. وقد يرجع سبب ذلك إلى توفير الجهات الحكومية الخاصة لمراكز تستضيف الأطفال وترعاهم، مما يساعد المرأة العاملة في ذهابها للعمل. مثل برنامج قرة (قرة، 2023)، الذي ساهم بالفعل في زيادة نسبة WPW (الرياض، 2019).
FE	معنوي (0.096)	يطابق التوقعات	من المفترض أن يؤدي ارتفاع نسبة الإناث في التعليم العالي إلى زيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل، كما أشرنا سابقاً في دراسة Chamlou وآخرون (2011) باعتبار التعليم العالي من أهم المحددات لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.

(28) H0: نموذج الانحدار التجميعي هو الأفضل

(29) H1: نموذج التأثيرات الثابتة هو الأفضل

(30) H0: نموذج التأثيرات العشوائية هو الأفضل

(31) H1: نموذج التأثيرات الثابتة هو الأفضل

5. الخُلاصة

في ضوء سعي الباحثان إلى تحقيق هدف الدراسة والمتمثل في توضيح محددات المشاركة النسائية في القوى العاملة، ومدى تأثيرها على اقتصاديات بعض الدول العربية (السعودية، قطر، مصر، المغرب، وتونس). خلال الفترة (2000-2020). وفي سبيل التأسيس النظري لموضوع الدراسة، فقد تم استعراض أهم الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة. والتي تمت الاستفادة منها في اختيار متغيرات الدراسة وصياغة النموذج القياسي. ومن ثم فقد تم التطرق إلى واقع مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية الستة محل الدراسة، فضلاً عن بيان دور تمكين المرأة في سوق العمل، على رفع إنتاجية تلك الدول وزيادة معدلات نموها الاقتصادي. وقد تم اعتماد أسلوب التحليل الاقتصادي القياسي لاختبار صحة فرضيات الدراسة، والمتمثل في نموذج Panel Data بنماذج الثلاث (PRM, FEM, and REM). وقد اشتمل النموذج القياسي على عدة متغيرات مستقلة، تمثلت في كل من: بطالة الذكور، عدد السكان من الإناث، معدل الخصوبة، ومستوى التعليم للإناث. بينما تمثل المتغير التابع في نسبة القوى العاملة من النساء. ولتحديد مدى تأثير محددات المشاركة النسائية في القوى العاملة في المنطقة العربية، فقد تم اختبار أربع فرضيات، تتمحور حول الأثر الإيجابي لكل من بطالة الذكور، عدد السكان من الإناث، ومستوى تعليم الإناث، على نسبة WPW. بالإضافة إلى الأثر السلبي لمعدل الخصوبة على معدل WPW.

وكما هو متوقع، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين نسبة WPW وكلاً من: معدل بطالة الذكور ومستوى التعليم العالي للإناث. فنجد أن الزيادة في عدد النساء الملتحقات بالتعليم العالي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة معدل WPW بمقدار (0.096)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شملاوي والحيط (2018). كما أظهرت الدراسة -بعكس المتوقع- وجود علاقة عكسية بين نسبة WPW وعدد السكان من الإناث، والتي قد تُعزى إلى أنه ليس من الضروري أن ترغب جميع النساء في العمل. وخلافاً للتوقعات أيضاً، فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية مع معدل الخصوبة، والذي -كما ذكرنا سابقاً- قد يعود إلى قيام الجهات الحكومية بتوفير مراكز تستضيف الأطفال وترعاها، مما يساعد المرأة العاملة في ذهابها للعمل. وأخيراً، أثبتت النتائج أن معدل الخصوبة هو أكثر المتغيرات تأثيراً على نسبة WPW، حيث إذا تغير معدل الخصوبة بوحدة واحدة تغيرت نسبة WPW بمقدار 1.202 في نفس الاتجاه.

