

## المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين

كاترين إيلبورغ-فويتيك ومونيك نويك وكالبا كوتشار  
وستيفانيا فابريزيو وكانغني كبودار  
وفيليب وينجندر وبندكت كليمنتس وغيرد شوارتز

## المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين

كاترين إيلبورغ-فويتيك ومونيك نويك وكالبا كوتشار  
وستيفانيا فابريزيو وكانغني كبودار  
وفيليب وينجندر وبندكت كليمينتس وغيرد شوارتز

## صندوق النقد الدولي

إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة وإدارة شؤون المالية العامة

### المرأة والعمل والاقتصاد:

#### مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين

إعداد كاترين إيلبورغ-فويتيك ومونيك نويك وكالابانا كوتشار  
وستيفانيا فابريزيو وكانغني كبودار وفيليب وينجندر وبندكت كليمنتس وغيرد شوارتز

أذن بتوزيعه سیدارث تیواری وکارلو کوتاریلی

سبتمبر ٢٠١٣

تمثل مذكرة مناقشات الخبراء هذه آراء مؤلفيها ولا تعبر بالضرورة عن آراء الصندوق، أو سياسته المعتمدة. وينبغي أن تُنسب الآراء الواردة في المذكرة إلى المؤلفين وليس إلى الصندوق، أو مجلسه التنفيذي أو إدارته العليا. وتنشر مذكرات خبراء صندوق النقد الدولي للتعليق عليها ولمزيد من النقاش بشأن فحواها .

أرقام تصنيف نشرة الدراسات  
الاقتصادية:

E2, J3, J4, O1

مشاركة الإناث في القوى العاملة؛ أسواق العمل؛ الفجوات  
بين الجنسين، الجوانب الاقتصادية الكلية للمساواة بين  
الجنسين

البريد الإلكتروني لمؤلفي المذكرة:

[katrin@elborgh.eu](mailto:katrin@elborgh.eu) و [mnewiak@imf.org](mailto:mnewiak@imf.org)

و [skochhar@imf.org](mailto:skochhar@imf.org) و [sfabrizio@imf.org](mailto:sfabrizio@imf.org)

و [kpodar@imf.org](mailto:kpodar@imf.org) و [pwinger@imf.org](mailto:pwinger@imf.org)

و [bclements@imf.org](mailto:bclements@imf.org) و [gschwartz@imf.org](mailto:gschwartz@imf.org)

## المحتويات

٤	ملخص واف
	الانعكاسات الاقتصادية الكلية لفجوة سوق العمل:
٤	هل نوع الجنس مهم؟
٧	مشاركة الإناث في القوى العاملة: حقائق مبسطة
١١	خصائص سوق العمل حسب نوع الجنس
١٧	السياسات الرامية إلى دعم مشاركة الإناث في القوى العاملة
١٧	ألف- سياسات المالية العامة
٢٠	باء- السياسات الرامية إلى زيادة الطلب على عمالة الإناث
٢١	جيم- تدابير السياسات الأخرى
٢٣	أعمال أخرى يضطلع بها الصندوق لتعزيز دور المرأة في الاقتصاد
	الإطار
	١- السياسات المنفذة في اقتصادات الأسواق المتقدمة لتعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة والمساواة بين الجنسين
٢٥	٢- السياسات المنفذة في البرازيل لتعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة والمساواة بين الجنسين
٢٧	٣- السياسات الرامية إلى زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة وتحقيق المساواة بين الجنسين:
٢٩	قضايا التنمية
٣٠	٤- التعليم ومشاركة الإناث في القوى العاملة والمكاسب الديمغرافية في الهند
	الملاحق
٣٢	١- تحليل صندوق النقد الدولي للسياسات المتصلة بنوع الجنس
٣٦	٢- الإعانات الأسرية
	الأشكال البيانية
٧	١- مشاركة الإناث في القوى العاملة (% من السكان الإناث في سن ١٥ فما أعلى)، ١٩٩٠-٢٠١١
٨	٢- الفجوات بين الجنسين ومعدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة
١٠	٣- مشاركة الإناث في القوى العاملة والتنمية
١١	٤- مشاركة الإناث في القوى العاملة (% من مجموع السكان الإناث في عمر ١٥+)
١٥	٥- تعليم الإناث ونتائج سوق العمل
١٩	٦- سن التقاعد الرسمية في بلدان منظمة التعاون والتنمية، 2011
٢٠	٧- الوعي بشأن القوانين التي تحظر التمييز على أساس نوع الجنس عند تعيين موظفين
	جداول الملاحق
٣٧	١-٢: الإعانات الأسرية في الاقتصادات المتقدمة
٣٩	٢-٢: الإعانات الأسرية في الاقتصادات الصاعدة
٤١	المراجع

## ملخص واف

تشكل المرأة ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات المقيسة للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية لا تزال أقل بكثير من المستوى الممكن، وهو ما ينطوي على عواقب اقتصادية كلية وخيمة. ورغم ما تحقق من تقدم ملموس في العقود القليلة الماضية، فلا تزال أسواق العمل في مختلف أنحاء العالم مقسمة على أساس نوع الجنس، ويبدو أن التقدم في مسيرة المساواة بين الجنسين قد تعطل بالفعل. فلا تزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، ومعظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، كما يُلاحظ أن تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير في الحالات التي تعمل فيها المرأة مقابل أجر. كذلك تواجه المرأة فروقا كبيرة في الأجور بينها وبين نظرائها الذكور. وفي كثير من البلدان، تؤدي التثوهات والتمييز في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة، ولا يزال تمثيل الإناث منخفضا في المناصب العليا وفي مجال ريادة الأعمال.

وهناك تشابك وثيق بين تحديات النمو وخلق الوظائف والإدماج. فبينما يمثل النمو والاستقرار مطلبين ضروريين لإتاحة الفرص التي تحتاجها المرأة، نجد أن مشاركتها في سوق العمل تمثل جزءا من معادلة النمو والاستقرار أيضا. وعلى وجه التحديد، يمكن أن يؤدي ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى إعطاء دفعة للنمو في الاقتصادات التي تتزايد فيها الشيخوخة بمعدل سريع عن طريق تخفيف أثر انكماش القوى العاملة. كذلك يمكن أن يساهم تحسين الفرص المتاحة للمرأة في توسيع نطاق التنمية الاقتصادية في الاقتصادات النامية، عن طريق رفع معدلات التحاق الفتيات بالتعليم على سبيل المثال.

وتناقش مذكرة مناقشات خبراء الصندوق هذه مشاركة المرأة في سوق العمل من حيث خصائصها الأساسية التي تشكل أهمية حيوية بالنسبة للاقتصاد الكلي، والقيود التي تمنع المرأة من تنمية إمكاناتها الاقتصادية الكاملة، والسياسات التي يمكن انتهاجها للتغلب على هذه العقبات. وسيؤدي تطبيق سياسات لإزالة تشوهات سوق العمل وتهيئة ظروف متكافئة للجميع إلى إعطاء المرأة فرصة لتنمية إمكاناتها والمشاركة في الحياة الاقتصادية بصورة أوضح. ويرتكز التحليل الوارد في مذكرة مناقشات الخبراء هذه على الأبحاث التي أجرتها الدوائر الأكاديمية والمؤسسات المالية الدولية الأخرى، بالإضافة إلى أنشطة الرقابة الاقتصادية التي يضطلع بها الصندوق وأعماله البحثية الأخرى (الملحق ١).

## الانعكاسات الاقتصادية الكلية لفجوة سوق العمل: هل نوع الجنس مهم؟

١- تتوافر أدلة كثيرة على أنه حين تتمكن المرأة من تنمية إمكاناتها الكاملة في سوق العمل، يصبح من الممكن تحقيق مكاسب اقتصادية كلية كبيرة (Loko and Diouf, 2009؛ و Dollar and Gatti, 1999).

فالخسائر في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي التي تعزى إلى الفجوات بين الجنسين في سوق العمل تقدّر بنسبة تصل إلى ٢٧% في بعض المناطق (Cuberes and Teignier, 2012). وتشير دراسة Aguirre and others (2012) إلى أن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور حسب كل بلد من شأنها أن ترفع إجمالي الناتج المحلي في الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً بنسبة ٥% وفي اليابان بنسبة ٩% وفي الإمارات العربية المتحدة بنسبة ١٢% وفي مصر بنسبة ٣٤%. واستناداً إلى بيانات منظمة العمل الدولية، تقدّر دراسة Aguirre and others (2012) أن من إجمالي ٨٦٥ مليون امرأة على مستوى العالم اللاتي يمكن إمكانات المساهمة بصورة أتم في اقتصاداتهن الوطنية، تعيش ٨١٢ مليون امرأة في بلدان صاعدة ونامية.

٢- وفي الاقتصادات التي تتزايد فيها الشيخوخة بمعدل سريع، يمكن أن تؤدي زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى إعطاء دفعة للنمو عن طريق تخفيف أثر انكماش القوى العاملة. ففي اليابان، على سبيل المثال، يمكن أن يرتفع معدل النمو المحتمل السنوي بنحو ٠,٢٥ نقطة مئوية إذا بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة المتوسط السائد في بلدان مجموعة السبعة، مما يؤدي إلى زيادة دائمة مقدارها ٤% في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، مقارنةً بالسيناريو الأساسي (IMF, 2012c). ومن شأن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة أيضاً أن يسفر عن زيادة مهارات القوة العاملة، بالنظر إلى ارتفاع مستويات تعليم النساء مقارنة بالرجال (Steinberg and Nakane, 2012).

٣- ويمكن أن يسهم تحسين فرص المرأة لكسب الدخل والتحكم فيه في توسيع نطاق التنمية الاقتصادية في الاقتصادات النامية عن طريق رفع معدلات التحاق الفتيات بالتعليم على سبيل المثال. فالمرأة يرجح لها بدرجة أكبر من الرجل أن تستثمر جزءاً كبيراً من دخل أسرتها المعيشية في تعليم أبنائها. وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن عمل المرأة، مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، يمكن أن يكون أهم عامل على الإطلاق للحد من الفقر في الاقتصادات النامية (Heintz, 2006). ويمكن بالتالي أن تسفر زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة وحصولهن على دخل أكبر عن زيادة الإنفاق على التحاق الأطفال، بمن فيهم الفتيات، بالتعليم مما يتسبب في دورة حميدة، حين تصبح النساء المتعلّمات قدوة للإناث (Aguirre and others 2012؛ و Miller 2008). وتفترض دراسة Stotsky (2006b) أن الغياب النسبي للفرص أمام النساء في البلدان النامية يكبح النمو الاقتصادي، بينما يؤدي النمو الاقتصادي في الوقت ذاته إلى تحسين وضع المرأة من حيث تخفيف حالة الحرمان.

٤- ومن شأن تحقيق المساواة في إتاحة المدخلات أن يرفع إنتاجية الشركات المملوكة لنساء (Do, Levchenko, and Raddatz, 2011). وقد خلصت دراسات إلى أن فروق الإنتاجية بين الشركات المملوكة لرجال والشركات المملوكة لنساء تُعزى بالدرجة الأولى إلى فروق في إتاحة المدخلات الإنتاجية (Blackden and

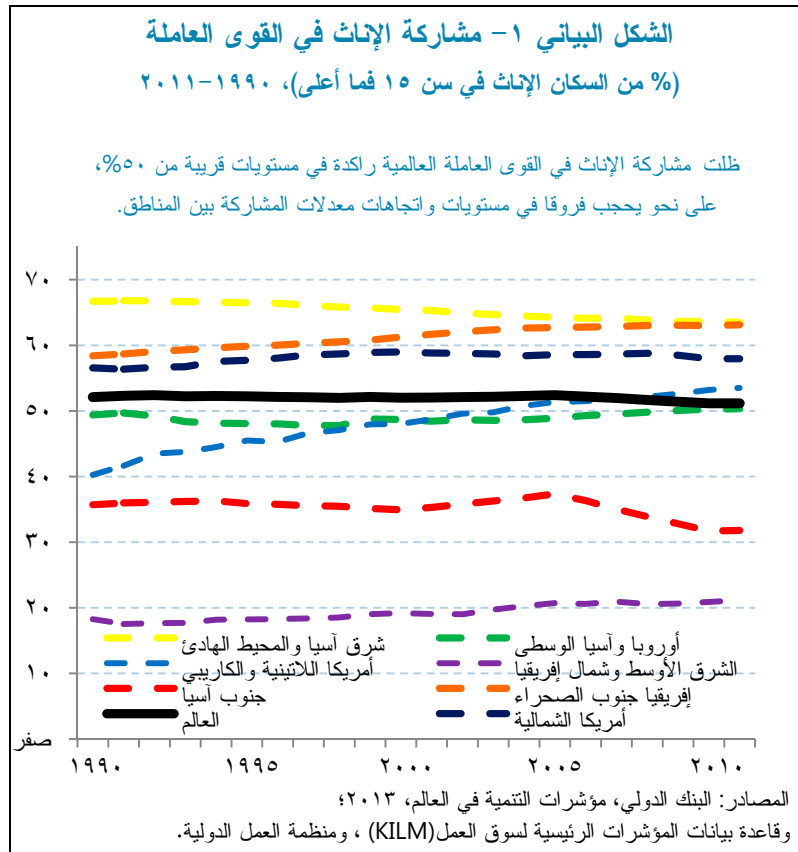
(Hallward-Driemeier 2013). ويمكن أن يؤدي خفض هذه الفجوة في الإنتاجية، بتحقيق المساواة في إتاحة الموارد الإنتاجية، أن يثمر مكاسب ملموسة في الناتج (World Bank, 2011).

٥- ومن شأن توظيف النساء على قدم المساواة مع الرجال أن يتيح للشركات الاستفادة بدرجة أكبر من مجموعة المواهب المتاحة، مما تترتب عليه انعكاسات على النمو المحتمل (Barsh and Yee, 2012؛ و CAHRS 2011). فهناك أدلة، وإن لم تكن حاسمة، على حدوث تأثير إيجابي على أداء الشركات نتيجة لوجود نساء في مجالس إدارتها ومناصب الإدارة العليا فيها.<sup>١</sup> فالشركات التي توظف نساء في مناصب الإدارة يمكن أن تكون مهيأة بشكل أفضل لخدمة الأسواق الاستهلاكية التي تهيمن عليها النساء (CED 2012؛ و CAHRS 2011) ويمكن أن يؤدي التنوع الأكبر، من حيث نوع الجنس، في مجالس الإدارات إلى تعزيز حوكمة الشركات بتوفير طائفة أوسع من المنظورات (OECD, 2012؛ و Lord Davies, 2013). وعلاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي زيادة عدد النساء في مراكز صنع القرار إلى خفض نسبة المعاملات المالية التي تنطوي على مخاطر مرتفعة التي ينفذها عادة المتداولون الذكور (Coates and Herbert, 2008).

---

<sup>١</sup> تخلص دراسة (Dezso and Ross 2011) في تحليلها للشركات التي تركز على الابتكار إلى أن تمثيل المرأة في مناصب الإدارة العليا يمكن أن يحسن أداء الشركة المعنية. وتبين دراسة (McKinsey 2008) أن الشركات التي توجد في أفرقة إدارتها العليا ثلاث نساء أو أكثر تسجل نتائج أعلى على جميع الأبعاد التنظيمية التسعة (بما في ذلك القيادة، وبيئة وقيم العمل، والتنسيق، والسيطرة) التي ترتبط ارتباطاً موجباً بهوامش تشغيل أعلى. وتؤيد هذه النتيجة دراسة أجريت في فترة سابقة هي (Catalyst 2004) التي تخلص إلى وجود ارتباط موجب بين التنوع على أساس نوع الجنس والأداء المالي (نسبة العائد إلى أسهم الملكية ونسبة العائد الكلي إلى عدد المساهمين).

## مشاركة الإناث في القوى العاملة: حقائق مبسطة



٦- لا يزال متوسط مشاركة الإناث في القوى العاملة منخفضاً عند مستوى قريب من ٥٠٪، مع تفاوت المستويات والاتجاهات العامة من منطقة إلى أخرى (الشكل البياني ١). ففي حين تمثل النساء حالياً ٤٠٪ من القوة العاملة العالمية (World Bank, 2011)، ظل معدل مشاركتهن في القوة العاملة على مدى العقدين الماضيين في حدود ٥٠٪. ويحجب هذا المعدل المتوسط فروقاً كبيرة بين المناطق في المستويات والاتجاهات العامة. فهو يتراوح من مستوى لا يزيد على ٢١٪ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أكثر من ٦٣٪ في منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ ومنطقة إفريقيا جنوب الصحراء<sup>٢</sup>. وفي حين شهدت أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي زيادات كبيرة في هذا المعدل

بلغت نحو ١٣ نقطة مئوية على مدى العقدين الماضيين، فلا تزال المعدلات تتراجع في جنوب آسيا. أما في أوروبا وآسيا الوسطى فقد ظل المعدل ثابتاً بوجه عام<sup>٣</sup>.

٧- وعلى الرغم من تراجع الفروق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في سوق العمل فإنها لا تزال مرتفعة في معظم المناطق. فمتوسط فجوة المشاركة بين الجنسين - أي الفرق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة - يتراجع منذ عام ١٩٩٠، فيما يعزى بالدرجة الأولى إلى انخفاض معدلات مشاركة الذكور في سوق العمل على مستوى العالم، إلا أنه لا يزال كبيراً (الشكل البياني ٢). وتتفاوت الفجوة بين الجنسين بصورة كبيرة حسب المنطقة، مع وجود أعلى فجوة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (٥١ نقطة مئوية)،

<sup>٢</sup> تنطبق تعاريف البنك الدولي للمجموعات القطرية على جميع الأشكال البيانية واللوحات القائمة على أساس بيانات مؤشرات التنمية العالمية.

<sup>٣</sup> تدل الفروق في نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة بين الاقتصادات المختلفة أيضاً على فروق في تسويق الخدمات (Freeman and Schettkat 2002).

تليها منطقتا جنوب آسيا وأمريكا الوسطى (أعلى من ٣٥ نقطة مئوية)، وأدنى المستويات في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وشرق ووسط إفريقيا (نحو ١٢ نقطة مئوية).

