

EQUAL PAY



تمكين المرأة العربية عن طريق المساواة في الأجور:
تحليل شامل لأوجه التفاوت في الأجور واستراتيجيات
تعزيز المساواة في الأجور في المنطقة العربية



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقف وعزم وعَمَل: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

تحليل شامل لأوجه التفاوت في الأجور
واستراتيجيات تعزيز المساواة في الأجور
في المنطقة العربية

تمكين المرأة العربية عن طريق
المساواة في الأجور



الأمم المتحدة
بيروت

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز وثنائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة،
ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org

2400575A

شكر وتقدير

أعدت هذه الدراسة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، حيث عمل علي فقيه، أستاذ الاقتصاد في الجامعة اللبنانية الأميركية في بيروت، كمستشار رئيسي. ويتوجه الباحث بالشكر إلى سارة كساب وزينة لزيق على مساعدتهما المتميزة في إطار البحث.

والشكر موصول إلى روشيكا شودري، خبيرة الاقتصاد المراعي لقضايا المساواة بين الجنسين (مسؤولة الشؤون الاقتصادية) في مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين والتنمية الشاملة في الإسكوا، على إرشادها وتنسيقها وملاحظاتها القيّمة طوال فترة الدراسة، مما أثري البحث. كما استفادت الدراسة من استعراض ومدخلات كل من سليم عراجي وفلاديمير هلاسني، مسؤولي الشؤون الاقتصادية في المجموعة نفسها. وتولت ندى دروزة، رئيسة مركز المرأة، الإشراف والتوجيه في ظل توجيهات عامة من مهرباز العوضي، مديرة المجموعة.

الرسائل الرئيسية



يرتبط التحصيل التعليمي العالي ارتباطاً وثيقاً بزيادة مستويات أجور النساء، مما يؤكد على الدور الحاسم الذي يضطلع به التعليم في الحد من التفاوت في الأجور بين الجنسين.



تعزز الخبرة العملية أجور النساء الشهرية بشكل كبير، مما يثبت أهميتها في معالجة التفاوت في الأجور.



يؤثر نوع الوظيفة والخصائص الاجتماعية كثيراً على الأجور، مما يؤكد على ضرورة معالجة هذين العاملين لتحقيق المساواة في الأجور.



يُعَدُّ التمييز عاملاً رئيسياً في فرق الأجور بين الرجال والنساء، مما يؤكد على دوره الحاسم في إدامة الفجوات في الأجور بين الجنسين.



تكسب المرأة في المتوسط 89 سنتاً مقابل كل دولار أمريكي يكسبه الرجل، وينخفض هذا المبلغ إلى 82 سنتاً لكل دولار أمريكي بعد تصحيح الأجور مراعاةً لعوامل مختلفة، مما يسلط الضوء على استمرار الفجوة في الأجور بين الجنسين.



إن الشفافية في تحديد الأجور، عن طريق الإفصاح عن معلومات حول الرواتب واستخدام معايير موضوعية، أمر حيوي لتعزيز ممارسات الأجور الأكثر عدلاً.



من الضروري تطبيق قوانين واضحة بشأن الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة لمعالجة التفاوت في الأجور استناداً إلى المهارات والمسؤوليات، وليس إلى المسميات الوظيفية في البلدان العربية.

موجز تنفيذي

لا تزال المنطقة العربية تشهد أوجه تفاوت مستمرة بين الجنسين على الرغم من الجهود العالمية المبذولة لتحقيق الشمولية والمساواة بين الجنسين. ويركز الهدفان 5 و8 من أهداف التنمية المستدامة على تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة وضمان المساواة في الأجور، لكن التقدم في المنطقة العربية لا يزال بطيئاً. وتواجه النساء في المنطقة العربية عوائق كبيرة في الحصول على وظائف جيدة وتدريب على المهارات وأجور عادلة، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة بين النساء وانخفاض مشاركتهن في القوى العاملة. وتنتشر الفجوات في الأجور بين الجنسين على نطاق واسع، حيث يتقاضى الرجال باستمرار أجوراً أعلى من النساء في مختلف القطاعات. ومع أن العديد من البلدان العربية لديها قوانين تنص على المساواة في الأجور، لا يزال تطبيقها غير متسق. وتزيد المعايير الثقافية والفصل المهني من تفاقم أوجه التفاوت هذه.