6. التوصيات

- ولُوحظ بشكل عام، أنه على الرغم من جهود الحكومات في الدول محل الدراسة لرفع نسبة WPW، إلا أنها لا تزال متدنية، وأن أحد أكبر العوائق في تدني تلك النسبة، هو كبر حجم الفجوة الجندرية في تلك الدول. وعليه، يُوصي الباحثان بكل ما يأتي:
- نشر الوعي وتنقيف المجتمع العربي بأهمية دخول المرأة سوق العمل، مع سن القوانين والتشريعات التي تُجرب التمييز بين الجنسين في بيئة العمل.
- ضرورة الاستمرار في تشجيع وتحفيز النساء على استمراريتهن في التعليم، إذ يُعد التحصيل العلمي العالي للمرأة من أهم العوامل المؤدية إلى رفع نسبة WPW.
- توفير المناخ الملائم لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، عن طريق تضمين برامج تدريبية تهدف إلى تأهيلها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، مما يؤدي إلى زيادة قدرتها التنافسية في ذلك السوق.
- خلق بيئات الأعمال المرنة التي تتيح للمرأة العمل بدوام جزئي أو العمل عن بعد، مع إنشاء العديد من حضانات الأطفال بالمستوى المطلوب وبأقل تكلفة لرعاية أطفال المرأة العاملة، الأمر الذي يُمكن من التغلب على أو التخفيف من جِدَة الأثر السلبي لمعدل الخصوبة.
- ختاماً، في ظل تزايد أهمية الأبحاث والدراسات التي تتعلق بعمل المرأة وتمكينها في سوق العمل، وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، يقترح الباحثان (الباحثان) العمل على دراسة الجوانب الأخرى التي تساهم في علاج ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل، والتي لم يسعفنا التطرق إليها من خلال هذه الدراسة. ونذكر من تلك الجوانب، ما يلي:
- دراسة تحليلية لأسباب تدني مشاركة المرأة على المستوى القطاعي، إذ أن مشاركة المرأة غالباً ما تكون محصورة في القطاع الخدمي وقطاع الزراعة، في حين تغيب مشاركتها في باقي القطاعات.
- دراسة قياسية عن أثر الطلاق على مشاركة المرأة في أسواق العمل، في الدول العربية.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، إبراهيم، باصبرين، سكيينة ولبي، عواطف (2017)، تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين بمدينة جدة، جمعية المودة للتنمية الأسرية. روجع من: <https://n9.cl/1484b>
- أبو إسماعيل، خالد وتزاناتوس، زافريس (2013)، نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة، منظمة العمل الدولية. روجع من: <https://cutt.us/EdVx9>
- إرقية، مريم (2022)، المرأة ومساهماتها في القوى العاملة في المجتمع الليبي، مجلة العلوم الإنسانية، 25 ع: 644-680.
- الأمم المتحدة (2023)، المساواة بين الجنسين. روجع من: <https://cutt.us/1mHzt>.
- الإسكوا (2022)، معجم المصطلحات الإحصائية. روجع من: <https://cutt.us/SwrlN>.
- أموال الغد (2023)، المجلس القومي للمرأة يرصد جهود التمكين ضمن الاستراتيجية الوطنية 2030. روجع من: <https://cutt.us/MjtkV>.
- البطيئة، بلال وعثمان، عبد الباسط (2016)، إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني: دراسة تحليلية قياسية (1970-2012)، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، 3 ج، 2 ع: 157-177.
- الجمال، زكريا (2012)، اختيار النموذج في نماذج البيانات الطويلة الثابتة والعشوائية، المجلة العراقية للعلوم الإحصائية، 21 ع، 9-5.
- الحيط، نهيل وشملاوي، حنان (2019)، أثر تمكين المرأة في نسبة مشاركتها في القوى العاملة: دراسة تطبيقية على عينة من الدول العربية خلال الفترة (2006-2015)، مجلة جامعة الشارقة، 16 ج، 1 ع: 1-25.
- الخريف، رشود والتميمي، شيخة والملحم، غادة (2016)، قوة العمل النسائية السعودية حجمها ومعدلات نموها وتغطيتها ومشاركتها الاقتصادية، المجلة الجغرافية الخليجية، 264-210.
- الراشد، عبد الرحمن (2015)، النمو الاقتصادي بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجه نحو التنمية المستدامة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، 2 ج، 162 ع: 721-778.
- الرياض (2019)، منظمة العمل الدولية: توفير حضانات أطفال للموظفات لعب دوراً في زيادة إنتاجهن. روجع من: <https://www.alriyadh.com/1742589>
- الطرابلسي، هدى (2020)، نساء تونس... القانون معهن والواقع ضدهن، صحيفة Independent العربية. روجع من: <https://cutt.us/PR8mj>
- العبدلي، عابد (2010)، محددات التجارة البيئية للدول الإسلامية باستخدام منهج تحليل بانل، مجلة دراسات الاقتصادية الإسلامية، 12 ج، 1 ع.
- العتيبي، عالية (2020)، المعوقات المرتبطة بعمل المرأة السعودية في المجال الأمني، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- بالعقاب، رؤوف (2017)، عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر.
- بدر، أشرف (2016)، مشاركة المرأة في القوى العاملة. المركز الفلسطيني لأبحاث السياسات والدراسات الاستراتيجية.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2022)، "تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2022-تعظيم الفرص لتعاف يشمل الجميع ويعزز القدرة على مواجهة الأزمات في حقبة ما بعد كوفيد-19". روجع من: <https://cutt.us/nyNtn>
- برنامج قرة (2023)، برنامج ضيافة الأطفال للمرأة العاملة 'قرة'. روجع من: <https://qurrah.sa>
- حافظ، طلعت (2021)، تمكين المرأة وبطالة الرجل، صحيفة العربية. روجع من: <https://cutt.us/zoVmJ>
- دستور مصر (2012)، مادة رقم 11. روجع من: <https://cutt.us/PO6xE>
- زهرة، بن يخلف (2021)، أثر التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة على التنمية البشرية بالجزائر دراسة قياسية خلال الفترة (1990-2020)، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، 4 ج، 1 ع: 666-687.
- سبوتنيك (2023)، وزيرة المرأة التونسية تكشف لـ"سبوتنيك" تفاصيل برنامج "صامدة" لتمكين النساء. روجع من: <https://cutt.us/CTjgE>
- شملاوي، حنان والحيط، نهيل (2018)، العوامل المؤثرة على نسبة مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة دراسة قياسية خلال الفترة (2006-2015)، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، 5 ج، 2 ع: 111-125.
- صندوق النقد العربي (2020)، دور صندوق النقد العربي في تمكين المرأة العربية. روجع من: <https://cutt.us/vi1kQ>
- صندوق النقد العربي (2022)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد: أسواق العمل في الدول العربية. روجع من: <https://cutt.us/sAmG0>
- طویل، فتيحة وقيصران، رقية (2020)، عمل المرأة وتغيير أدوار الأسرة الحضرية، جامعة محمد خيضر، سكرة، الجزائر.