٨- وتتفاوت الفجوة بين الجنسين بصورة كبيرة حتى بين بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. فعلى سبيل المثال، تبلغ هذه الفجوة ٢٥ نقطة مئوية في سوق العمل اليابانية، بينما تزيد قليلا على ١٠ نقاط مئوية في المتوسط في الاقتصادات المتقدمة الكبرى، وتقتصر على ٦% في السويد. وعلى نطاق البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تتركز عمالة النساء في قطاع الخدمات، حيث يعمل فيه ٨٠% من النساء العاملات، مقارنة بنسبة ٦٠% للرجال. ودخل هذا القطاع، تشغل النساء حصة كبيرة بصورة غير متكافئة من الوظائف في الخدمات الصحية والمجتمعية، يليها قطاع التعليم (OECD, 2012). ويخلص تحليل أعدته منظمة العمل الدولية (ILO, 2010) إلى أن المرأة ممثلة بصورة زائدة في القطاعات التي تتسم بانخفاض المكانة والأجور.

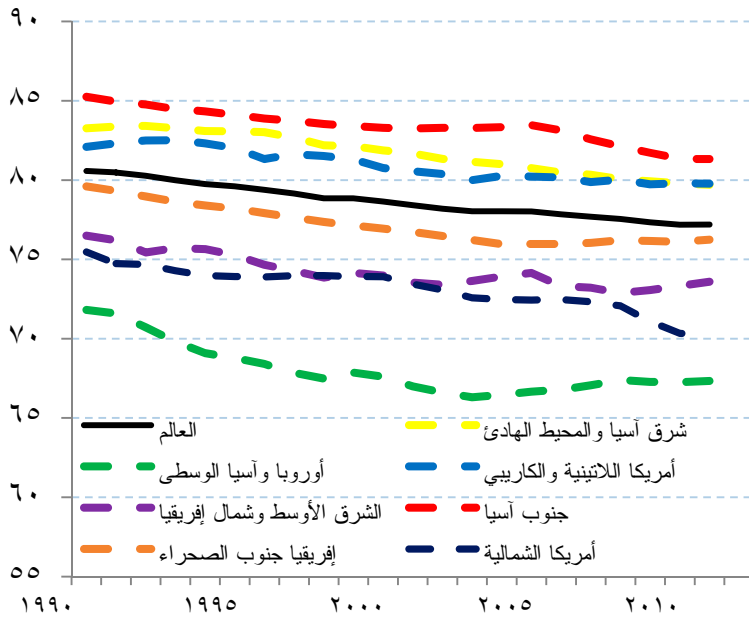
## الشكل البياني ٢- الفجوات بين الجنسين ومعدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة

نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة، ١٩٩٠-٢٠١١  
(% من السكان الذكور في عمر +١٥)

... فيما يعزى بدرجة كبيرة إلى تراجع متزامن في نسب مشاركة الذكور في القوى العاملة.

الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة، ١٩٩٠-٢٠١٠  
(نسبة مشاركة الذكور ناقصا نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، بالنقاط المئوية)

لا تزال الفروق بين نسب مشاركة الإناث والذكور في القوى العاملة تتراجع في جميع المناطق ...



المصدر: البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية، ٢٠١٣؛  
والمؤشرات الرئيسية لسوق العمل، منظمة العمل الدولية.



المصدر: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، منظمة العمل الدولية.  
تستند المجموعات القطرية إلى تصنيف Geoscheme للأمم المتحدة وتصنيف المناطق للبنك الدولي.

٩- وتختلف مشاركة الإناث في القوى العاملة باختلاف نصيب الفرد من الدخل، مع وجود أدلة تشير إلى وجود علاقة على شكل حرف U (الشكلان البيانيان ٣ و ٤). فمع تدني مستويات نصيب الفرد من الدخل، يكون ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة دليلاً على ضرورة العمل في غياب برامج للحماية الاجتماعية. ومع زيادة دخل الأسرة المعيشية ووجود برامج أقوى للحماية الاجتماعية، يمكن أن تتسحب المرأة من سوق العمل تفضيلاً للعمل المنزلي ورعاية الأطفال. وعلى مستويات دخول البلدان المتقدمة، تزداد مشاركة المرأة في سوق العمل نتيجة للحصول على قسط أوفر من التعليم، وانخفاض معدلات الخصوبة، وتوافر التكنولوجيا الموفرة للعمالة في الأسرة المعيشية، وتوافر خدمات الأسر المعيشية وفق آليات السوق (Duflo, 2012؛ و Tsani and others, 2012؛ و World Bank, 2011). وقد خلصت الدراسات إلى أن العلاقة التي تتخذ شكل U تظل مستقرة على مدى الوقت وتظل متماسكة عند تحديد أثر الخصائص القُطرية.<sup>٤</sup>

---

<sup>٤</sup> على سبيل المثال، تعيد دراسة (Mammen and Paxson 2000) ذكر العلاقة التي تتخذ شكل حرف التي انتهت إليها دراسة Golden (1995) للبيانات القطرية المقارنة المستمدة من الأعوام ١٩٧٠ و ١٩٧٥ و ١٩٨٠ و ١٩٨٥، وتذكر أنه يمكن العثور على أنماط مشابهة بغض النظر عما إذا كانت المشاركة في سوق العمل تقتصر على النساء في عمر ٤٥-٥٩ أو تشمل نساء أصغر سناً. وعند تجميع البيانات وإدراج الآثار الثابتة حسب البلد، تبين الدراسة أن تنبؤ المطابقة التربيعية بالبيانات يظل جيداً.

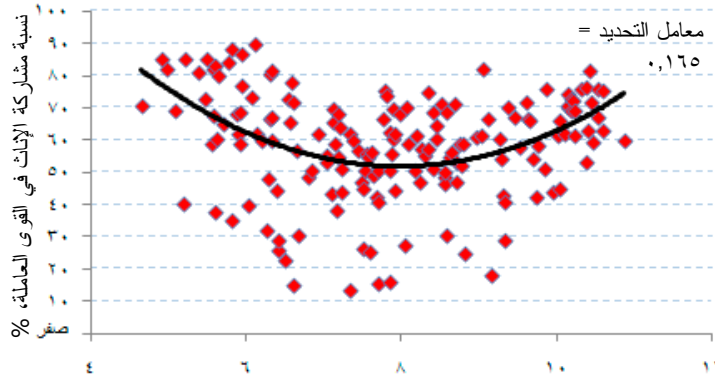
### الشكل البياني ٣ - مشاركة الإناث في القوى العاملة والتنمية

مشاركة الإناث في القوى العاملة في مختلف البلدان،  
٢٠١٠، % من السكان الإناث (عمر +١٥)

... مع وجود نقاط عرضية تنتقل إلى أعلى بمرور الوقت.

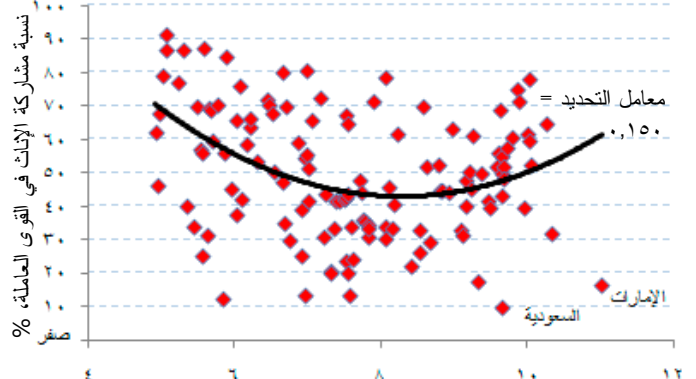
مشاركة الإناث في القوى العاملة في مختلف البلدان،  
١٩٨٠، % من السكان الإناث (عمر +١٥)

تفاوتت نسب مشاركة الإناث في القوى العاملة بتفاوت الدخل، مع وجود أدلة  
تشير إلى وجود علاقة على شكل حرف U.



لوغاريتم نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بالأسعار الثابتة للدولار في عام ٢٠٠٠

المصادر: البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية؛ والمؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM)، منظمة العمل الدولية.



لوغاريتم نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بالأسعار الثابتة للدولار في عام ٢٠٠٠

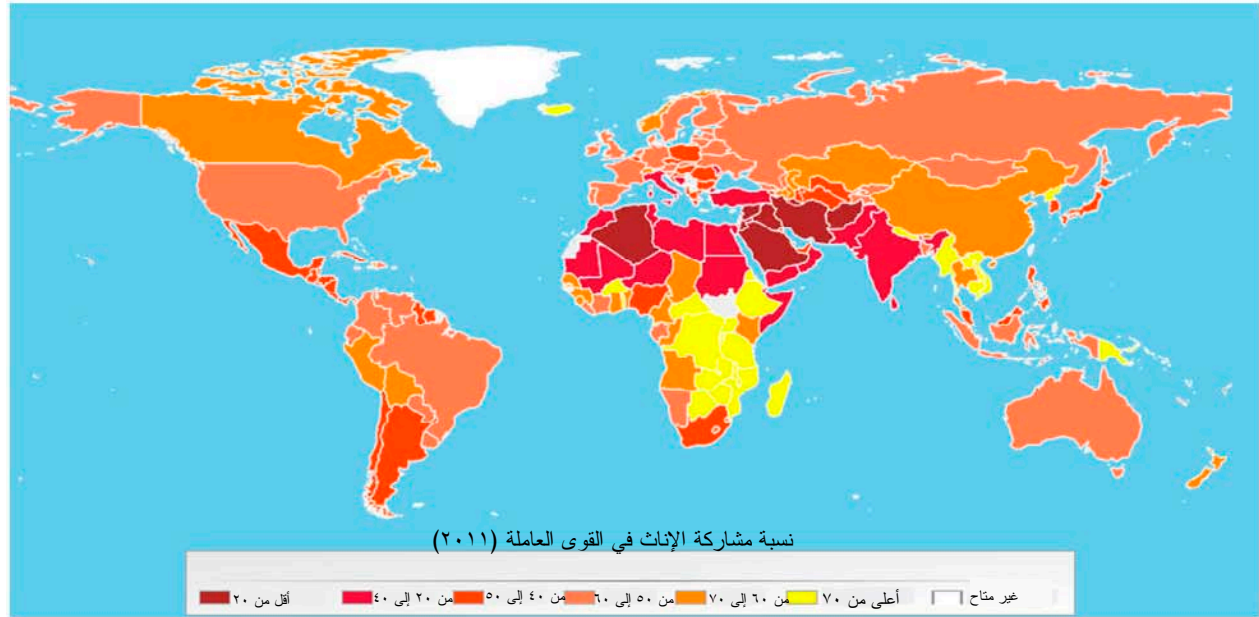
المصادر: البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية؛ والمؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM)، منظمة العمل الدولية.

١٠ - ولا تزال الفجوات بين الجنسين في مجال التعليم تتراجع إلا أن معدلات إلمام النساء بالقراءة والكتابة تظل أقل من معدلاته بين الرجال.° وقد أغلقت الفجوات بين الجنسين في مجال التعليم الابتدائي بدرجة كبيرة، مع بلوغ نسبة معدلات قيد الإناث إلى الذكور في المدارس الابتدائية ٩٤% حتى في أقل البلدان نمواً (الشكل البياني ٥). وفي التعليم الثانوي، تبلغ نسبة قيد الإناث إلى الذكور ٩٧% في المتوسط، ويرجح الآن بدرجة أكبر للمرأة، مقارنة بالرجل، أن تلتحق بمؤسسات التعليم فوق الثانوي. ومع ذلك، تظل معدلات إلمام النساء بالقراءة والكتابة أقل منها عند الرجال، لا سيما في مناطق جنوب آسيا وشرق وشمال إفريقيا.

° في كل من الشكليين البيانيين ٢ و ٥، تنطبق تعريف البنك الدولي لمعدلات المشاركة في القوى العاملة وتتضمن العمل على أساس عدم التفرغ.

#### الشكل البياني ٤ - مشاركة الإناث في القوى العاملة (% من مجموع السكان الإناث في عمر ١٥+)

تتفاوت مشاركة الإناث في القوى العاملة بصورة كبيرة في مختلف بلدان العالم



المصدر: البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية، ٢٠١٣، وقاعدة بيانات المؤشرات الرئيسية لسوق العمل (KILM) لمنظمة العمل

### خصائص سوق العمل حسب نوع الجنس

١١ - تسهم المرأة بدرجة كبيرة في تحقيق الرفاهية الاقتصادية من خلال قيامها بقدر كبير من الأعمال غير مدفوعة الأجر، من قبيل تربية الأطفال والاضطلاع بالأعمال المنزلية، التي تظل غير مرئية ولا محسوبة في إجمالي الناتج المحلي<sup>١</sup>. وتقل قدرة النساء على المشاركة في سوق العمل نتيجة لتخصيصهن وقتاً أكبر للقيام

<sup>١</sup> تخلو مجملات الدخل القومي دائماً من تفسير الجوانب الاقتصادية المرتبطة بالأعمال غير مدفوعة الأجر بصورة سليمة (Stotsky 2006b). وتبين درجة تمثيل هذه الأعمال في إجمالي الناتج المحلي مدى تسويق هذه الخدمات، الذي يختلف باختلاف البلدان (Freeman and Schettkat 2002). وتسفر محدودية مشاركة المرأة في سوق العمل عن خفض كبير في مستويات الأنشطة الاقتصادية المقيسة، حيث يبلغ الفرق بينها وبين النشاط الاقتصادي المحتمل نسبة تصل إلى ٣٤% في بعض البلدان (Aguirre and others, 2012).

بأعمال غير مدفوعة الأجر. فالمرأة تقضي في المتوسط ضعف الوقت الذي يقضيه الرجل في الأعمال المنزلية وأربعة أضعافه في رعاية الأطفال (Duflo, 2012)، مما يحرر الوقت لأفراد الأسرة المعيشية الذكور للمشاركة في القوى العاملة الرسمية. وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تقضي المرأة يومياً وقتاً يزيد بنحو ساعتين ونصف الساعة عن الوقت الذي يقضيه الرجل في الأعمال غير مدفوعة الأجر (بما في ذلك أعمال الرعاية)، بغض النظر عن حالة الزوج/الزوجة الوظيفية (Aguirre and others, 2012).<sup>٧</sup> ونتيجة لذلك، يقترب الفرق بين الجنسين من صفر في إجمالي وقت العمل - أي مجموع الأعمال مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، بما في ذلك وقت التنقل، في عدد كبير من البلدان (OECD, 2012). وتذهب دراسة (Heintz 2006) إلى أن توزيع الأعمال السوقية والأعمال المنزلية بين الجنسين، إلى جانب انخفاض إمكانات الكسب لدى المرأة، غالباً ما يؤدي إلى تعزيز الديناميكية القائمة للفوارق بين الجنسين على مستوى الأسرة المعيشية.

١٢- وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، لا تزال الفروق بين الجنسين كبيرة فيما يتعلق بساعات العمل مدفوع الأجر والمشاركة في عمل على أساس عدم التفرغ. فالعمل غير المتفرغ يظل مجالاً تغلب عليه مشاركة الإناث، ونظراً لاستمرار الأدوار المرتبطة بنوع الجنس، غالباً ما يكون هو الحل الوحيد لتحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية (ILO, 2010). وفي كثير من الاقتصادات المتقدمة، تزداد مخاطر تعرض النساء للفقر في سن كبيرة نتيجة للمسارات المهنية المتصلة حصراً بنوع الجنس، والتي يميزها مشاركة المرأة بدرجة أكبر في عمل على أساس عدم التفرغ وانقطاعها عن مشوارها المهني لفترات أطول لرعاية الطفل. وفي حين تمثل ترتيبات العمل على أساس عدم التفرغ غالباً شرطاً أساسياً لمشاركة المرأة في سوق العمل، فإن هذه الترتيبات يمكن أن تديم الأدوار القائمة على نوع الجنس، مما يؤدي إلى تأخرها في تطوير مسارها الوظيفي (OECD, 2012).<sup>٨</sup>

١٣- وعلاوة على ذلك، توجد فجوة كبيرة في الأجور ترتبط بنوع الجنس؛ حتى في حالة أداء نفس الأعمال، وحتى مع تحديد آثار الخصائص الفردية، مثل التعليم. ففي كل بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تقدر فجوة الأجور بين الجنسين، التي تعرّف بأنها الفرق بين وسيط الأجور التي يتقاضاها الذكور والإناث مقسوماً على وسيط الأجور التي يتقاضاها الذكور، بنسبة ١٦% (OECD 2012). ويُعزى نحو ٣٠% من هذه الفجوة في المتوسط إلى عاملي الفصل الوظيفي وساعات العمل المخفضة، إلى جانب الفروق في الخبرة بالعمل. وفي حين تضيق فجوة الأجور بالنسبة للنساء الأصغر سناً، فإنها تزيد بحدة خلال سنوات الحمل وتنشئة الأطفال، بما يشير إلى وقوع عقوبة إضافية على المرأة هي "عقوبة الأمومة"، تقدر بنسبة ١٤% في جميع بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وفي الاقتصادات الصاعدة، تتفاوت فجوات الأجور بدرجة كبيرة،

<sup>٧</sup> في حين يشارك الرجال غالباً في الأعمال المنزلية التي تتوافق بسهولة أكبر مع مواعيد عملهم نتيجة لطبيعتها التي يغلب عليها الطابع العرضي، تتحمل النساء غالباً مسؤولية الأعمال المنزلية الروتينية التي يتعين إنجازها بغض النظر عن ضغوط العمل الأخرى.

<sup>٨</sup> في أوروبا، تقتصر نسبة التحول إلى العمل على أساس التفرغ في مرحلة متأخرة من المشوار المهني على ٣% للنساء و ١,٥% للرجال.

مع ارتفاعها نسبيا في الصين وإندونيسيا وجنوب إفريقيا. أما الضيق النسبي في فجوة الأجور في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فيفسره صغر حصة النساء اللاتي يعملن في وظائف بأجر واللاتي يتمتعن غالبا بحظ أوفر من التعليم من زملائهن الذكور. وفي عدة بلدان، تكون فروق الدخل أكبر حتى من ذلك عند مقارنة الرجال بالنساء في شريحة التعليم الأعلى (OECD, 2012).