وتبحث هذه الدراسة في الفجوة في الأجور بين الجنسين ومحدداتها في سبعة بلدان عربية، هي - الأردن وتونس والسودان والعراق ودولة فلسطين ومصر واليمن - باستخدام طريقة تحليل أو أكساكا-بليندر لتحديد الجزء الذي يعزى إلى التمييز في الفجوة في الأجور. وبالاستناد إلى بيانات مستمدة من مسوحات القوى العاملة والمسوحات الطولية لسوق العمل، تقدم الدراسة تحليلاً لأوجه التفاوت في الأجور بين البلدان.

وتكشف النتائج عن وجود فروق كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء، مدفوعة بعوامل مثل التعليم والخبرة المهنية والخصائص الوظيفية والتمييز النظامي، مع وجود تباينات هائلة بين البلدان. وتسلط الدراسة الضوء على وجود صلة إيجابية قوية بين التعليم الجيد وارتفاع أجور النساء، مما يؤكد على الدور الحاسم الذي يضطلع به التعليم في تحسين النتائج الاقتصادية للمرأة. وبالمثل، تعزز الخبرة المهنية الأجور، حيث تستفيد المرأة، أكثر من الرجل، من كل سنة خبرة تكسبها. ومع ذلك، لا يمكن تفسير جزء كبير من الفجوة في الأجور، مما يشير إلى وجود تحيزات وتمييز كامنين لا يزالان يعيقان تحقيق الإمكانات الاقتصادية للمرأة واستقلاليتها الاقتصادية، ويديمان عدم المساواة في الأجور.

وسيتطلب سد الفجوة في الأجور بين الجنسين في المنطقة العربية بذل جهود متواصلة ووضع استراتيجيات شاملة. ولذلك، تقدم هذه الدراسة توصيات عملية لمعالجة أوجه التفاوت هذه والنهوض بالمساواة بين الجنسين في القوى العاملة.

المحتويات

شكر وتقدير	3
الرسائل الرئيسية	4
موجز تنفيذي	5
1. مقدمة	8
2. استعراض الأدبيات	10
ألف. تقدير أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين	10
باء. محدّدات الفروق في الأجور بين الجنسين	11
جيم. الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة	14
3. مصادر البيانات والمنهجية	18
ألف. مصادر البيانات	18
باء. المنهجية	19
4. أوجه التفاوت بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة في المنطقة العربية	21
5. النتائج	26
6. تحليل: العوامل المساهمة في الفروق في الأجور بين الجنسين	30
7. الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالسياسات	34
المرفق	37
المراجع	50
الحواشي	56

قائمة الجداول

- الجدول 1. الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجور في البلدان العربية 14
- الجدول 2. نظرة عامة على مصادر البيانات 18
- الجدول 3. معدل المشاركة في القوى العاملة (الإجمالي وفي القطاعين العام والخاص) 22
- الجدول 4. معدل المشاركة في القوى العاملة (الإجمالي وفي القطاعين العام والخاص) 23
- الجدول 5. الفجوات التقديرية في الأجور بين الجنسين محسوبة على أساس شهري وعلى أساس الساعة 26
- الجدول 6. متوسط عدد ساعات العمل في الشهر 28
- الجدول 7. نتائج توزيع الأجور الشهرية وفق تحليل أوكساكا-بليندر 32
- الجدول 8. نتائج توزيع الأجور بالساعة وفق تحليل أوكساكا-بليندر 32

قائمة الأشكال

- الشكل 1. توزيع العاملين والعاملات حسب مستواهم التعليمي 25
- الشكل 2. أوجه التفاوت بين الجنسين في متوسط الأجور الشهرية بين البلدان (بالدولار الأمريكي) 27
- الشكل 3. الفجوة التقديرية في الأجور بين الجنسين عبر مستويات التعليم 28
- الشكل 4. الفجوة التقديرية في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص 29



وتساهم عدة عوامل في انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، بما فيها التحيزات الاجتماعية، والتصورات الثقافية لأدوار المرأة في المجتمع، إلى جانب تفضيل العمل في القطاع العام، وعبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر. إضافةً إلى ذلك، تشكّل الفجوة في الأجور بين الجنسين رادعاً عن طريق تأثيرها على تصورات النساء للفرص الاقتصادية وإدامة عدم المساواة المنهجية.