- عباس، أمل (2021)، العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الأسرية في مدينة الكويت، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، ج.4، ع.43: 923-958.
- عبد المنعم، هبة، قعلول، سفيان (2018)، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية. دراسات اقتصادية(48).
- عكاظ (2022)، «التحول الوطني»: 32.9% حصة المرأة في سوق العمل و39% نسبة النساء في المناصب الإدارية. روجع من: <https://cutt.us/LZDfl>
- علاونة، محمد (2019)، القطريات يتصدرن المنطقة بالمشاركة في سوق العمل، صحيفة لوسيل. روجع من: <https://cutt.us/CJKhZ>.
- عطية، عبد السلام (2019)، أثر الصادرات النفطية على النمو الاقتصادي في دول منظمة الأوبك خلال الفترة (1990-2016)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ج.12، ع.1: 174-192.
- مرسي، مايا (2022)، سياسات دعم دور المرأة المصرية في سوق العمل، دورية الملف المصري، مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية. روجع من: <https://n9.cl/bb5vu>
- منظمة العمل الدولية (2012)، "تقرير نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة"، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيروت، لبنان.
- منظمة العمل الدولية (2015)، "تقرير التنمية البشرية، المكتب الإقليمي للدول العربية"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيروت، لبنان.
- منظمة العمل الدولية (2017)، "تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل"، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل.
- منظمة العمل الدولية (2018)، "منظمة العمل الدولية: لا تزال المرأة أقل نشاطاً في سوق العمل من الرجل في معظم أنحاء العالم". روجع من: <https://cutt.us/vC2nA>.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2016)، "تمكين المرأة وصلته بالتنمية المستدامة". روجع من: <https://cutt.us/G7hMq>.
- وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة (2020)، "برنامج مغرب التمكين والريادة". روجع من: <https://social.gov.ma/tamkine>.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2022)، "مبادرة التدريب والتوجيه القيادي للكوادر النسائية". روجع من: <https://cutt.us/6TJzD>