١٤ - وتكون فجوة الدخل بين الجنسين أكبر في العمل الحر منها في العمل بأجر، وأحد العوامل المفسرة لذلك تخصيص المرأة وقتا أقل لعملها التجاري. ففي المتوسط، تسجل المشاريع المملوكة لنساء مستويات أدنى من الأرباح والإنتاجية من المشاريع المملوكة لذكور، وهو ما يفسره أيضاً حجم المشروع، وكثافة رأس المال، وزيادة محدودية النفاذ إلى التمويل الخارجي والموارد الإنتاجية (OECD, 2012).<sup>٩</sup>

١٥ - وفي كثير من البلدان، يؤدي غياب الضروريات والحقوق الأساسية إلى كبح إمكانية انضمام المرأة إلى سوق العمل الرسمية أو العمل في ريادة المشاريع. وفي بعض الاقتصادات الصاعدة والنامية، تكبل الإمكانيات الاقتصادية للمرأة نتيجة للقيود التي تُفرض على استقلالية تنقلاتها ومشاركتها في سوق العمل (World Bank, 2011). وتعمل النساء بأعداد مهيمنة في القطاع غير الرسمي، الذي يتسم بضعف أوضاعه الوظيفية، وانخفاض درجة الحماية، وانعدام المهارات في أغلب الأعمال، وعدم استقرار الدخل (ILO, 2012a؛ و Campbell and Ahmed, 2012). وغالبا ما يكون نطاق ملكيتهن وتمتعهن بحقوق الإرث ونفاذهن إلى الائتمان محدوداً. ففي الزراعة، ولا سيما في إفريقيا، تقل مساحات الأراضي التي تستغلها النساء والمحاصيل المدرة للعائد التي يزرعنها عن مساحات الأراضي التي يستغلها الرجال والمحاصيل المدرة للعائد التي يزرعونها، وتقل إمكانية حصولهن على المدخلات الزراعية مقارنة بالرجال (World Bank, 2011).

١٦ - وفي عدد كبير من الاقتصادات المتقدمة، تفرض النظم الضريبية روادع قوية تثبط مشاركة الإناث في القوى العاملة بما تفرضه من عوائق ضريبية كبيرة على صاحب الدخل الثانوي.<sup>١٠</sup> ففي حالة فرض ضرائب على دخل الأسرة بدلا من فرضها على دخل الفرد، يكون العائق الضريبي المطبق على صاحب الدخل الثانوي - المرأة المتزوجة غالبا - أعلى من العائق الضريبي المفروض على المرأة المطابقة لها في جميع الظروف عدا

<sup>٩</sup> لم تخضع أسباب هذا التفاوت لدراسة وافية. وتتضمن التفسيرات المحتملة وجود ممارسات تمييزية، وكذلك الحجم الأصغر للمشاريع المملوكة لنساء والصعوبات العامة التي تواجهها المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الحصول على الائتمان (OECD, 2012).

<sup>١٠</sup> تعنى دراسة Stotsky (1996) بتحليل التحيز القائم على نوع الجنس في النظم الضريبية، الذي يمكن أن يتخذ أشكالا صريحة وضمنية، على نحو يدل على الأعراف الاجتماعية الأساسية. ويشمل التمييز الصريح القائم على نوع الجنس في ضريبة الدخل الشخصي القواعد التي تحكم تخصيص الدخل المشترك، وتخصيص الإعفاءات والخصومات والتفضيلات الضريبية الأخرى، وتحديد معدلات ضريبية ومسؤوليات قانونية لدفع الضريبة. ويظهر التحيز الضمني القائم على نوع الجنس بصفة غالبية في زيادة المعدلات الضريبية الحدية التي يمكن أن تثبط صاحب الدخل الثانوي.

أنها لا تكون متزوجة. ولا تزال الضرائب المفروضة على الأسرة والعناصر الضريبية المتصلة بالأسرة (مثل تقديم إقرارات ضريبية مشتركة إلزامية، وبدلات للزوجة المعالة، والخصومات الضريبية المشروطة بدخل الأسرة) واسعة الانتشار، وإن كان عدد كبير من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي قد تحول باتجاه فرض الضريبة على الفرد.

١٧- وفي جميع البلدان، لا يزال تمثيل المرأة منخفضاً في مناصب الإدارة العليا وفي قيادة المشاريع. فعلى سبيل المثال، استمرت نسبة النساء اللاتي يشغلن منصب المسؤول التنفيذي الأول في الشركات الخمسمائة التي يغطيها مؤشر ستندارد آند بور، خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢، عند مستوى ٤.١%<sup>١١</sup> وفي بلدان الاتحاد الأوروبي السبعة والعشرين، تقتصر نسبة النساء اللاتي يملكن شركات بموظفين على ٢٥%. وفي عام ٢٠١٢، لم تزد نسبة النساء اللاتي يشغلن مقاعد برلمانية على مستوى العالم على ٢٠% تقريباً. وعندما تتقلد النساء مناصب أرفع في العمل الحكومي، يكون شغلهن لوزارات يتركز عملها على الجوانب الاجتماعية والثقافية أرجح من شغلهن لوزارات معنية بمهام اقتصادية واستراتيجية رئيسية (OECD, 2012). وعلاوة على ذلك، تشير الأدلة المستمدة من مستويات جزئية إلى أن التتميطات المتصلة بنوع الجنس ربما تعوق مشاركة المرأة في العمل السياسي.<sup>١٢</sup>

---

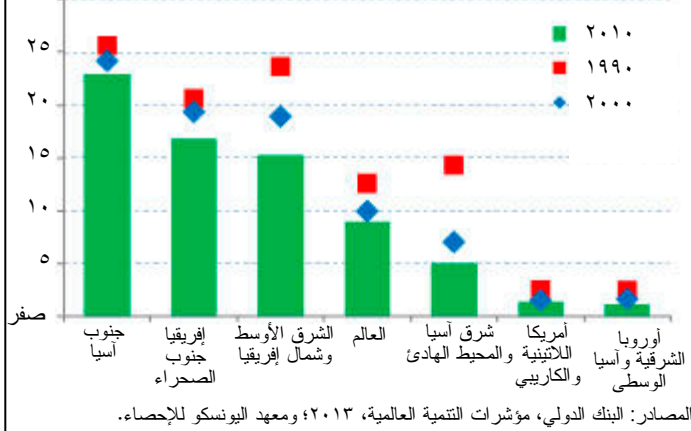
<sup>١١</sup> في عينة ضمت ٦٠ شركة من الشركات المدرجة في قائمة Fortune 500 أو شركات ذات حجم مماثل، اقتصررت نسبة الموظفين، المصنفات في المستوى الأساسي أو المستوى المتوسط من حيث مدة العمل بالشركة، اللاتي يتطلعن إلى شغل منصب من مناصب الإدارة العليا في الشركة، أو ما يطلق عليه بالتعبير الدارج "C-suite" (مجموعة أهم الوظائف التنفيذية)، على ١٨% مقابل ٣٦% للموظفين الذكور (Barsh and Yee 2012).

<sup>١٢</sup> في تجربة ميدانية أجريت في غرب البنغال، تخلص دراسة (Beaman and others (2009 إلى أن الرجال لديهم انحياز مسبق قوي ضد فعالية النساء المشتغلات بالسياسة، حيث يقيمونهن بدرجة أسوأ بكثير من الذكور المشتغلين بالسياسة عن نفس الأداء بوجه عام. إلا أن الرجال الذين سبق أن شهدوا اضطلاع النساء بالعمل السياسي كانوا أقل تحيزاً بكثير.

## الشكل البياني ٥ - تعليم الإناث ونتائج سوق العمل

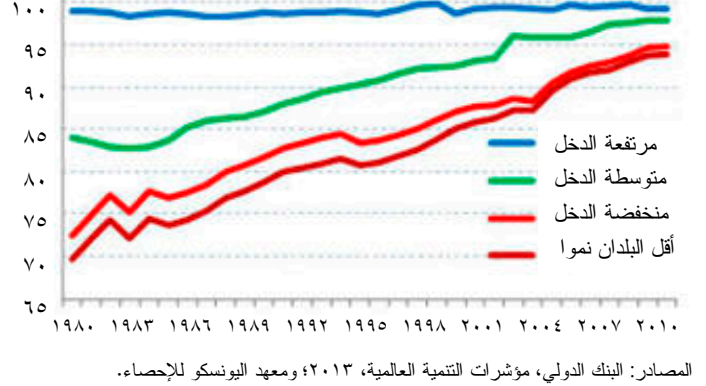
الفجوة بين الجنسين في الإلمام بالقراءة والكتابة  
١٩٩٠-٢٠١٠ (معدلات إلمام الذكور بالقراءة والكتابة ناقصا معدلات الإناث بالنقاط المئوية)

...ولكن لا تزال معدلات إلمام الإناث بالقراءة والكتابة أقل من معدلات الذكور في المتوسط



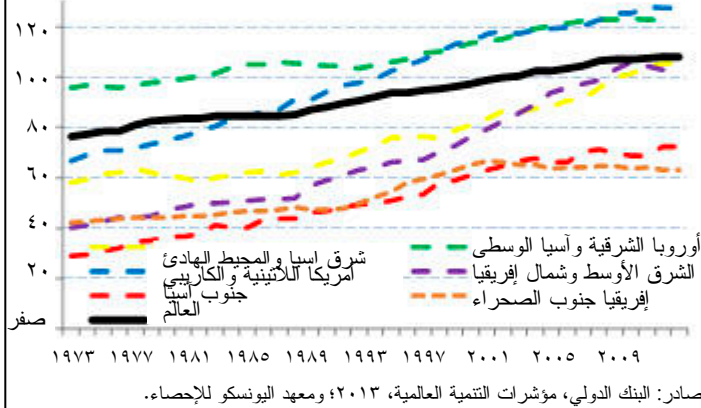
نسبة الإناث إلى الذكور في الالتحاق بالتعليم الابتدائي  
حسب مستوى الدخل، ١٩٨٠-٢٠١١ (%)

تضييق حاليا الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم الابتدائي في جميع شرائح الدخل، مع قيام البلدان النامية بالتحاق بالأسواق الصاعدة والاقتصادات المتقدمة ...



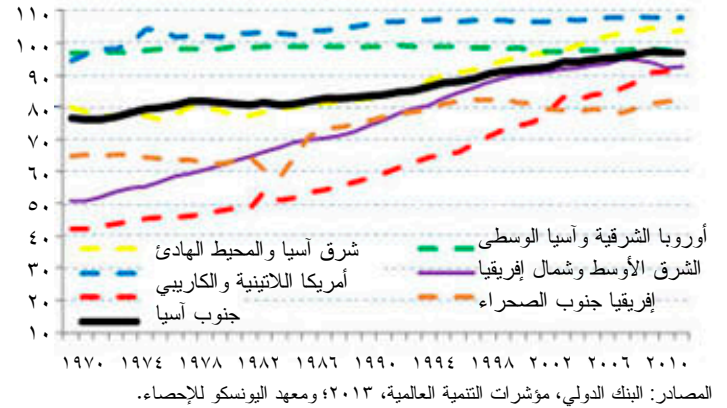
نسبة الإناث إلى الذكور في الالتحاق بالتعليم فوق الثانوي  
حسب المنطقة، ١٩٧٣-٢٠١١ (%)

...وفي الوقت الحالي، تتجاوز معدلات التحاق الإناث بالتعليم فوق الثانوي معدلات الذكور في المتوسط



نسبة الإناث إلى الذكور في الالتحاق بالتعليم الثانوي  
حسب المنطقة، ١٩٧٠-٢٠١١ (%)

شهدت جميع المناطق تراجعا في الفجوات بين الجنسين في معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي ...



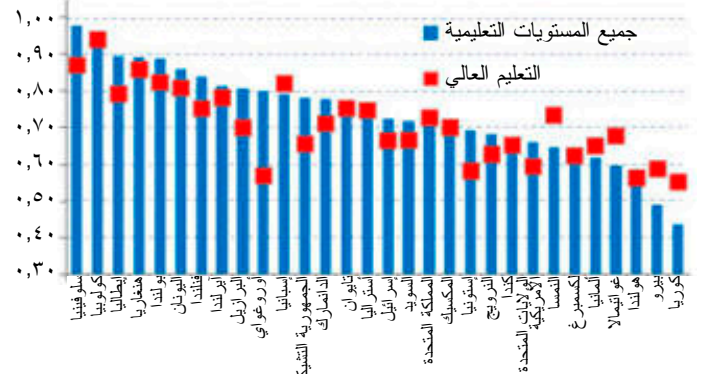
نسبة المقاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية،  
١٩٩٠-٢٠١٢ (%)

...ولا يزال تمثيل النساء قاصرا في المناصب القيادية.



نسبة الدخل السنوي، الإناث إلى الذكور، ٢٠٠٦\*

ولكن لا تزال فجوة الدخل كبيرة في غالبية البلدان ...



١٨- وأثناء هبوط النشاط الاقتصادي في الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩، انكمشت الفجوات بين الجنسين في توظيف العمالة في معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.<sup>١٣</sup> ويعزى هذا الاتجاه العام بدرجة كبيرة إلى أن توظيف العمالة في قطاع الخدمات، الذي تتركز فيه عمالة الإناث، كان أقوى منه في الصناعات التي يهيمن عليها الذكور مثل قطاعي التشييد والصناعات التحويلية. وعلى سبيل المثال، طوال الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٢ في الولايات المتحدة، كانت خسائر الوظائف التي يشغلها ذكور، وعددها ٤,٦ مليون وظيفة، تزيد بمقدار الضعف تقريباً عن خسائر الوظائف التي تشغلها إناث (Kochhar, 2011).<sup>١٤</sup> ولكن تمشيًا مع الأدلة المستمدة من حالات ركود سابقة، تغير هذا النمط بين عام ٢٠٠٩ والفترة ٢٠١١-٢٠١٢، حين تواصل ارتفاع معدلات بطالة النساء في الوقت الذي تراجعت فيه معدلات بطالة الرجال أو ظلت ثابتة (OECD, 2012).<sup>١٥</sup>

١٩- وفي عدد كبير من البلدان النامية، كانت النساء والفتيات عرضة بوجه خاص لآثار الأزمة الاقتصادية. فعلى سبيل المثال، أثرت الأزمة الاقتصادية بصورة غير متكافئة على العاملات في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي مع بلوغ نسبة النساء اللاتي أنهيت خدماتهن حوالي ٧٠% من مجموع الأشخاص المفصولين من العمل في المكسيك وهندوراس (Mazza and Fernandes Lima da Silva, 2011). وفي حين اضطر كثير من العاملين إلى العمل في وظائف بأجور أقل ومخاطر أعلى لمواجهة الأزمة، كانت النساء والفتيات معرضات بوجه خاص لقبول وظائف تتطوي على مخاطر وتفتقر إلى الحماية، في أنشطة لا تنتمي في الغالب إلى الاقتصاد الرسمي، كما تراجع معدل إتمام البنات للتعليم الابتدائي بوتيرة تجاوزت معدله للبنين (Mazza and Fernandes Lima da Silva, 2011).<sup>١٦</sup> وأثرت أيضاً زيادة معدلات بطالة الشباب الناجمة عن الأزمة في كثير من البلدان بصورة غير متكافئة على النساء في عمر الشباب. ففي شمال إفريقيا، زاد معدل بطالة الشابات بمقدار ٩,١ نقطة مئوية مقارنةً بمعدل ٣,١ نقطة مئوية للشبان (Stavropoulou and Jones, 2013).

<sup>١٣</sup> كانت إسرائيل وكوريا وبولندا والسويد الاستثناءات.

<sup>١٤</sup> راجع أيضاً دراسة ILO (2012b) عن الاتجاهات العامة العالمية لتوظيف العمالة أثناء الأزمة.

<sup>١٥</sup> تشير دراسة Stotsky (2006b)، استناداً إلى تحليل حالات ركود شهدتها الولايات المتحدة، إلى أنه بوجه عام، كانت بطالة الرجال ترتفع في حالات الركود بوتيرة أسرع من وتيرة بطالة النساء، مما يقلل الفجوة بين الجنسين في البطالة؛ وفي حالات الانتعاش الاقتصادي كانت بطالة الرجال تنخفض بوتيرة أسرع من وتيرتها للنساء، مما يزيد الفجوة.

<sup>١٦</sup> "في حين تتفاوت الأدلة بشأن آثار الأزمة المتصلة بنوع الجنس على عمالة الأطفال، يرجح بدرجة أكبر للفتيات أن يشاركن في أشكال العمل الذي يعرضن فيه لأخطار كبيرة بما في ذلك العمل في المنازل وممارسة الجنس بمقابل أو الاشتغال في الجنس التجاري" (Stavropoulou and Jones, 2013, p. 31).

## السياسات الرامية إلى دعم مشاركة الإناث في القوى العاملة

٢٠- يتطلب إتاحة فرص اقتصادية متساوية للنساء وتحرير الإمكانيات الكاملة للقوة العاملة النسائية، مع ما يترتب على ذلك من آثار كبيرة على آفاق النمو والرفاه، وضع مجموعة متكاملة من السياسات الرامية إلى تشجيع ودعم توظيف العمالة النسائية (Sen, 2001). وتشير البحوث إلى أن وضع سياسات محكمة وشاملة يمكن أن يكون فعالاً في تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة وزيادة مشاركتها الفعلية (Revenge and Shetty, 2013؛ و Aguirre and others, 2012؛ و Duflo, 2012).

### ألف- سياسات المالية العامة

٢١- ثمة مجال كبير لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة من خلال سياسات المالية العامة. فالضرائب التي تفرض على دخل العاملين، والإنفاق الحكومي على إعانات الرعاية الاجتماعية والمعاشات التقاعدية، تؤثر على أسواق العمل بطريقة مشابهة. فكلاهما يضعفان الصلة بين المعروض من العمالة والدخل، مما يؤثر بالتالي على قرار المشاركة في سوق العمل. ومن هنا تأتي أهمية التصميم السليم للإعانات من أجل تجنب الروادع المثبطة عن العمل.

٢٢- ويهدف عدد كبير من الإصلاحات في سياسات المالية العامة إلى إعطاء دفعة لتوظيف عمالة كل من النساء والرجال، ولكن حتى التدابير المحايدة فيما يتعلق بنوع الجنس يمكن أن يكون لها أثر إيجابي كبير بصورة غير متناسبة على النساء (IMF, 2012d؛ و World Bank, 2011؛ و Duflo, 2012). ويبين التقرير المعنون "سياسة المالية العامة وتوظيف العمالة في الاقتصادات المتقدمة والصاعدة" (Fiscal Policy and "Employment in Advanced and Emerging Economies") المقدم إلى المجلس التنفيذي للصندوق عن قضايا السياسات (IMF, 2012d) طائفة واسعة من سياسات المالية العامة لتعزيز مشاركة كل من النساء والرجال في القوة العاملة.

### التدابير الضريبية

٢٣- من شأن الاستعاضة عن ضريبة دخل الأسرة بضريبة دخل الفرد أن تحسن مشاركة الإناث في القوى العاملة. فالدراسات التجريبية تشير إلى أن المعروض من عمالة الإناث يكون أكثر استجابة للضرائب من المعروض من عمالة الذكور (IMF, 2012d). ومن ثم، يمكن من الناحية النظرية أن يؤدي خفض العبء الضريبي على صاحب الدخل الثانوي (المرأة غالباً)، باستبدال الضرائب على الأسرة بالضرائب على الفرد، إلى تحقيق مكاسب كبيرة ناتجة عن الكفاءة وتحسين النتائج المجملية لسوق العمل. وتشمل البلدان التي تتوفر لها إمكانية الحد بدرجة كبيرة من العائق الضريبي المفروض على صاحب الدخل الثانوي فرنسا والبرتغال والولايات المتحدة.

٢٤- ويمكن استخدام الخصومات الضريبية أو الإعانات المقدمة لأصحاب الأجور المنخفضة لحفز المشاركة في القوة العاملة، لا سيما بين النساء. فهذه الخصومات الضريبية، المسماة خصومات ضريبية "في العمل"، تحد من صافي الالتزامات الضريبية - أو حتى تحولها إلى قيم سالبة لأصحاب الدخل المنخفضة - مما يزيد من صافي مكاسب الدخل من قبول وظيفة ما، ويتم عادةً إلغاؤها تدريجياً مع ارتفاع الدخل. وفي البلدان التي تؤكد على هدف دعم الدخل، يتم بشكل عام إلغاء الخصومات الضريبية تدريجياً مع ارتفاع دخل الأسرة وغالباً ما تكون مشروطة بوجود أطفال في الأسرة المعيشية.<sup>١٧</sup> إلا أن الإلغاء التدريجي للخصم الضريبي مع زيادة دخل الأسرة يسفر عن ارتفاع معدلات الضريبة الحدية لكل من صاحب الدخل الرئيسي والثانوي في الأسرة، مما ينشئ أثراً سلبية كبيرة على المعروض من العمالة من أصحاب الدخل الثانوية. أما في البلدان التي تشدد على أهمية المشاركة في القوة العاملة فعادة ما تلغى الخصومات الضريبية تدريجياً مع زيادة دخل الفرد، وهي السياسة المفضلة لزيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة، حيث يظل معدل الضريبة الحدي المطبق على صاحب الدخل الثانوي أقل بوجه عام.<sup>١٨</sup>

### التدابير في مجال الإنفاق

٢٥- يمكن أن يساعد التصميم السليم لإعانات الأسر على دعم مشاركة الإناث في القوى العاملة (Jaumotte, 2003). فالنظم الممولة من ميزانية الدولة لإجازات الوالدية يمكن أن تساعد الوالدين على التوفيق بين العمل والحياة الأسرية والحفاظ على ارتباطهما بسوق العمل من خلال عودة مضمونة إلى وظيفتهما. وتبلغ مدة إجازة الوالدية مدفوعة الأجر في الاقتصادات المتقدمة ٢٦ أسبوعاً في المتوسط، وفي الوقت الراهن تسمح جميع بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، عدا الولايات المتحدة وكوريا، بإجازات والدية مدفوعة الأجر (راجع جدول الملحق ٢-٢ في الملحق ٢٢). إلا أن البقاء لفترات طويلة خارج سوق العمل ينطوي أيضاً على مخاطر انكماش المهارات والدخل (Ruhm, 1998). ويمكن أن تؤدي السياسات التي توفر وتشجع قدراً أكبر من التكافؤ بين إجازات الأبوة وإجازات الأمومة إلى دعم عودة الأمهات إلى العمل بصورة أسرع والمساعدة على تبديل الأعراف الأساسية المتصلة بنوع الجنس (World Bank, 2012a).<sup>١٩</sup> وتطبق آيسلندا والنرويج نظاماً إلزامياً لإجازات الأبوة، بينما يخصص في السويد جزء واحد من إجازة الوالدية للأب ويتخلّى عنه إذا ما اختار الأب ألا يحصل عليه.

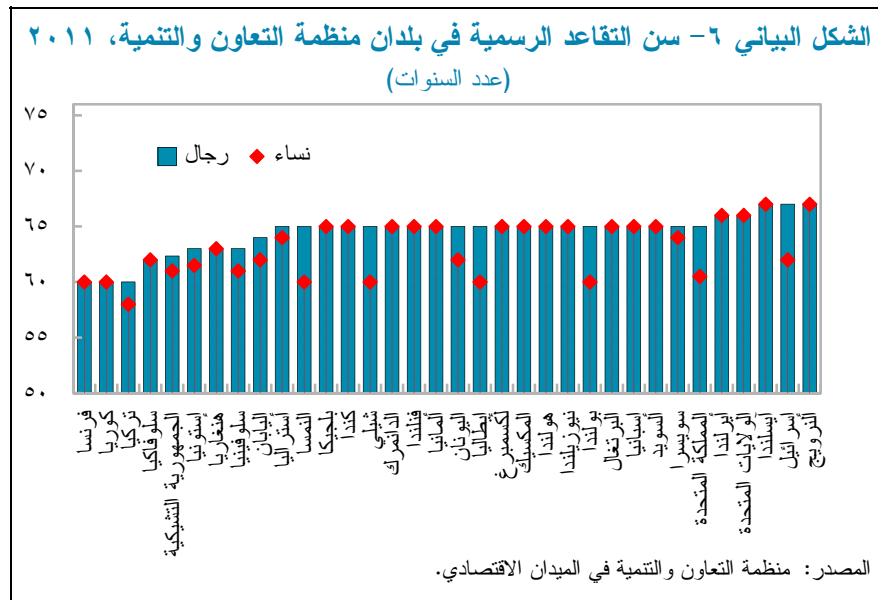
<sup>١٧</sup> هذا ما يحدث في كندا وفرنسا وأيرلندا وكوريا ونيوزيلندا وسلوفاكيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة.

<sup>١٨</sup> يتبع هذا المنهج في بلجيكا وفنلندا وألمانيا وهولندا والسويد.

<sup>١٩</sup> تخلص دراسة Bandiera and Natraj (2013) إلى أن التقدم المحرز في تحقيق التكافؤ بين الجنسين في رعاية الطفل قد لا يكون له أثر فوري على الأعراف الاجتماعية، لكن هناك أدلة على أن حدوث صدمات يمكن أن يؤدي إلى تغيير نطاق السلوكيات المقبولة.

٢٦- ويمكن أن يؤدي إصلاح نظام نفقة الطفل وغيره من الإعانات الاجتماعية إلى زيادة حوافز العمل. فإذا كانت تلك النفقة مرتفعة بصورة مفرطة، فإنها يمكن أن تحد من حوافز دخول سوق العمل للنساء، وخصوصا ذوات قدرات الكسب المنخفضة (Jaumotte, 2003). ويمكن أن يؤدي ربط الإعانات بالمشاركة في سوق العمل (إعانات "في العمل")، أو المشاركة في التدريب على وظيفة، أو برامج سوق العمل النشطة الأخرى إلى زيادة حوافز النساء للانضمام مرة أخرى إلى سوق العمل.

٢٧- ويمكن أن يؤدي تحسين إتاحة خدمات لرعاية الطفل شاملة وميسورة التكلفة ومرتفعة الجودة إلى تحرير وقت المرأة بما يتيح لها العمل في سوق العمل الرسمية. ففي تحليل لبيانات ١٠ بلدان مختلفة، تخلص دراستا (Gong, Breunig, and King (2010 و Kalb (2009 إلى أن مرونة المعروض من عمالة الإناث فيما يتعلق بسعر خدمات رعاية الطفل يتراوح من -٠,١٣ إلى -٠,٢٠. ومن ثم، فإذا انخفض سعر خدمات رعاية الطفل بمقدار ٥٠٪، فسيترفع المعروض من عمالة الأمهات الأصغر سنا بنسبة تتراوح من ٦,٥ إلى ١٠٪. ويمكن أن تستهدف إصلاحات برامج دعم رعاية الطفل تحقيق مزايا للعاملات بالفعل، عن طريق القيام مثلا بتقديم دعم لرعاية الطفل للأمهات العاملات، وهو ما من شأنه أن يحسن مشاركة الإناث في القوى العاملة دون تشويه حوافز سوق العمل.



٢٨- ويمكن أيضا النظر في تنفيذ إصلاحات في نظام المعاشات التقاعدية، وخصوصا في البلدان التي توجد فيها فجوة كبيرة بين أعمار تقاعد النساء والرجال (الشكل البياني ٦). فأعمار تقاعد الرجال تزيد على أعمار تقاعد النساء بما يصل إلى خمس سنوات في عدد من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، على الرغم

من ارتفاع متوسط العمر المتوقع للنساء عنه للرجال. وينبغي أيضا أن تكفل نظم المعاشات التقاعدية ألا تترجم نوبات إجازات الأمومة إلى خفض في المعاشات التقاعدية بتوفير ائتمانات خاصة للنساء اللاتي لديهن أطفال (مثلما هي الحال في شيلي وفرنسا وألمانيا والسويد). ويمكن أن تركز إصلاحات التأمين الاجتماعي على تعزيز الروابط بين الاشتراكات والإعانات، وهو ما سيساعد على تثبيت التقاعد المبكر.

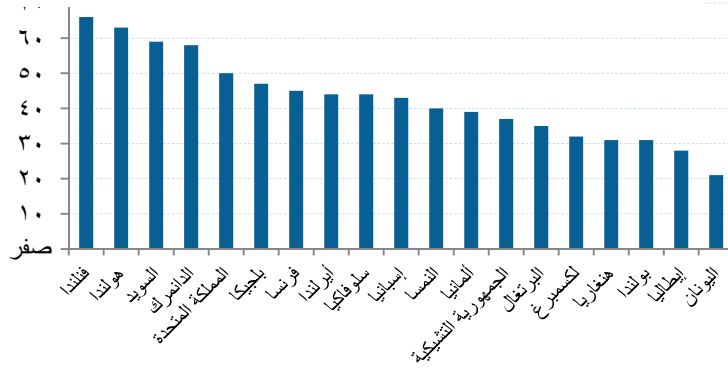
٢٩- ويمكن أن يؤدي الإنفاق على تعليم المرأة وتحسين البنية التحتية في المناطق الريفية إلى تعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة في البلدان الصاعدة والنامية.<sup>٢٠</sup> فالأدلة التجريبية تشير إلى وجود ارتباط موجب بين المستوى التعليمي ومشاركة الإناث في القوى العاملة. ففي تركيا، على سبيل المثال، تقتصر نسبة الأميات المشاركات في سوق العمل على ١٧%، بينما تتجاوز مشاركة الحاصلات على درجات جامعية في القوة العاملة ٧٠% (Ercan, Hoşgör, and Yımlaz, 2010). وبخلاف زيادة الإنفاق الكلي على التعليم، ينبغي لصانعي السياسات النظر في إمكانية اتخاذ تدابير لزيادة حوافز إرسال البنات إلى المدارس، مثلاً بتوجيه تحويلات نقدية إلى الأسر الفقيرة بشرط انتظام بناتها في المدارس، مثلما يحدث في بنغلاديش وكمبوديا (World Bank, 2011). وعلاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي رفع جودة البنية التحتية في المناطق الريفية، مثلاً بزيادة إمكانية الحصول على مياه نظيفة وتحسين نظم النقل، إلى خفض الوقت الذي تقضيه النساء في الأعمال المنزلية وتيسير دخولهن أسواق العمل (Koolwal and van de Walle, 2013).

## باء- السياسات الرامية إلى زيادة الطلب على عمالة الإناث

٣٠- من شأن تنفيذ سياسات تزيل تشوهات سوق العمل وتهينة ظروف متكافئة للجميع المساعدة على زيادة الطلب على العمالة النسائية. فالتمييز يقلل الطلب على العمالة النسائية بصورة اصطناعية. وتحدث الأعراف السارية على مشاركة المرأة في القوى العاملة تأثيراً ملموساً على الطلب على العمالة، وعلى مشاركة الإناث في سوق العمل، وبالتالي على النتائج الاقتصادية الكلية.<sup>٢١</sup> وتسود هذه الأعراف الاجتماعية التي تؤثر على مشاركة الإناث في القوى العاملة في مختلف

الشكل البياني ٧- الوعي بشأن القوانين التي تحظر التمييز على أساس نوع الجنس عند تعيين موظفين (% من المجيبين على المسوح)

في معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تقل نسبة الأشخاص الذين لديهم وعي بالقوانين المناهضة للتمييز لعملية التعيين عن ٥٠%



دراسة OECD (2008)، استناداً إلى دراسة European Commission (2007).

<sup>٢٠</sup> تخلص دراسة Laframboise and Trumbic (2003) إلى أن الضعف النسبي للنتائج الاجتماعية للنساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لا تعزى إلى مستوى الإنفاق الاجتماعي الحكومي، وإنما إلى انعدام كفاءة وكفاية توجيه هذا الإنفاق.

<sup>٢١</sup> فيما يتعلق بالسياسات الرامية إلى التغلب على العقبات في جانب الطلب التي تحول دون رفع مشاركة الإناث في القوى العاملة، سيستفيد صانعو السياسات من خبرة وتوجيهات المؤسسات المالية الدولية الأخرى وشركاء التنمية الآخرين.

البلدان الأعضاء في صندوق النقد الدولي. ففي بعض البلدان، تتأثر مشاركة المرأة في سوق العمل بمعوقات قانونية تحد من مشاركتها في قطاعات محددة من الاقتصاد وتقلل فرص حصولها على الائتمان وحقوق الامتلاك. وفي اقتصادات أخرى كثيرة، تؤدي التقاليد والقواعد غير المكتوبة إلى تقييد الفرص الاقتصادية للمرأة.

٣١- وعلى الرغم من إحراز تقدم كبير في اقتصادات الأسواق المتقدمة، لا تزال هناك أدلة على استمرار وجود تمييز على أساس نوع الجنس. وقد أدت التغييرات في القوانين والأعراف الاجتماعية في العقود الأخيرة إلى دعم الطلب المتزايد على عمالة المرأة وأتاح لها التماس فرص العمل خارج المنزل. ومع ذلك، ففي حين اعتمدت أحكاماً للقضاء على التمييز في تشريعات جميع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فقد ثبتت صعوبة إنفاذ بعض التدابير (الشكل البياني ٧؛ ودراسة OECD, 2008).

٣٢- وتتضمن السياسات الرامية إلى تحسين إنفاذ الأحكام المناهضة للتمييز (OECD, 2008) ما يلي:

- زيادة التوعية بالحقوق القانونية في المعاملة المتساوية: في حين لا يزال وعي الجمهور بقوانين العمل المناهضة للتمييز منخفضاً في معظم بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (الشكل البياني ٧)، تضطلع الهيئات الوطنية المعنية بتحقيق المساواة في عدة بلدان بحملات إعلامية.
- توفير الحوافز السليمة: يمكن أن يؤدي وضع إطار قوي لعبء الإثبات إلى تشجيع رفع دعاوى قضائية للانتصاف من التمييز مع خفض المخاطر التي ينطوي عليها رفع دعاوى غير مبررة.
- تمكين الهيئات الوطنية المعنية بتحقيق المساواة من إجراء تحقيقات رسمية بمبادرة ذاتية منها (دون أن ترد إليها شكاوى من أفراد): يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة وعي أرباب العمل بقضايا المساواة بين الجنسين ومساعدة ضحايا التمييز المحتملين.
- توفير آليات بديلة لتسوية القضايا، مثل إجراءات الوساطة والمصالحة: يمكن أن يؤدي ذلك إلى خفض الحواجز التي تعوق إنفاذ الحقوق القانونية بتقاضي الإجراءات القضائية.

٣٣- وتتغير الأعراف الاجتماعية شيئاً فشيئاً بمرور الوقت. ففي حين يعني التوزيع التقليدي للأعمال المنزلية ضمناً استمرار قيام النساء بمعظم هذه الأعمال، وفي حين تحد الأعراف الاجتماعية والتشريعات السارية في بعض البلدان من فرص المرأة في المشاركة في سوق العمل الرسمية، تحدث حالياً تغيرات في المواقف تجاه عمل المرأة. وتذهب دراسة (Fernandez 2013) في تحليلها للتغيرات التي حدثت في مشاركة المتزوجات الأمريكيات في القوة العاملة في القرن الماضي إلى أن جزءاً كبيراً من هذا التحول الاجتماعي يمكن أن يعزى إلى تحسن نشر المعلومات.

## جيم - تدابير السياسات الأخرى

٣٤- يتيح توافر ترتيبات عمل مرنة للنساء تحقيق توازن أفضل بين عملهن الرسمي ومتطلبات وقتهن الأخرى (Aguirre and others, 2012).<sup>٢٢</sup> وترتبط طرائق ترتيبات العمل المرنة بخصوصية قُطرية أو خصوصية الشركة المعنية ويمكن أن تشمل العمل من مكان بعيد وجدول العمل المضغوطة. ويمكن أن تشجع السياسات استخدام ترتيبات العمل المرنة على نحو أكثر حياداً فيما يتعلق بنوع الجنس وزيادة استحقاقات الآباء من إجازات الوالدية.

٣٥- وقد أصبح العمل على أساس عدم التفريغ نقطة دخول لسوق العمل بالنسبة للنساء التي يقل معروضهن من العمالة بسبب المسؤوليات الأسرية. ويمكن أن يساعد تيسير الانتقال في نهاية المطاف من العمل على أساس عدم التفريغ إلى العمل على أساس التفريغ على تخفيف حدة الأثر المترتب على انخفاض الأجر والإعانات وزيادة محدودية فرص التطور المهني المرتبطة بالعمل غير المتفرغ (ILO, 2010).

٣٦- ويمكن أيضاً أن يؤدي إصلاح القواعد التنظيمية بحيث يدعم خدمات رعاية الطفل والمسنين إلى تعزيز المساواة بين الجنسين. ففي اليابان، على سبيل المثال، ينبغي أن يكون إلغاء القيود التنظيمية عنصراً أساسياً في أي استراتيجية تهدف إلى زيادة إتاحة خدمات رعاية الطفل ومشاركة الإناث في القوى العاملة (Steinberg and Nakane, 2012). واستناداً إلى دراسات محاكاة تتعلق بالولايات المتحدة الأمريكية وجنوب إفريقيا، ترى دراسة (Anatonopoulos and Kim, 2011) أن خلق فرص عمل في مجال رعاية الطفل والمسنين يمكن أن يزيد مشاركة الإناث في القوى العاملة بخفض عبء العمل غير مدفوع الأجر للنساء والفتيات وتوسيع خيارات النساء لكسب الدخل.