المراجع الأجنبية

- Acevedo, G. Devoto, F. Cerda, M. & Rodriguez, J. (2021). "Morocco: Exploring women's low labor force participation". World Bank.
- Bandiera, O. & Natraj, A. (2013), "Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth? Evidence and Policy Implications". World Bank.
- Bremmer, D. & Kesselring R. (2004). "Divorce and female labor force participation: Evidence from times-series data and cointegration", Atlantic Economic Journal 32, 175-190.
- Busse, M. & Spielmann, C. (2006). "Gender Inequality and Trade". Hamburg Institute of International Economics (HWWA). Vol. 14. N. 3, pp. 362-379.
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2017). "The effect of age and gender on labor demand – evidence from a field experiment". Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU).
- Chamliou, N. Muzi, S. & Ahmed, H. (2011). "Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: The Role of Education and Social Norms in Amman". International Conference on "Human Capital and Employment in the Mediterranean Area", Bologna, 10-11.
- ESCWA. (2012). "Addressing the barriers to women's economic participation in the ESCWA region". New York, United Nations.
- Goldin, C. (1995). "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History". In: Schultz TP Investment in Women's Human Capital and Economic Development. University of Chicago Press: 1995. pp. 61-90.
- Hendy R. (2015). "Women's Participation in The Egyptian Labor Market: 1998-2012". Economic Research Forum (ERF), Working Paper 907.
- IMF. (2018). "Pursuing Women's Economic Empowerment".

- Iweagu, H. Denis, Y. Chukwudi, N. & Andenyangtso, B. (2015). "Determinants of Female Labour Force Participation in Nigeria: The Rural/Urban Dichotomy". Journal of Economics and Sustainable Development. Vol. 6, n. 10, pp. 212-219.
- Milanovic, B. (2011). "More or Less". Finance & Development Journal. Vol. 48.n. 3.
- Pampel, F. & Tanaka, K. (1986). "Economic Development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration". Social Forces, vol. 64, n. 3, pp. 599-619.
- Schultz, T. (1961). "Investment in Human Capital". American Economic Review, 51 (1): 1-17.
- Swain, R. & Wallentin, F. (2008). "Economic and Non Economic Factor What Empowers woman. Uppsala University.
- Tasseven, O. Altas, D. & Turgut, U. (2016). "The Determinants of Female Labor Force Participation for OECD Countries". International Journal of Economic Research. Retrieved from: <https://cutt.us/xcvVw>.
- Woetzel, J. Madgavkar, A. Ellingrud, K. Labaye, E. Devillard, S. Kutcher, E. Manyika, J. Dobbs, R. & Krishnan, M. (2015). "The Power of Parity of Power: How Advancing Women's Equality Can Add 12 Trillion to Global Growth". McKinsey Company.
- World Bank. (2012). "Development Report, Capabilities, Opportunities and Participation: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa Region, A companion to the World"
- Zoellick, R. (2012). "Empowering Women Enhances the Capabilities of Nations". World Bank.

الملاحق

الملحق (1): الاحصائيات الوصفية لمتغيرات الدراسة

	WPW	MU	FP	FR	FE
Mean	2.989800	1.215572	15.78570	0.949391	3.438550
Median	3.129512	1.892208	16.34498	0.949339	3.505286
Std.Dev	0.297998	1.674590	1.602695	0.201003	0.471687
Min	2.393119	-2.995732	12.26492	0.596636	2.151963
Max	3.364653	2.709582	17.78783	1.414639	4.299768