٣٧- ويساعد أيضاً تعزيز إتاحة التمويل والتدريب وزيادة تطوير شبكات الدعم بين صاحبات العمل الحر على زيادة إنتاجية المشاريع التي تملكها وتديرها نساء (OECD, 2012؛ و World Bank, 2011؛ و Blackden and Hallward-Driemeier, 2013).

٣٨- ويسهم القبول الاجتماعي للنساء في سوق العمل وفي المناصب الرفيعة في زيادة مشاركة الإناث في سوق العمل الرسمية وفي قيادة المشاريع. وتشير الدراسات إلى وجود ارتباط موجب بين السياسات الرامية إلى

<sup>٢٢</sup> تصلح كل من ترتيبات العمل المرنة، وتحديد أكبر، العمل على أساس عدم التفريغ، كأثلة للسياسات التي يمكن أن يستفيد منها الرجال والنساء على حد سواء في تحقيق التوازن بين العمل مدفوع الأجر الذي يقومون به والوقت المخصص للالتزامات الأسرية. ومع ذلك، فنظراً للتوزيع التقليدي للأعمال الأسرية، غالباً ما تكون إتاحة تلك الترتيبات أهم للمرأة.

تعزيز الفرص الاقتصادية للمرأة ونجاح المرأة الاقتصادي، ويمكن أن تؤدي استراتيجيات التواصل الموجهة إلى الحد من حالات التحيز والتمييز. وفي كل من الشركات الخاصة ومؤسسات القطاع العام، يساعد العمل القيادي المبذول من أعلى مستويات المؤسسة في قضايا الفوارق بين الجنسين على تهيئة فرص للنساء من خلال الرعاية والإدارة القوية للمواهب والبحث الموجه عن مرشحات لشغل مناصب تنفيذية عليا (Barsh and Yee, 2012)؛ و Pande and Topalova, (2013). واستكمالاً للمبادرات رفيعة المستوى، يؤدي حدوث تغيير في عقلية النساء بحيث يتطلعن إلى تحقيق المساواة في فرص العمل ومسارات التطور الوظيفي إلى زيادة انتشار المسؤولية، في المستويات الرفيعة، في القطاعين العام والخاص (Barsh and Yee, 2012)، يدعمها افتراض بأن مسؤوليات الأسرة والأسرة المعيشية هي مسؤوليات مشتركة بين الرجل والمرأة.

## أعمال أخرى يضطلع بها الصندوق لتعزيز دور المرأة في الاقتصاد

٣٩- استناداً إلى دراسات مستفيضة اضطلع بها الصندوق سابقاً في قضايا متصلة بنوع الجنس،<sup>٢٣</sup> سيواصل الصندوق المساهمة في إثراء تحليل الآثار الاقتصادية الكلية للمساواة بين الجنسين والإدماج، بما في ذلك في عمله الرقابي (الإطارات ١ و ٢ و ٣ و ٤ والملحق ١). ويمكن أن يؤدي تحسين البيانات مع تفكيكها حسب نوع الجنس إلى دعم الأنشطة الرامية إلى تعزيز فرص النساء في الإسهام بصورة مفيدة في التنمية الاجتماعية. ويمكن أن يقوم الصندوق، بالتعاون مع منظمات أخرى (مثل البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي)، بالمساعدة في وضع بيانات عن التدابير التي تعزز الفرص الاقتصادية للمرأة.<sup>٢٤</sup>

٤٠- وسيكون التعاون الوثيق مع المؤسسات المالية الدولية الأخرى ضرورة لا غنى عنها. فتركيز الصندوق على الجوانب الاقتصادية الكلية من انعدام المساواة بين الجنسين والأنشطة الأوسع نطاقاً التي يضطلع بها البنك الدولي في مجال قضايا التنمية المرتبطة بنوع الجنس مكملان لأحدهما الآخر. ويذهب التقرير المشترك الصادر

<sup>٢٣</sup> راجع الملحق ١ للاطلاع على قائمة من دراسات الصندوق حول القضايا المتعلقة بالفوارق بين الجنسين إلى جانب المراجع المحددة الواردة في مذكرة مناقشات الخبراء هذه. ويتضمن تحليل الصندوق للقضايا المتعلقة بالفوارق بين الجنسين وثائق للمجلس التنفيذي، وورقات عمل، وتقارير مشتركة بين البنك الدولي/الصندوق، ومقالات. وخلصت عملية لحصر الإنجازات إلى أن عدداً كبيراً من تقارير الخبراء يوفر بيانات حسب النوع عن توظيف العمالة (IMF 2013a). وعلى سبيل المثال، تعنى عدة تقارير أخيرة من تقارير مشاورات المادة الرابعة لاقتصادات الأسواق الصاعدة بمعالجة الجوانب المتعلقة بنوع الجنس لسياسات سوق العمل. وفي حين تهيمن قضايا المالية العامة وسوق العمل على المناقشات المتعلقة بنوع الجنس، تعالج منشورات الصندوق أيضاً مسألة نوع الجنس باعتبارها أحد عناصر الإنتاجية وجدول أعمال السياسات الأوسع للحد من التفاوت بين الجنسين.

<sup>٢٤</sup> يعرض البنك الدولي بيانات حسب نوع الجنس في الموقع الإلكتروني <http://datatopics.worldbank.org/gender/>.

عن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي (2007) IMF and the World Bank بعنوان "Global Monitoring Report on Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States" إلى أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملين محوريين في خطة التنمية لأن تحقيق المساواة بين الجنسين له وجهة منطقية من الناحية الاقتصادية ويساعد على النهوض بأهداف التنمية الأخرى، بما في ذلك التعليم والتغذية والحد من وفيات الأطفال.

٤١- ويمكن أن يقوم الصندوق في تحليلاته ومشوراته المتعلقة بسياسات المالية العامة بمراعاة تأثير التدابير المحتمل المرتبط حصرا بنوع الجنس (Steinberg and Nakane 2012). وعلى وجه الخصوص، يمكن أن يساعد الصندوق بلدانه الأعضاء في مراجعة المدونات الضريبية لتحديد وحذف الأحكام التي تميز ضد المرأة (IMF, 2012d). ولبين الأهمية البالغة لتأثير تدابير السياسات المرتبط حصرا بنوع الجنس بالنسبة للاقتصاد الكلي، سيعنى الصندوق أيضا بمعالجة هذه التدابير في أنشطته الرقابية.

٤٢- وفي إطار استراتيجية لدمج اعتبارات نوع الجنس، يمكن أن يقوم الصندوق بتشجيع البلدان على تقييم آثار تدابير سياسات المالية العامة المرتبطة حصرا بنوع الجنس.<sup>٢٥</sup>

---

<sup>٢٥</sup> وفقا للتعديل المقترح لمدونة شفافية المالية العامة، تتضمن الممارسة المتقدمة توفير معلومات مفصلة عن التأثير المالي للسياسات الرئيسية على المجموعات الديمغرافية المختلفة، بما في ذلك البيانات حسب الدخل وحسب نوع الجنس وحسب المنطقة. وقد نشرت المدونة المعدلة لشفافية المالية العامة على الإنترنت للحصول على تعليقات الجمهور عليها.

## الإطار ١ - السياسات المنفذة في اقتصادات الأسواق المتقدمة لتعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة والمساواة بين الجنسين

### السياسات المنفذة

في كندا، أسهم تخفيف العائق الضريبي عن صاحب الدخل الثانوي بصورة كبيرة في زيادة نسبة مشاركة المرأة الكندية في القوى العاملة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠١ (Tsounta 2006).

وفي هولندا، يمكن أن تعزى الزيادة في نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة من نحو ٣٥% في عام ١٩٨٠ إلى أكثر من ٨٠% في عام ٢٠٠٨ إلى إزالة الحواجز بين عقود العمل على أساس التفرغ وعقود العمل على أساس عدم التفرغ، إلى جانب تطبيق نظام لإجازات الوالدية تقدم فيه تعويضات كبيرة. ويستفيد العاملون على أساس عدم التفرغ من نفس المزايا التي يحصل عليها العاملون على أساس التفرغ من حيث الأجور وتغطية التأمينات الاجتماعية والأمان الوظيفي، مما ييسر أيضاً التحول من العمل على أساس عدم التفرغ إلى العمل على أساس التفرغ (ILO, 2010؛ و Steinberg and Nakane, 2012). وقد جربت بلدان أوروبية أخرى تنفيذ مبادرات مشابهة لتقنين العمل على أساس عدم التفرغ، استناداً أيضاً إلى اتفاقية العمل لبعض الوقت لمنظمة العمل الدولية (C175) وتوجيه الجماعة الأوروبية 97/81/EC المؤرخ ١٥ ديسمبر ١٩٩٧. ويمكن أن يدل انخفاض معدلات العمل لبعض الوقت في بلدان أخرى مقارنة بهولندا على انخفاض درجة القبول الاجتماعي لهذا النوع من العمل وزيادة مخاطر التهميش الوظيفي مقارنة بهولندا (ILO, 2010).

وفي النرويج، عقب تحديد حصة ٤٠% للنساء في مجالس إدارات الشركات التي تطرح أسهمها للتداول العام، ارتفعت نسبة النساء في مجالس الإدارات من ٩% في عام ٢٠٠٣ إلى ٤٠% في عام ٢٠٠٨. وحتى دون تطبيق هذه الحصص، يمكن أن تعلن الشركات نسباً مستهدفة لترقية النساء، على النحو الذي تبينه أكبر ٣٠ شركة تطرح أسهمها للتداول العام في ألمانيا. ووضعت في السويد وفنلندا مدونات للشركات تشدد على أهمية التنوع والمساواة بين الجنسين (UN and ILO, 2012).

وفي السويد، يعزى بدرجة كبيرة ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة، مع انحصار الفجوة بين الجنسين في نسبة ٦%، إلى سخاء ومرونة سياسة الإجازات الوالدية مع ارتفاع معدل تغطية خدمات رعاية الطفل والضمانات الوظيفية وأحقية العمل لساعات مخفضة. وقد وجدت الدراسات أنه توجد لدى بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي التي يرتفع إنفاقها العام كنسبة من إجمالي الناتج المحلي على خدمات رعاية الطفل وتقديم خدمات تعليمية للأطفال دون سن الخامسة معدلات أعلى لعمالة الأمهات اللاتي لديهن أطفال صغار (Aguirre and others, 2012).

### سياسات مقترحة

تتضمن "استراتيجية العمالة الماهرة" التي وضعتها ألمانيا في عام ٢٠١١ تدابير لتحسين إتاحة مرافق رعاية الطفل وتشجيع العمل لساعات عمل بما يراعي مصلحة الأسرة بدرجة أكبر، وذلك لرفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة (IMF, 2012a).

وفي إيطاليا، يتوقع أن يساعد خفض معدلات الضريبة الحدية لأصحاب الدخل الثانوي المتزوجين على زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة، والتي هي من أقل النسب في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (IMF, 2012b).

وفي اليابان، يمكن أن يؤدي رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة من خلال تعزيز فرص الترقى المهني للنساء وتحسين رعاية الطفل إلى إبطاء التراجع المطرد في معدل النمو المحتمل في اليابان، الناشئ عن شيخوخة السكان. ويمكن أن يرتفع معدل النمو المحتمل السنوي في اليابان بنحو ٠,٢٥ نقطة مئوية إذا ارتفعت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى المتوسط السائد في مجموعة السبعة (Steinberg and Nakane, 2012؛ و IMF 2012c).

وفي سياق استراتيجية لشبونة، وافقت بلدان الاتحاد الأوروبي على تنفيذ سياسات نشطة لتوظيف العمالة من أجل زيادة نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في جميع بلدان الاتحاد الأوروبي السبعة والعشرين إلى ٦٠% بحلول عام ٢٠١٠. وكانت النسبة الفعلية الناتجة عن هذه السياسات ٥٨,٣% في عام ٢٠١٠ (European Parliament, 2010).

## الإطار ٢ - السياسات المنفذة في البرازيل لتعزيز مشاركة الإناث في القوى العاملة والمساواة بين الجنسين

على مدى العقدين الماضيين، زادت مشاركة الإناث في القوى العاملة في البرازيل بأكثر من ١٥ نقطة مئوية لتصل إلى حوالي ٦٠%، وهي زيادة تدفعها بالدرجة الأولى المتزوجات والأمهات (Barros and others, 2011). ويزيد حظ البرازيليات من التعليم في الوقت الحالي عن حظ الرجال، مع تجاوز معدلات التحاقهن بالتعليم فوق الثانوي معدلات الذكور (Agenor and Canuto, 2013). إلا أن الفجوة بين الجنسين في المشاركة في سوق العمل لا تزال كبيرة، في مستوى ٢١ نقطة مئوية، مع ترجح احتمالات أن تعيش المرأة في الفقر بدرجة تزيد ٩% عن ترجح هذه الاحتمالات للرجل، وتواجه المرأة البرازيلية فجوات كبيرة فيما يتعلق بالدخل (Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011). وتصنف البرازيل في الترتيب الثامن على ٨٦ بلدا في مؤشر المؤسسات الاجتماعية والفوارق بين الجنسين (SIGI)، الذي يتألف من خمسة أبعاد من المؤسسات الاجتماعية لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وقد نفذت البرازيل إصلاحات موجهة لرفع القيود عن إتاحة الموارد والاستحقاقات للنساء، على النحو التالي:

- **برنامج الوثائق القومي للعاملات في المناطق الريفية:** وهو برنامج يساعد العاملات الريفيات على الحصول على الوثائق اللازمة للحصول على الأرض والائتمان والخدمات الحكومية، وقد أسفر عن زيادة عدد مالكات الأراضي من ١٣ إلى ٥٦% بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٧ (SIGI, 2012).
- **برنامج بولسا فاميليا (Bolsa Familia) للتحويلات النقدية المباشرة:** وهو برنامج بدأ تنفيذه في عام ٢ٰ٠٣ كبرنامج يجمع بين برامج الحكومة الاتحادية القائمة للتحويلات النقدية المشروطة وغير المشروطة وقد غطى ما يقرب من ربع سكان البرازيل بحلول عام ٢٠٠٧ (Soares and others, 2007). واستنادا إلى دراسات تبين أن زيادة حصة المرأة في دخل الأسر المعيشية تفوق حصة الموارد المنفقة على رفاهية الأسرة، يوزع هذا البرنامج معظم مدفوعاته على النساء بصورة مباشرة (Glewwe and Kassouf, 2010؛ و Medeiros, Britto, and Soares, 2008). وقد زاد البرنامج استقلالية النساء المالية (SIGI, 2012) وكان له أيضا أثرٌ إيجابيٌّ على مشاركة المرأة في القوى العاملة (Soares, Ribas, and Osorio, 2007).
- **إصلاح الضمان الاجتماعي:** باستخدام هذا الإصلاح كمصدر للتغيير الخارجي لدراسة آثار دخل الأسرة المعيشية على القيد المدرسي ومشاركة الأطفال في عمر ١٠-١٤ في القوة العاملة في البرازيل، تخلص دراسة Evangelista de Carvalho Filho (2008) إلى أن حصول الرجال على إعانات يؤدي إلى خفض المعروض من عمالة البنين ويرفع معدلات التحاقهم بالتعليم بدرجة أكبر من أثره على النتائج بالنسبة للبنات، بينما يؤدي حصول النساء على إعانات إلى النمط العكسي.
- **الخطة الوطنية للسياسات المعنية بالنساء:** وهي خطة اعتمدتها السلطات في عام ٢٠١٤ لتلبية احتياجات محددة للأمهات، بما في ذلك الرعاية الصحية أثناء فترة الحمل، وكذلك رعاية الطفل والتعليم (Agenor and Canuto, 2013).

- **سياسات إعانات الأمومة في البرازيل:** وتشمل منح الأم إجازة مدتها ١٢٠ يوما مدفوعة الأجر بنسبة ١٠٠% من مرتبها، يدفعها رب العمل وتردها إليه المؤسسة البرازيلية للضمان الاجتماعي (SIGI, 2012؛ و ILO, 2013). ويجوز أن يمنح رب العمل بدلا إضافيا مدته ٦٠ يوما يخضع للخصم من الدخل الخاضع للضريبة.
- **خط الائتمان بروناف-مولر (Pronaf-Mulher):** وهو تسهيل ائتماني استحدثته السلطات في عام ٢٠١٣ لإقراض النساء في المناطق الريفية. ونتيجة لهذا التسهيل، زادت حصة النساء من الائتمان في برامج تمويل التنمية الريفية بنحو ١٥% بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٦ لتصل إلى حوالي ٢٦%.

### الإطار ٣ - السياسات الرامية إلى زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة وتحقيق المساواة بين الجنسين: قضايا التنمية<sup>١</sup>

في الاقتصادات النامية، يتعاون صندوق النقد الدولي بصورة وثيقة مع منظمات أخرى تدعم النساء من خلال ما تقوم به من مشاريع وبحوث. ففي تقرير *التنمية العالمية* لعام ٢٠١٢، أشار البنك الدولي إلى القيود المحددة التي تواجهها النساء اللاتي يهدفن إلى الانضمام لسوق العمل الرسمية أو العمل في ريادة المشاريع، وإلى الاستراتيجيات الناجحة للتغلب على هذه القيود، وخصوصاً في البلدان منخفضة الدخل. وعلى وجه التحديد، أشار التقرير إلى ما يلي:

- إعداد ميزانيات تراعي بعد المساواة بين الجنسين: بدأ دمج الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس في الميزانية الوطنية لبينغلاديش في عام ٢٠٠٥ كجزء من جهود الحكومة لتشجيع زيادة الإدماج في المجتمع؛ وتقوم ٢٠ وزارة حالياً بإعداد تقارير ميزانية تراعي بعد المساواة بين الجنسين (World Bank 2012b).

- الأهمية الحاسمة لإتاحة الخدمات الصحية، وخدمات التعليم الابتدائي والثانوي، والتدريب المهني، نظراً لأن توافر هذه الخدمات يساعد المرأة على الانتقال من قطاع العمل العرضي وغير الرسمي إلى العمل الأكثر ديمومة في القطاع الرسمي. وفي بنغلاديش، زادت مشاركة الإناث في القوى العاملة بفضل الخدمات الصحية والمجتمعية المقدمة من الحكومة، وزادت مشاركة النساء في عمر الشباب بمقدار الضعف تقريباً في أواخر التسعينات. وتمثل كفاية الرعاية الصحية الكافية أيضاً عنصراً أساسياً في تخفيف أعباء المرأة من التزامات الرعاية الصحية غير الرسمية المستهلكة للوقت.

- تعزيز حقوق الملكية والإرث وزيادة إتاحة الائتمان والموارد الإنتاجية الأخرى للمرأة نظراً لأنه يمكن أن يحد من الفجوة بين الجنسين في مجال الإنتاجية. ففي نيجيريا وأوغندا، قامت البنوك التجارية، بدعم من مؤسسة التمويل الدولية، بزيادة القروض المقدمة لصاحبات المشاريع، مع تعديل الشروط المتعلقة بالأوراق المالية لتتناسب مع عمليات. وفي نيبال، أدخلت السلطات مؤخراً تعديلات على قانون المقاطعات تزيد من إمكانية حصول المرأة على أصول عقارية بخلاف الأرض. وفي حين كان القانون السابق يشترط لميراث الملكيات العقارية أن يكون عمر الابنة غير متزوجة أكبر من ٣٥ سنة، ينص القانون الحالي على أحقيتها في الإرث أياً كان عمرها (SIGI, 2012). وفي عدد كبير من البلدان منخفضة الدخل، ساعدت إتاحة التمويل الأصغر على تضيق الفجوة بين الجنسين في مجال الإنتاجية (Kabeer, 2005)، مع ارتفاع معدلات سداد الائتمان بين النساء عنها بين الذكور.

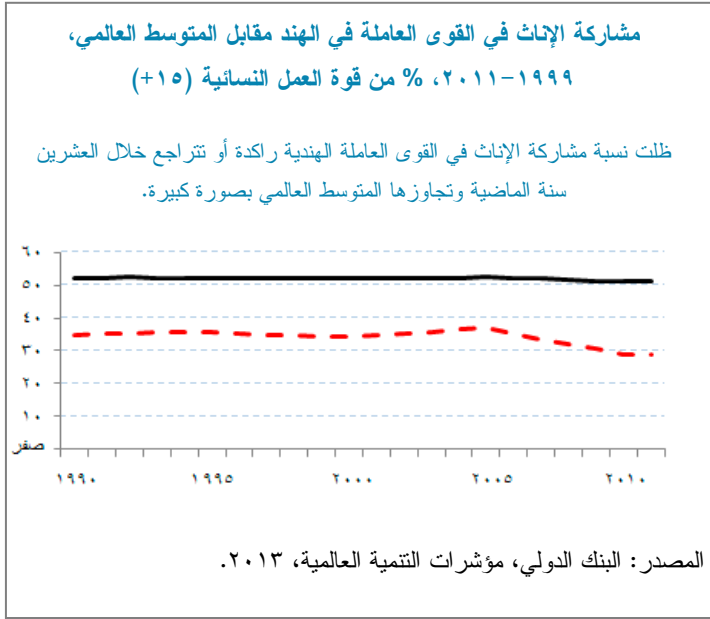
- الاستثمارات في البنية التحتية وخدمات النقل، نظراً لأنها تحد من التكاليف المتصلة بالعمل خارج المنزل. ففي المناطق الريفية في بنغلاديش، زادت إمدادات العمالة ودخولها نتيجة لتحسين شبكة الطرق وتوسيع نطاقها.

- إتاحة الكهرباء ومصادر المياه الأقرب إلى المنزل، إذ يؤدي توافرها إلى تحرير وقت المرأة بحيث يتاح لها العمل والاندماج في الاقتصاد الرسمي. ففي جنوب إفريقيا، خلصت الدراسات إلى أن مشاركة الإناث في القوى العاملة في المناطق الريفية زادت بنسبة ٩% نتيجة لكهربية الريف.

- تحسين إتاحة تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، نظراً لأنه يمكن أن ييسر النفاذ إلى الأسواق والعمل السوقي. وقد أتاحت إمكانية تنفيذ العمليات المصرفية عبر الهواتف المحمولة، من خلال نظم مثل نظام M-PESA في كينيا، إلى تيسير إجراء معاملات مالية ومصرفية وخفض تكاليف المعاملات في النفاذ إلى الأسواق.

<sup>١</sup> في حين يؤثر عدد كبير من هذه المعوقات على كل من النساء والرجال، فنظراً لحالة الحرمان التي تواجهها النساء، فإنهن يواجهن في العادة عقبات أكبر للتغلب على هذه المعوقات. وحتى السياسات المحايدة فيما يتعلق بنوع الجنس يمكن أن تحدث تأثيراً إيجابياً أكبر على النساء إذا ساعدت على تخفيف المعوقات المتصلة حصراً بنوع الجنس.

#### الإطار ٤- التعليم ومشاركة الإناث في القوى العاملة والمكاسب الديمغرافية في الهند



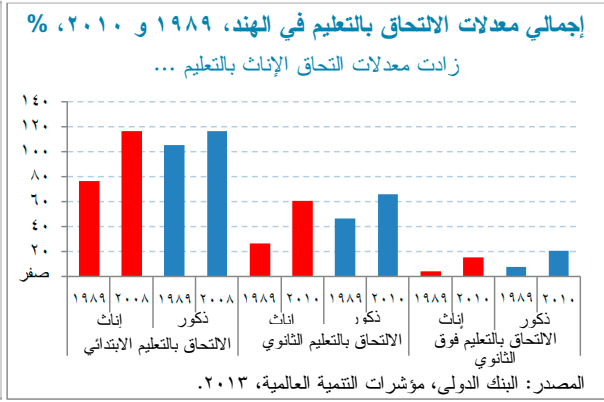
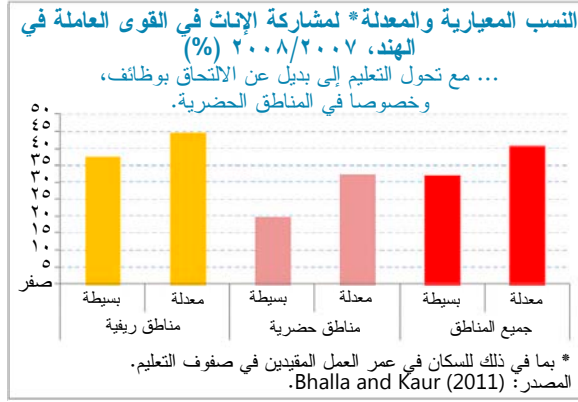
بلغ نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في الهند مستويات منخفضة وتتركز في المناطق الريفية والقطاع الزراعي. وتقل هذه النسبة في المناطق الحضرية عن ٢٥%، وفي حين تزيد نسب المشاركة في المناطق الريفية بمقدار الضعف عن نسبها في المناطق الحضرية، فإنها تظل أقل بكثير من المتوسط العالمي (Bhalla and Kaur, 2011). وعلاوة على ذلك، ظلت هذه النسبة تتراجع ع لى مدى العشرين عاما الماضية. ومن بين النساء العاملات، تبلغ نسبة العاملات في وظائف غير مستقرة ٨٥%، تمثل فيها نسبة العاملات في القطاع الزراعي الثلثين.

إلا أن البيانات تعرض صورة مختلفة، عند مراعاة الاتجاهات العامة لانظام الإناث في المدارس. فعند تعديل نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في المناطق الحضرية في الهند لبيان نسب انتظام النساء في عمر ١٥-٥٩ في المدارس، نجد أن النسبة تزيد بنحو ١٣ نقطة مئوية (Bhalla and Kaur, 2011). ويمكن أن يتوقع انضمام عدد كبير من هؤلاء النساء إلى القوة العاملة في المستقبل القريب في وظائف أفضل بكثير واحتمالات دخل أعلى بكثير من قريناتهن الأقل تعليما.

ومع تزايد معدلات التعليم وتراجع معدلات الخصوبة، يمكن أن تجني الهند ثمارا ضخمة في تحولها الديمغرافي (Wolf and others, 2011؛ و Hicks, Basu, and Sappey, 2010؛ و Lawson, 2008). فمع انخفاض أعمار نصف عدد السكان تقريبا عن عمر ٢٥ وتوقع تقارب معدلات الخصوبة مع مستويات الإحلال في الأجل المتوسط، يكون التغير الذي تشهده الهند في الوقت الحالي في هيكل الأعمار إيجابيا، مما قد يحقق للبلد مكاسب ديمغرافية تضيف إلى نموه السنوي نقطة أو نقطتين مؤيتين. وفي حين يتسم هذا النطاق الديمغرافي هو نفسه بطابع انتقالي، فإنه من الممكن إدامة آثاره على النمو بضخ استثمارات أكبر في التعليم، لا سيما لأن عائد الاستثمار في تعليم الإناث يزيد في المتوسط بنقطة مئوية واحدة عن عائد الاستثمار في تعليم الذكور.

وينطوي تقليص الفجوة بين الجنسين في التعليم وفي نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة على إمكانية تحقيق زيادة كبيرة في نصيب الفرد من الدخل في الهند بحلول عام ٢٠٣٠. وبافتراض تراجع الفجوة بين الجنسين إلى

النصف بحلول عام ٢٠١٧ وتراجع قيمتها المسجلة في عام ٢٠٠٨ إلى الربع في عام ٢٠٢٧، تقدر دراسة Lawson (2008) أن نصيب الفرد من الدخل في الهند يمكن أن يزيد بنسبة ١٠ إلى ١٣% على نسبته في السيناريو الأساسي الذي يفترض عدم حدوث تغيير في التفاوت بين الجنسين في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٣٠ على التوالي.



## الملحق ١ - تحليل صندوق النقد الدولي للسياسات المتصلة بنوع الجنس

### تقارير إلى المجلس التنفيذي عن قضايا السياسات

**IMF (2013a):** تخلص هذه الدراسة إلى أن أسواق العمل وإمكانية الاستفادة من الفرص الاقتصادية في مختلف بلدان العالم لا تزال مقسمة على أساس نوع الجنس. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم في العقود الأخيرة، تظل مشاركة الإناث في القوى العاملة أقل باستمرار من مشاركة الذكور، ومعظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، وفي الحالات التي تعمل فيها المرأة مقابل أجر، تكون الفروق في الأجور كبيرة بينها وبين نظرائها الذكور، على الرغم من بلوغها غالباً نفس المستوى التعليمي للذكور أو مستويات أعلى. وتختلف أنماط المسار الوظيفي للنساء كثيراً عن أنماط المسار الوظيفي للرجال، وتظل المناصب العليا في كل من القطاعين الخاص والعام من نصيب الرجال بدرجة كبيرة. ولتحرير الإمكانات الكاملة للقوة العاملة النسائية، وانعكاسات النمو المحتمل الكبيرة المترتبة عليها، يتعين على صانعي السياسات اتباع مجموعة متكاملة من السياسات لتشجيع ودعم توظيف الإناث.

**IMF (2012d):** تتناول هذه الدراسة نسب مشاركة الإناث في القوى العاملة، التي تظل منخفضة بوجه خاص في مناطق الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وآسيا، وجنوب أوروبا. وتتضمن استجابات السياسات المقترحة الاستعاضة عن فرض الضرائب على الأسرة بفرض الضرائب على الفرد، والسماح بإعفاءات ضريبية حسب نوع الجنس، وتخفيف الأعباء الضريبية عن الوالد الوحيد/الوالدة الوحيدة. وإضافةً إلى ذلك، يناصر التقرير تعزيز النظم الممولة من ميزانية الدولة لإجازات الوالدية، مع توفير حوافز للأمهات للانضمام مرة أخرى إلى القوة العاملة في غضون سنوات قليلة، وتوفير دعم لرعاية الطفل للأمهات العاملات.

### تقارير مشاورات المادة الرابعة

التقرير المعني **بالمملكة العربية السعودية** (IMF, 2013b): يتناول هذا التقرير سياسات سوق العمل وارتفاع معدل البطالة، بما في ذلك للنساء، في البلد. ويخلص التقرير إلى أنه على الرغم من إحراز مكاسب كبيرة في تعليم الإناث وانخفاض معدلات الخصوبة، فقد ارتفعت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة بوتيرة بطيئة من مستويات منخفضة. وفي حين يمكن أن يفسر عاملاً التعليم والخصوبة جزءاً من الفجوة الكبيرة بين نسب مشاركة الإناث في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية ومتوسط هذه النسبة في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإن الجزء المتبقي الكبير غير المفسر يمكن أن يعزى إلى عوامل ثقافية. وتقوم السلطات حالياً بدراسة سبل زيادة فرص المرأة في العمل، مع استهداف قطاعات محددة (مثل التجزئة)، إلا أنه يتعين القيام بقدر أكبر من العمل.

التحليل المعني بألمانيا (IMF, 2012a): يفترض هذا التحليل أن الجهود الجارية لزيادة القوة العاملة من خلال زيادة مشاركة الإناث أو العاملين المسنين نسبياً يمكن أن يرفع إمكانات الاقتصادات عن الإمكانات المتوخاة في السيناريو الأساسي مع توليد آثار انتشارية إيجابية إلى الخارج.

التقرير المعني بإيطاليا (IMF, 2012b): يسلط هذا التقرير الضوء على جدول أعمال الإصلاحات الحكومي، الذي يتضمن زيادة مرونة سوق العمل وتوسيع نطاق الإدماج فيه بتشجيع العقود المفتوحة وعقود التمرن لشباب العاملين/العاملات. ومن شأن تحسين إتاحة مرافق رعاية الطفل أن يدعم زيادة مشاركة الإناث.

التقرير المعني باليابان (IMF, 2012c): يدعو هذا التقرير إلى تنفيذ حزمة إصلاحات بعيدة الأثر من أجل رفع معدل نمو إجمالي الناتج المحلي على المدى الطويل إلى ٢% على الرغم من الاتجاهات الديمغرافية المعاكسة. وتتضمن "الثمار الدانية القطوف" في سوق العمل تشجيع زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة عن طريق التوسع في مرافق رعاية الطفل وإلغاء الخصم الضريبي للزوجات المعالات.

### التقرير المشترك بين صندوق النقد الدولي/البنك الدولي

(IMF and World Bank (2007): يرى هذا التقرير أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملين محوريين في خطة التنمية لأن تحقيق المساواة بين الجنسين له وجهة منطقية من الناحية الاقتصادية ويساعد على النهوض بأهداف التنمية الأخرى، بما في ذلك التعليم والتغذية والحد من وفيات الأطفال. ويتطلب تحسين مراقبة مراعاة منظور المساواة بين الجنسين والجهود المبذولة فيه استهداف غايات واقعية، وقيادة قوية، وخبرة فنية، وتمويل كاف.

### المقالات

(Lagarde (2013: يلاحظ هذا المقال أنه في حين تشكل المرأة نصف عدد السكان في عمر العمل، فإنها تمثل أقل من ثلث القوة العاملة الفعلية. ويبدو أن التقدم في مسيرة المساواة بين الجنسين قد تعطل. وعلى الرغم من وجود أدلة دامغة على أن إدماج نوع الجنس له وجهة منطقية من المنظورين الاقتصادي والاجتماعي ومنظور العمل التجاري، فإنه لا يجري سد الفجوة بين الجنسين بالسرعة الكافية. فالنساء لا يزلن يواجهن أسقفاً زجاجية وجدراناً زجاجية بل وأطواداً زجاجية. وهناك تشابك وثيق بين تحديات النمو وخلق الوظائف والإدماج. ويمثل النمو والاستقرار مطلبين ضروريين لإتاحة الفرص التي تحتاجها المرأة.

**Revenga and Shetty (2012):** استنادا إلى بحوث أجراها البنك الدولي وتقرير التنمية العالمية لعام ٢٠١٢ للبنك الدولي، يوجز هذا المقال البحوث التي تعالج الفجوات الكثيرة بين الجنسين التي لا تزال قائمة برغم التقدم المحرز على مدى العقود القليلة الماضية. ولتحقيق المساواة بين الجنسين، يتعين على صانعي السياسات التركيز على خفض المعدلات الزائدة من وفيات الأطفال والنساء؛ والقضاء على ما تبقى من حالات حرمان في التعليم بسبب نوع الجنس؛ وزيادة إتاحة الفرص الاقتصادية للمرأة وبالتالي زيادة دخلها وإنتاجيتها؛ وإعطاء المرأة صوتا مساويا في الأسر المعيشية والمجتمعات؛ والحد من انتقال آثار انعدام المساواة بين الجنسين عبر الأجيال.

**IMF and World Bank (2007):** يوجز هذا المقال البحوث التي اضطلعت بها المؤسسات في مجال الفوارق بين الجنسين.

**مجلة التمويل والتنمية الصادرة عن صندوق النقد الدولي (IMF, 2013c):** تتضمن هذه المجلة مجموعة متنوعة من المقالات القائمة على بحوث، تتناول بالتحليل الجوانب المختلفة لتجربة عمل المرأة، بالتركيز على المكاسب التي حققتها المرأة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين في فرص العمل والأدوار القيادية والتحديات التي لا يزالن يواجهنها للوصول إلى مساواة حقيقية.

### ورقات عمل صندوق النقد الدولي

**Brixiova, Bulir, and Comeneta (2001):** تعنى هذه الدراسة بتحليل الفجوة بين الجنسين في إيرتريا خلال التسعينات، والتي ترتبط فيما يبدو بانخفاض مشاركة المُعلّمات في القوى العاملة ومحدودية فرص العمل للنساء. ويرتبط اتساع الفجوة بين الجنسين بأثر سلبي طويل الأجل على كل من النمو الاقتصادي والحد من الفقر.

**Evangelista de Carvalho Filho (2008):** تبين هذه الدراسة أن نسب مشاركة الفتيات في القوة العاملة قد انخفضت بسبب الحصول على قدر أكبر من الإعانات نتيجة لتنفيذ إصلاح في نظام الضمان الاجتماعي، وإن كان ذلك لم ينطبق إلا في الحالات التي كانت المنافع تؤول فيها إلى مسنات. وكانت آثار هذا الإصلاح على معدلات قيد البنين في المدارس ومشاركتهم في سوق العمل أقل بوجه عام وغير دالة إحصائيا.

**Freeman Garcia-Escribano (2004):** تبحث هذه الدراسة في الدور الذي يسهم به عمل الزوجة في بناء حواجز للوقاية من أي صدمات عابرة يتعرض لها دخل الزوج، وتخلص إلى أن التمهيد الناشئ عن استجابة عمل الزوجات (المشاركة في سوق العمل وساعات العمل) يكون أكبر في حالة الأسر المعيشية التي لا تتوافر لها إمكانية الحصول على الائتمان إلا في نطاقات ضيقة.

**(2003) Laframboise and Trumbic:** تُعنى هذه الورقة بتقييم تأثير سياسات الإنفاق الحكومي والسياسات الضريبية على رفاه المرأة الاقتصادي والاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتنتهي إلى أن الضعف النسبي للنتائج الاجتماعية لا يعزى إلى مستوى الإنفاق الاجتماعي الحكومي، وإنما إلى كفاءة الإنفاق الحالي ومدى تغطيته.

**(2009) Loko and Diouf:** تبحث هذه الورقة في العوامل الأساسية المحددة لنمو الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، وتستنتج أن الإصلاحات المنفذة في بلدان المغرب العربي والتي من شأنها تحقيق مكاسب في هذه الإنتاجية تتضمن تشجيع النساء على دخول القوة العاملة.

**(2003) Sarraf:** تبحث هذه الدراسة في مفهوم إعداد الميزانيات الحكومية من منظور يراعي نوع الجنس، ومدى تنفيذه من جانب الحكومات الوطنية في كل من البلدان المتقدمة والنامية. وفي حين يمكن أن تساعد نظم إدارة الميزانيات الحكومية على تشجيع المساواة بين الجنسين، فإن تحقيق الفعالية الكاملة لتلك النظم يقتضي التصدي لمسائل افتقار الميزانية إلى التبويب المناسب، ووجود نقص على نطاق واسع في الخبرات المعنية بتحليل الفوارق بين الجنسين، وعدم وجود بيانات مفككة حسب نوع الجنس.

**(2012) Steinberg and Nakane:** تتقصى هذه الدراسة مدى مساهمة زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة في إبطاء التراجع المطرد في معدل النمو المحتمل في اليابان. وفي حين يمكن أن تؤدي زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى إعطاء دفعة مهمة للنمو، فإن النساء سيواجهن في هذه الحالة العديد من العقبات في القيام بالعمل مدفوع الأجر. ولزيادة مشاركة النساء في القوة العاملة، ينبغي أن تنظر اليابان في إمكانية وضع سياسات تحد من الفجوة بين الجنسين في مناصب العمل وتوفير دعم أكبر للأمهات العاملات.

**(2006a) Stotsky:** ترى هذه الدراسة أن التجربة بشأن "إعداد ميزانيات على أساس نوع الجنس" كانت حتى الآن متفاوتة. وحتى تتحقق فائدة أكبر من إعداد هذه الميزانيات ينبغي دمج الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس في عمليات الميزانية بحيث تتحقق تحسينات ملموسة في نتائج السياسات. وينبغي أن يشجع صندوق النقد الدولي سلطات المالية العامة على مراعاة المنافع الخارجية التي تتحقق من خفض التفاوت بين الجنسين وحذف أي أحكام تمييزية تعسفية ضد المرأة من تشريعات المالية العامة.

**(2006b) Stotsky:** تعنى هذه الورقة بدراسة انعكاسات الفروق بين الجنسين في السلوك الاقتصادي على السياسة الاقتصادية الكلية، وتنتهي إلى أن خفض التفاوت بين الجنسين وتحسين وضع المرأة من شأنه أن يسهم في رفع معدلات النمو الاقتصادي وزيادة الاستقرار الاقتصادي الكلي. وينبغي أن تأخذ السياسات الاقتصادية الكلية في

الاعتبار المنافع التي يثمرها خفض التفاوت بين الجنسين، لا سيما في أقل البلدان دخلا حيث تكون هذه الفروق أوضح ما يكون، وينبغي أن تنتظر في آثار تدابير التقشف الاقتصادي قصيرة الأجل التي يمكن أن تكون أشد قسوة على المرأة حتى تتجنب زيادة التفاوت بين الجنسين.

**Stotsky (1996):** تبحث هذه الورقة في التحيز المبني على نوع الجنس في النظم الضريبية، الذي يمكن أن يتخذ أشكالا صريحة وأخرى ضمنية. ويمكن أن يكون هناك تحيز صريح على أساس نوع الجنس في نظم ضريبة الدخل الشخصي، وقد اعتمدت عدة بلدان سياسات للقضاء على هذا التحيز. وهناك صعوبة أكبر في تحديد التحيز الضمني القائم على أساس نوع الجنس، إذ يعتمد بدرجة كبيرة على أحكام القيمة بشأن السلوك الاجتماعي والاقتصادي المستصوب. وقد عنيت إصلاحات الضرائب أيضا بمعالجة التحيز الضمني على أساس نوع الجنس.

**Tsounta (2006):** تعرض هذه الدراسة بالتحليل لدور الضرائب والمنافع المترتبة على حفز الزيادة الكبيرة التي شهدتها كندا على مدى العقد الماضي في مشاركة الإناث في القوى العاملة. ويشير التحليل إلى أن مبادرات السياسات المشابهة للسياسات "المناصرة للأسرة" المطبقة في كندا يمكن أن تعزز مشاركة الإناث في القوى العاملة في بلدان أخرى وتساعد صانعي السياسات على التصدي لتحديات شيخوخة السكان.

©International Monetary Fund. Not for Redistribution

٣٧ صندوق النقد الدولي

البلد	الإعانات الوالدية للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧																مجموع الإعانات الأسرية <sup>١</sup>
	إعانات الطفل للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧								إعانات الوالدية للفترة ٢٠١١/٢٠١٠								
	إعانات الطفل للفترة ٢٠١١/٢٠١٠				إعانات الطفل للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧				إعانات الوالدية للفترة ٢٠١١/٢٠١٠				إعانات الوالدية للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧				
	مجموع الإعانات على الأسرية <sup>١</sup>	الإنفاق على عام ٢٠٠٧ (%) من إجمالي الناتج المحلي)	الحد الأدنى المساهمة في إجازة الأمومة (بالأسابيع)	الحد الأدنى المدفوعة	المعادل	من المساهمة في إجازة الأمومة (بالأسابيع)	الإجازة مدفوعة	المدة إذا لم يكن الطفل طالباً (بالسنوات)	مقيسة بالقدرة المالية (=)	متوسط الإعانة (%) من متوسط	مجموع الإنفاق في عام ٢٠٠٧ (%) من إجمالي الناتج المحلي)	المدة إذا لم يكن الطفل طالباً (بالسنوات)	المدة إذا لم يكن الطفل طالباً (بالسنوات)	إعانات رعاية الإناث في القوى العاملة في عام ٢٠١١ (%)	نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في عام ٢٠١١ (%)		
أستراليا	٢,٩	٠,١	٠,٠	٥٨,٠	١٨,٠	٠,٠	٢٤,٠	٢١,٠	٠,١	٢,٨	٢٤,٠	٢١,٠	٠,٤	٥٨,٨			
النمسا	٣,١	٠,١	٠,٠	١٢٠,٠	٢٤,٠	٠,٠	٢٤,٠	٢٦,٠	٠,٠	٢,٦	٢٦,٠	١٨,٠	٠,٣	٥٣,٩			
بلجيكا	٢,٢	٠,٢	٢٦,٠	٢٨,٠	١٥,٠	١١,٦	٢٦,٠	١٨,٠	٠,٠	٣,١	٢٥,٠	١٨,٠	٠,٨	٤٧,٧			
كندا	١,٦	٠,٢	١٥,٠	٥٢,٠	٥٠,٠	٢٧,٥	١٥,٠	١٨,٠	٠,١	١,٤	١٨,٠	١٨,٠	٠,٢	٦١,٩			
الجمهورية التشيكية	١,٤	١,٠	٣٩,٠	١٦٢,٠	٢٨,٠	١٩,٣	٣٩,٠	٢٦,٠	٠,٠	٢,٥	٢٦,٠	٢٦,٠	٠,٤	٤٩,٦			
الدانمرك	٤,٢	٠,٥	٢,٠	٦٤,٠	٥٤,٠	٣٢,٣	٢,٠	١٨,٠	٠,٠	٣,٣	١٨,٠	١٨,٠	١,٣	٥٩,٨			
إستونيا	٢,٣	٠,٨	٠,٠	١٥٦,٠	٤٥,٠	٤٥,٠	٠,٠	١٦,٠	٠,٠	١,٧	١٩,٠	١٦,٠	٠,٣	٥٦,٧			
فنلندا	٣,٣	٠,٦	٠,٠	١٦٢,٠	١٥,٠	...	٠,٠	١٧,٠	٠,٠	٢,٨	١٧,٠	١٧,٠	٠,٩	٥٥,٩			
فرنسا	٢,٦	٠,٣	٤٣,٠	١٦٢,٠	١٦,٠	١٦,٠	٤٣,٠	٢٠,٠	٠,٠	٣,٧	٢٠,٠	٢٠,٠	١,٠	٥١,١			
ألمانيا	٣,٢	٠,٢	٠,٠	١٦٢,٠	٦,٠	٤٠,٠	٠,٠	٢٥,٠	٠,٠	٢,٧	٢٥,٠	١٨,٠	٠,٤	٥٣,٠			
اليونان	١,٨	٠,١	٣٠,٠	٧٣,٠	١٧,٠	٨,٥	٢٩,٠	١٨,٠	٠,٠	١,١	٢٢,٠	١٨,٠	٠,١	٤٤,٨			
آيسلندا	٣,٢	٠,٦	٢٦,٠	٣٩,٠	١٢,٩	١٠,٣	٢٦,٠	١٨,٠	٠,٦	٢,٩	١٨,٠	١٨,٠	٠,٩	٧٠,٨			
أيرلندا	٣,٧	٠,١	٣٩,٠	٥٦,٠	٢٦,٠	٢٠,٨	٣٩,٠	١٨,٠	٠,٠	٢,٧	١٨,٠	١٦,٠	٠,٣	٥٢,٦			
إسرائيل	٢,٢	٠,٢	٤٣,٠	٢٦,٠	٢١,٠	١٤,٠	٤٣,٠	١٨,٠	٠,٠	٢,٠	١٨,٠	١٨,٠	٠,٧	٥٢,٥			
إيطاليا	١,٤	٠,٢	٠,٠	٤٦,٠	٢١,٥	١٧,٦	٠,٠	٢١,٠	٠,١	١,٤	٢١,٠	١٨,٠	٠,٦	٣٧,٩			
اليابان	١,٤	٠,١	٠,٠	٥٨,٠	١٤,٠	٩,٣	٠,٠	١٢,٠	٠,٠	١,٣	١٢,٠	١٢,٠	٠,٣	٤٩,٤			
كوريا	٠,٧	٠,٠	٠,٠	٥٩,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٠	...	...	٠,٧	...	...	٠,٣	٤٩,٢			
لكسمبرغ	٤,٠	٠,٤	٢٦,٠	٤٢,٠	٢٥,٨	...	٢٦,٠	٢٧,٠	٠,١	٣,١	٢٧,٠	١٨,٠	٠,٤	٤٩,٢			
هولندا	١,٣	٠,٠	٠,٠	٤٢,٠	١٦,٠	١٦,٠	٠,٠	١٧,٠	٠,١	٢,٨	١٧,٠	١٦,٠	٠,٧	٥٨,٣			
نيوزيلندا	٣,١	٠,١	١٠٤,٠	٥٢,٠	١٤,٠	١٤,٠	١٠٤,٠	١٨,٠	٠,٢	٣,١	١٨,٠	١٧,٠	٠,٨	٦١,٦			
النرويج	٣,٢	٠,٦	٢٦,٠	١٠٠,٠	٤٤,٠	٤٤,٠	٢٦,٠	١٨,٠	...	٢,٩	١٨,٠	١٨,٠	١,٠	٦١,٧			
البرتغال	١,٥	٠,٢	٢٦,٠	٣٠,٠	٢٣,٦	٢١,٠	٢٦,٠	٢٤,٠	٠,٠	١,٣	٢٤,٠	١٦,٠	٠,٤	٥٦,٥			

المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين

سلوفاكيا	١,٧	٠,٥	٣٩,٠	١٦٤,٠	٢٨,٠	١٥,٤	٣٩,٠	٢٨,٠	٢٥,٠	١٦,٠	٠,٠	٠,٠	٢,٢	٢٥,٠	١٦,٠	٠,٤	٥١,٢
سلوفينيا	٢,١	٠,٥	٠,٠	٥٢,٠	١٥,٠	١٥,٠	٠,٠	١٥,٠	٢٦,٠	١٨,٠	١,٠	٠,١	١,٨	٢٦,٠	١٨,٠	٠,٥	٥٣,١
إسبانيا	١,٥	٠,٢	٢٦,٠	١٦٠,٠	١٦,٠	١٦,٠	٢٦,٠	١٦,٠	١٨,٠	١٨,٠	١,٠	٠,٠	١,٥	١٨,٠	١٨,٠	٠,٥	٥١,٦
السويد	٣,٢	٠,٧	٣٥,٠	٦٨,٦	٦٨,٦	...	٣٤,٠	٦٩,٠	٢٠,٠	١٦,٠	٠,٠	٠,٠	٣,٤	٢٠,٠	١٦,٠	١,١	٥٩,٤
سويسرا	١,٤	٠,٠	٣٩,٠	١٤,٠	١٤,٠	١١,٢	٣٩,٠	١٤,٠	٢٠,٠	١٦,٠	٠,٠	٠,٠	١,٤	٢٠,٠	١٦,٠	٠,٢	٦٠,٦
المملكة المتحدة	١,٨	٠,٤	٢٦,٠	٦٥,٠	٤١,٠	٣٦,٩	٢٦,٠	٣٩,٠	١٩,٠	١٦,٠	٠,٠	٠,٠	٣,٦	١٩,٠	١٦,٠	١,١	٥٥,٦
الولايات المتحدة الأمريكية	١,٢	٠,٠	٠,٠	١٢,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٠	...	...	١,٠	...	١,٢	...	...	٠,٤	٥٧,٥
<b>المتوسط</b>	<b>٢,٣</b>	<b>٠,٣</b>	<b>٢١,٠</b>	<b>٧٨,٨</b>	<b>٢٥,٦</b>	<b>١٩,٠</b>	<b>٢١,٠</b>	<b>٢٦,٢</b>	<b>٢٠,٧</b>	<b>١٧,٦</b>	<b>٠,٤</b>	<b>٠,١</b>	<b>٢,٣</b>	<b>٢٠,٧</b>	<b>١٧,٦</b>	<b>٠,٦</b>	<b>٥٤,٥</b>
<b>أوروبا المتقدمة</b>	<b>٢,٤</b>	<b>٠,٤</b>	<b>٢٠,١</b>	<b>٩١,٧</b>	<b>٢٨,٦</b>	<b>٢٢,٢</b>	<b>٢٠,٠</b>	<b>٢٩,٣</b>	<b>٢١,٠</b>	<b>١٧,٧</b>	<b>٠,٣</b>	<b>٠,١</b>	<b>٢,٤</b>	<b>٢١,٠</b>	<b>١٧,٧</b>	<b>٠,٦</b>	<b>٥٤,٤</b>
<b>البلدان المتقدمة الأخرى</b>	<b>١,٩</b>	<b>٠,١</b>	<b>٢٣,١</b>	<b>٤٥,٣</b>	<b>١٦,٧</b>	<b>١٠,٤</b>	<b>٢٣,١</b>	<b>١٦,٧</b>	<b>١٨,٠</b>	<b>١٧,٢</b>	<b>٠,٧</b>	<b>٠,١</b>	<b>١,٨</b>	<b>١٨,٠</b>	<b>١٧,٢</b>	<b>٠,٤</b>	<b>٥٥,٨</b>

المصادر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والمكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي، ومنظمة العمل الدولية، وتقديرات خبراء صندوق النقد الدولي على أساس برامج الضمان الاجتماعي في جميع بلدان العالم.

أقيم الإنفاق في عام ٢٠٠٧ لقائمة البلدان التالية: أستراليا وكندا وإسرائيل واليابان وكوريا ونيوزيلندا وسويسرا والولايات المتحدة.

تاييلند وتركيا وأوكرانيا.

ملاحظة: يعرف المعادل بالنسبة الكاملة باعتباره: مدة الإجازة بالأسابيع مضروبة في متوسط الأجر (كنسبة مئوية من متوسط الدخل من الأجر) الذي يتلقاه المطالب.

تشير المساحات المظلمة إلى الثلث الأعلى من الاقتصادات المتقدمة من حيث ارتفاع درجة سخاء الإعانات.

المراة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلى من المساواة بين الجنسين

ملحق الجدول ٢-٢: الإعانات الأسرية في الاقتصادات الصاعدة

البلد	الإعانات الوالدية للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧																مجموع
	إعانات الطفل للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧								إعانات الوالدية للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧								
	إعانات الطفل للفترة ٢٠١١/٢٠١٠				إعانات الطفل للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧				إعانات الوالدية للفترة ٢٠١١/٢٠١٠				إعانات الوالدية للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٧				
	مجموع				مجموع				الحد الأدنى				مجموع				
نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة في عام ٢٠١١ (%)	إعانات رعاية الطفل في عام ٢٠٠٧ (%)	المدة إذا لم يكن الطفل طالبا (بالسنوات)	المدة إذا كان الطفل طالبا (بالسنوات)	الإنفاق في عام ٢٠٠٧ (%)	متوسط الإعانة (%)	مقيسة بالقدر المالي (=١)	المدة إذا لم يكن الطفل طالبا (بالسنوات)	المدة إذا كان الطفل طالبا (بالسنوات)	الإجازة مدفوعة الأجر (بالأسابيع)	من المساهمة في إجازة الأمومة (بالأسابيع)	المعادل بالنسبة الكاملة (بالأسابيع)	الإجازة مدفوعة الأجر (بالأسابيع)	المدة الإجمالية (بالأسابيع)	من المساهمة في إجازة الأمومة (بالأسابيع)	عام ٢٠٠٧ (%)	الإنفاق في الحد الأدنى	الإعانات الأسرية <sup>١</sup> (%)
في عام ٢٠١١ (%)	من إجمالي الناتج المحلي	طالبا (بالسنوات)	الطفل طالبا (بالسنوات)	عام ٢٠٠٧ (%)	من متوسط (الأجر)		طالبا (بالسنوات)	طالبا (بالسنوات)	الأجر (بالأسابيع)	الأمومة (بالأسابيع)	بالأسابيع	الأجر (بالأسابيع)	بالأسابيع	في إجازة الأمومة (بالأسابيع)	الناتج المحلي	الناتج المحلي	الناتج المحلي
الأرجنتين	...	...	١٨,٠	١٨,٠	...	...	١,٠	١٨,٠	١٨,٠	١٢,٩	١٣,٠	١٢,٩	١٢,٩	...	١٣,٠	...	٠,٦
البرازيل	...	...	١٤,٠	١٤,٠	...	...	١,٠	١٤,٠	١٤,٠	١٧,١	٠,٠	١٧,١	١٧,١	...	٠,٠	...	٠,٦
بلغاريا	٠,٨	لا ينطبق	٢٠,٠	...	...	...	١,٠	لا ينطبق	٥٨,٦	٥٢,٠	١٧,٤	١٩,٣	...	٢٧,٠	...	٢,٠	
شيلي	٠,٤	١٨,٠	٢٤,٠	٠,٨	٠,٠	...	١,٠	١٨,٠	٢٤,٠	١٨,٠	٢٦,٠	١٨,٠	١٨,٠	١٨,٠	٢٦,٠	٠,٢	١,٠
الصين	...	...	...	...	...	...	١,٠	...	١٢,٩	٠,٠	...	١٢,٩	...	٠,٠	...	٠,١	
كولومبيا	...	...	١٨,٠	٢٣,٠	...	...	١,٠	١٨,٠	٢٣,٠	١٢,٠	٣٩,٠	١٣,١	١٣,١	...	٣٩,٠	...	...
مصر	...	...	...	...	...	...	...	...	١٢,٩	٤٣,٠	٩,٦	١٢,٩	...	٤٣,٠	...	...	
هنغاريا	٠,٦	١٦,٠	٢٣,٠	٣,٣	٠,١	...	٠,٠	١٦,٠	٢٣,٠	٢٤,٠	٢٦,٠	١٦,٨	٢٤,٠	١٦٠,٠	٢٦,٠	٠,٧	٣,٠
الهند	...	...	...	...	...	...	...	...	١٢,٠	١٠,٠	١٢,٠	١٢,٠	...	١٠,٠	...	٠,١	
إندونيسيا	...	...	...	...	...	...	...	...	٠,٠	لا ينطبق	٠,٠	٠,٠	...	لا ينطبق	...	...	
الأردن	...	...	...	...	...	...	...	...	١٠,٠	٣٩,٠	٠,٠	١٠,٠	...	لا ينطبق	...	٠,٠	
كازاخستان	...	...	...	...	...	...	١,٠	...	٥٢,٠	٠,٠	...	٥٢,٠	...	٠,٠	...	٠,٣	
كينيا	...	...	...	...	...	...	...	...	٨,٦	لا ينطبق	٨,٦	٨,٦	...	لا ينطبق	...	...	
لاتفيا	٠,٦	١٥,٠	١٩,٠	...	...	...	٠,٠	١٥,٠	٢٠,٠	١٦,٠	٠,٠	١٦,٠	١٦,٠	...	٠,٠	...	١,٧
ليتوانيا	٠,٦	١٨,٠	٢٤,٠	...	...	...	١,٠	١٨,٠	٢٤,٠	١٨,٠	١٣,٠	١٨,٠	١٨,٠	...	١٣,٠	...	٢,٨
ماليزيا	...	...	...	...	...	...	...	...	٠,٠	لا ينطبق	٠,٠	٠,٠	...	لا ينطبق	...	٠,٢	
المكسيك	٠,٦	...	...	١,٠	...	...	١,٠	...	١٢,٠	٣٠,٠	١٢,٠	١٢,٠	١٢,٠	٣٠,٠	٠,٠	١,٠	
المغرب	...	١٢,٠	٢١,٠	...	...	...	٠,٠	١٢,٠	١٨,٠	١٤,٠	٨,٠	١٤,٠	١٤,٠	...	٨,٠	...	...
نيجيريا	...	...	...	...	...	...	...	...	١٢,٠	لا ينطبق	٦,٠	١٢,٠	...	لا ينطبق	...	...	
باكستان	...	...	...	...	...	...	...	...	١٢,٠	٢٦,٠	١٢,٠	١٢,٠	...	٢٦,٠	...	٠,٠	
بيرو	...	...	...	...	...	...	...	...	١٢,٩	١٣,٠	١٢,٩	١٢,٩	...	٠,٠	...	...	
الفلبين	...	...	...	...	...	...	...	...	٨,٦	١٣,٠	٨,٦	٨,٦	...	١٣,٠	...	٠,٠	
بولندا	٠,٣	١٨,٠	٢١,٠	١,٦	٠,١	...	١,٠	١٨,٠	٢١,٠	٢٠,٠	٤,٠	١٦,٠	١٦,٠	١٧٤,٠	٤,٠	٠,٣	٠,٨

## المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين

رومانيا	١,٧	...	٤,٠	...	١٧,١	١٤,٦	٤,٠	١٨,٠	لا يوجد حد	١٨,٠	٠,٠	...	...	لا يوجد حد	١٨,٠	٠,٨	٤٨,٦
روسيا	...	...	٠,٠	...	٢٥,٧	٢٥,٧	٠,٠	٢٥,٧	١٨,٠	١٦,٠	١,٠	...	...	١٨,٠	١٦,٠	...	٥٦,٣
المملكة العربية السعودية	...	لا ينطبق	...	...	...	...	لا ينطبق	...	...	...	...	...	...	...	...	...	١٧,٧
جنوب إفريقيا	١,٣	...	١٣,٠	...	١٧,٠	٧,٧	١٣,٠	١٧,٠	١٥,٠	١٥,٠	١,٠	...	...	١٥,٠	١٥,٠	...	٤٤,٠
تاييلند	٠,٢	...	٣٠,٠	...	١٢,٩	٦,٤	٣٠,٠	١٢,٩	٦,٠	٦,٠	٠,٠	...	...	٦,٠	٦,٠	...	٦٣,٨
تركيا	٠,٠	٠,٠	١٧,٠	٤٢,٠	١٦,٠	١٠,٧	١٧,٠	١٦,٠	...	...	...	...	...	...	...	...	٢٨,١
أوكرانيا	١,١	...	٠,٠	...	١٨,٠	١٨,٠	٠,٠	١٨,٠	١٨,٠	١٦,٠	١,٠	...	...	٢٣,٠	١٨,٠	...	٥٣,٣
المتوسط	٠,٩	٠,٢	١٤,٣	٨١,٢	١٥,٢	١٢,٠	١٢,٨	١٦,٧	١٨,٧	١٥,٦	٠,٧	٠,٠	١,٧	١٩,٢	١٥,٧	٠,٦	٤٦,٣
أوروبا الصناعية	١,٦	٠,٣	١٠,١	١٢٥,٣	١٨,٩	١٧,٠	١٢,٩	٢٣,٨	٢٠,٦	١٦,٧	٠,٦	٠,١	٢,٥	٢١,١	١٧,٠	٠,٦	٤٨,٥
البلدان الصناعية الأخرى	٠,٤	٠,١	١٦,٧	١٥,٠	١٣,٥	٩,٥	١٨,٩	١٣,٥	١٦,٩	١٤,٤	٠,٨	٠,٠	٠,٩	١٧,٣	١٤,٤	٠,٥	٤٥,٤

المصادر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والمكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي، ومنظمة العمل الدولية، وتقديرات خبراء صندوق النقد الدولي على أساس برامج الضمان الاجتماعي في جميع بلدان العالم.

أقيم الإنفاق في عام ٢٠٠٧ لقائمة البلدان التالية: الأرجنتين والبرازيل وشيلي والصين والهند والأردن وكازاخستان وماليزيا والمكسيك وباكستان والفلبين وجنوب أفريقيا.

تاييلند وتركيا وأوكرانيا.

ملاحظة: يعرف المعادل بالنسبة الكاملة باعتباره: مدة الإجازة بالأسابيع مضروبة في متوسط الأجر (كنسبة مئوية من متوسط الدخل من الأجر) الذي يتلقاه المطالب.

تشير المساحات المظلمة إلى الثلث الأعلى من الاقتصادات الصناعية من حيث ارتفاع درجة سخاء الإعانات.

## المراجع

- Agenor, P.-R., and O. Canuto, 2013, "Gender Equality and Economic Growth in Brazil. A Long-Run Analysis," World Bank Policy Research Working Paper 6348 (Washington).
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.
- Antonopoulos, R. and K. Kim, 2011, "Public Job Creation Programs: the Economic Benefits of Investing in Social Care. Case Studies in South Africa and the United States," Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 671.
- Bandiera, O. and A. Natraj, 2013, "Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth? Evidence and Policy Implications," *The World Bank Research Observer*.
- Barros, R., P. Olinto, T. Lunde, and M. Carvalho, 2011, "The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro," paper prepared for the World Bank Economists' Forum.
- Barsh, J., and L. Yee, 2012, "Unlocking the Full Potential of Women at Work," McKinsey & Company/*Wall Street Journal*.
- Barsh, J., S. Cranston, and R.A. Craske, 2008, "Centered Leadership: How Talented Women Thrive," *McKinsey Quarterly* (September).
- Beaman, L., R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande, and P. Topolova, 2009, "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 4: 1497-540.
- Bhalla, S., and R. Kaur, 2011, "Labour Force Participation of Women in India: Some Facts, some Queries," LSE Asia Research Centre Working Paper No. 40.
- Blackden, M., and Mary Hallward-Driemeier, 2013, "Ready to Bloom?" *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Brixiova, Z., A. Bulir, and J. Comenetz, 2001, "The Gender Gap in Education in 1991-98: A Missed Opportunity?" IMF Working Paper 01/94.
- Campbell, D., and I. Ahmed, 2012, "The Labour Market in Developing Countries," September 19. [http://www.iza.org/conference\\_files/worldb2012/campbell\\_d2780.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/campbell_d2780.pdf).
- Catalyst, 2004, "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity," Catalyst, New York, San Jose, and Toronto.
- Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, "Re-Examining the Female Path to Leadership Positions in Business," Cornell University.
- Coates, J.M., and J. Herbert, 2008, "Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor," *PNAS*, Vol. 105, No. 15: 6167-172.
- Committee for Economic Development (CED), 2012, "Fulfilling the Promise: How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive" (Washington).
- Cuberes, D., and M. Teignier, 2012, "Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity," Sheffield Economic Research Paper SERP 2012017.
- Deszo, C., and D. Ross, 2011, "Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation," RHS Research Paper 06-104.
- Do, Q.-T., A. Levchenko, and C. Raddatz, 2011, "Engendering Trade," World Bank Policy Research Working Paper 5777 (Washington).
- Dollar, D., and R. Gatti, 1999, "Gender Inequality, Income, and Growth. Are Good Times Good for Women?" World Bank Gender and Development Working Paper No. 1 (Washington).

- Duflo, E., 2012, "Women Empowerment and Economic Development," *Journal of Economic Literature*, Vol. 50, No. 4: pp. 1051-079.
- Ercan, H. A., Gündüz Hoşgör, and Ö. Yımlaz, 2010, "Factors that Affect Women's Labour Force Participation and Suggestions for Provincial Employment and Vocational Education Boards: Ankara, Gaziantep, and Konya," background paper for the ILO-Ankara Office and the Turkish Employment Agency joint pilot project on "Active Labour Market Policies for Gender Equality through Decent Work for Women," January.
- European Commission, 2007, "Discrimination in the European Union," Special Eurobarometer 263, Wave 65.4.
- European Parliament, 2010, "The Lisbon Strategy 2000-2010" (Brussels).
- Evangelista de Carvalho Filho, I., 2008, "Household Income as a Determinant of Child Labor and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform," IMF Working Paper 08/241 (Washington).
- Fernandez, R., 2013, "Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century," *American Economic Review*, Vol. 103, No. 1: 472-500.
- Freeman Garcia-Escribano, M., 2004, "Does Spousal Labor Smooth Fluctuations in Husbands' Earnings? The Role of Liquidity Constraints," IMF Working Paper 04/20 (Washington).
- Freeman, R.B. and R. Schettkat, 2002, "Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap," NBER Working Paper 8797.
- Glewwe, P., and A. Kassouf, 2010, "The Impact of the Bolsa Escola/Familia Conditional Cash Transfer Program on Enrollment, Drop Out Rates and Grade Promotion in Brazil," University of Minnesota and Sao Paul. Unpublished.
- Golden, C., 1995, "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History," in *Investment in Women's Human Capital*, ed. T.P. Schultz (Chicago: University of Chicago Press).
- Gong, X., R. Breunig, and A. King, 2010, "How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates," IZA Discussion Paper No. 5119 (Bonn: Institute for the Study of Labor).
- Heintz, J., 2006, "Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications," International Labour Organization, Geneva.
- Hicks, J., P. Basu, and R. Sappey, 2010, "Ageing, Labour Force Participation and Education: Comparing the Implications for Economic Growth in China and India," *Economic Papers*, Vol. 29, No. 3: 333-41.
- International Labour Organization (ILO), 2010, "Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges", Geneva.
- , 2012a, "Employment and Gender Differences in the Informal Economy," PowerPoint presentation, Geneva.
- , 2012b, "Global Employment Trends," Geneva.
- , 2013, ILO TRAVAIL database. <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> (accessed on June 17, 2013).
- International Monetary Fund (IMF), 2012a, Country Report No. 12/161, Germany (Washington).
- , 2012b, Country Report No. 12/167, Italy (Washington).
- , 2012c, Country Report No. 12/208, Japan (Washington).
- , 2012d, "Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies," Board Paper (Washington).

- , 2013a, “Jobs and Growth—Analytical and Operational Considerations for the Fund,” SM/13/73 (Washington).
- , 2013b, Country Report No. 13/229, Saudi Arabia (Washington).
- , 2013c, “Women at Work,” *Finance and Development* (June special issue).
- , and World Bank, 2007, “Global Monitoring Report. Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States.”
- Jaumotte, F., 2003, “Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries,” OECD Economic Studies No. 37 (Paris).
- Kabeer, N., 2005, “Is Microfinance a ‘Magic Bullet’ for Women’s Empowerment? Analysis of Findings from South Asia,” *Economic and Political Weekly* (October 29).
- Kalb, G., 2009, “Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis,” *Australian Economic Review*, Vol. 42, No. 3: pp. 276–99.
- Kochhar, R., 2011, “Two Years of Economic Recovery. Women Lose Jobs, Men Find Them,” PEW.
- Koolwal, G., and D. van de Walle, 2013, “Access to Water, Women’s Work, and Child Outcomes,” *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 61, No. 2: 369-405.
- Laframboise, N., and T. Trumbic, 2003, “The Effects of Fiscal Policies on the Economic Development of Women in the Middle East and North Africa,” IMF Working Paper 03/244 (Washington).
- Lagarde, C., 2013, “Dare the Difference,” *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Lawson, S., 2008, “Women Hold Up Half the Sky,” Goldman Sachs Global Economics Paper No. 164.
- Loko, B., and Mame A. Diouf, 2009, “Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What’s New?” IMF Working Paper 09/225 (Washington).
- Lord Davies of Abersoch, 2013, “Women on Boards 2013: Two Years On,” Government of the United Kingdom.
- Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011. [www.lisdatacenter.org](http://www.lisdatacenter.org) (accessed on June 17, 2013).
- Mammen, K., and C. Paxson, 2000, “Women’s Work and Economic Development,” *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4: 141-64.
- Mazza, J., and Danilo Fernandes Lima da Silva, 2011, “Latin America Experience with Crisis-Driven Labor Market Programs,” Inter-American Development Bank discussion draft.
- McKinsey and Company, 2008, “A Business Case for Women,” The McKinsey Quarterly, September 2008.
- Medeiros, M., T. Britto, and F. Soares, 2008, “Targeted Cash Transfer Programmes in Brazil: BPC and the Bolsa Familia,” International Poverty Centre Working Paper No.46.
- Miller, G., 2008, “Women’s Suffrage, Political Responsiveness, and Child Survival in American History,” *The Quarterly Journal of Economics* (August): 1287-326.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2008, “The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity.”
- , 2012, *Closing the Gender Gap: Act Now* (Paris: OECD).
- Pande, R., and Petia Topalova, 2013, “Women in Charge,” *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Revenga, A., and S. Shetty, 2012, “Empowering Women is Smart Economics,” *Finance & Development*, Vol. 49, No. 1, International Monetary Fund.
- Ruhm, C.J., 1998, “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe,” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, Issue 1: 285-317.
- Sarraf, F., 2003, “Gender-Responsive Government Budgeting,” IMF Working Paper /03/83 (Washington).

- Sen, A., 2001, "Many Faces of Gender Inequality," in: Frontline, Volume 18, Issue 22, October-November 2001
- Soares, F., R. Ribas, and R. Osorio, 2007, "Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Familia: Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective," International Poverty Centre Evaluation Note No. 1.
- Social Institutions and Gender Index (SIGI), 2012. <http://genderindex.org> (accessed on June 17, 2013).
- Stavropoulou, M., and N. Jones, 2013, "Off the Balance Sheet. The Impact of the Economic Crisis on Girls and Young Women. A Review of the Evidence." [http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013\\_Girls-and-young-women.pdf](http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013_Girls-and-young-women.pdf) (accessed on September 17, 2013)
- Steinberg, C., and M. Nakane, 2012, "Can Women Save Japan?" IMF Working Paper 12/48 (Washington).
- Stotsky, J., 2006a, "Gender Budgeting," IMF Working Paper 06/232 (Washington).
- Stotsky, J., 2006b, "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey," IMF Working Paper 06/233 (Washington).
- Stotsky, J., 1996, "Gender Bias in Tax Systems," IMF Working Paper 96/99 (Washington).
- Tsani, Stella, Leonidas Paroussos, Costas Fragiadakis, Ioannis Charalambidis and Pantelis Capros, 2012, "Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?" MEDPRO Technical Report No. 19, European Commission.
- Tsounta, E., 2006, "Why Are Women Working So Much More in Canada? An International Perspective," IMF Working Paper 06/92 (Washington).
- United Nations (UN) and International Labour Organization (ILO), 2012, "Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice." Policy Brief, UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and the ILO.
- Wolf, Charles, Jr., Siddhartha Dalal, Julie DaVanzo, Eric V. Larson, Alisher Akhmedjonov, Harun Dogo, Meilinda Huang, and Siliva Montoya, 2011, "China and India, 2025, A Comparative Assessment," RAND National Defense Research Institute.
- World Bank, 2011, *World Development Report 2012. Gender Equality and Development* (Washington).
- , 2012a, *World Development Report 2013. Jobs* (Washington).
- , 2012b, "Accelerating Progress on Gender Mainstreaming and Gender-Related MDGs. A Progress Report," IDA 16 Mid-Term Review (Washington).
- , World Development Indicators, 2013. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> (accessed on June 17, 2013).