وتُظهر الفجوة في الأجور بين الجنسين، كونها مقياس مهم للتمييز في الدخل ضد المرأة، أوجه تفاوت كبيرة في جميع القطاعات في كل البلدان العربية تقريباً (الإسكوا، 2021). على سبيل المثال، يكسب الرجال في لبنان أكثر من النساء بنسبة 16 في المائة حتى بعد مراعاة آثار التعليم والخبرة ونوع الوظيفة (داه وآخرون، 2009). وتتقاضى النساء في فلسطين 21.20 دولاراً أمريكياً كمتوسط أجر يومي، أي 76 في المائة فقط من متوسط الأجر اليومي للرجال البالغ 27.80 دولاراً أمريكياً (منظمة العمل الدولية، 2016). كما تظهر فجوات كبيرة في الأجور بين الجنسين في تونس والمملكة المغربية، حيث سجّلت تونس فجوة تبلغ 19 في المائة (جدي وملوش، 2015) والمملكة المغربية فجوة تبلغ 49.5 في المائة (زيرويلي وجنوني، 2023). وتشهد مختلف القطاعات تبايناً كبيراً في أجور الرجال والنساء. أما في مصر، فتتجلى الفجوة في الأجور بين الجنسين بشكل أكبر في القطاع الخاص، حيث تتقاضى النساء أجوراً أقل من الرجال بنسبة 8.7 في المائة (خير، 2015). وبالمثل، يكسب الرجال في الأردن 7 في المائة أكثر من النساء في القطاع الخاص (منظمة العمل الدولية، 2019).

وتقدّم القطاعات التي تهيمن عليها النساء أجوراً أقل من القطاعات التي يهيمن عليها الرجال في أغلب الأحيان، ما يسهم في عدم المساواة بين الجنسين والفصل المهني والمعايير الثقافية

تشدّد خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على الشمولية، لا سيّما في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. وتبرز محورية هدفين من أهداف التنمية المستدامة في هذا الالتزام وهما الهدف 5 الذي يرمي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، والهدف 8 الذي يركّز على ضمان توفير فرص العمل اللائق والمهارات والتدريب والمساواة في الأجر للمرأة لتحقيق تمكينها الاقتصادي. وعلى الرغم من هذه الالتزامات العالمية، تستمر أوجه التفاوت بين الجنسين في المنطقة العربية، مما يعيق التقدم نحو تحقيق الهدفين 5 و8 من أهداف التنمية المستدامة. وتواجه المرأة العربية عقبات كبيرة في الحصول على فرص عمل جيدة وتنمية مهاراتها وحصولها على التدريب، مما يؤدي إلى عدم المساواة في الدخل، واستمرار المخاوف بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة. وبالإضافة إلى ذلك، تقوّض تحديات مثل التحيز على أساس الجنس والفجوات في الأجور ونقص تمثيل المرأة في الأدوار القيادية، النمو الشامل والمستدام.

ويكشف المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2023، الذي يعاين الفجوة بين الجنسين في 13 بلداً عربياً، أن المنطقة العربية تشهد أكبر فجوة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم، حيث سجّلت 62.3 في المائة فقط في التكافؤ بين الجنسين مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 68.4 في المائة. وتوقع المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2023 أن يستغرق تحقيق التكافؤ الكامل بين الجنسين في المنطقة 145 عاماً. وتدني تمثيل المرأة في سوق العمل من المصادر الهامة لانعدام المساواة. وفي عام 2022، كان معدل مشاركة المرأة العربية في سوق العمل في المرتبة الدنيا في العالم، حيث بلغ 19.9 في المائة (أقل بكثير من المتوسط العالمي البالغ 46.6 في المائة)، وبلغ معدل البطالة بين النساء 22.1 في المائة، وهو أعلى بكثير من المتوسط العالمي البالغ 6 في المائة (الإسكوا، 2022).



يكشف المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2023، الذي يعاين الفجوة بين الجنسين في 13 بلداً عربياً، أن المنطقة العربية تشهد أكبر فجوة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم، حيث سجّلت 62.3 في المائة فقط في التكافؤ بين الجنسين مقارنةً بالمتوسط العالمي البالغ 68.4 في المائة.



وفي هذا السياق، تدرس هذه الورقة البحثية الفجوة في الأجور بين الجنسين في المنطقة العربية بهدف تقديم خيارات متعلقة بالسياسات بغية ردم هذه الفجوة. وتستند الورقة إلى تحليل شاملة لعدة بلدان لدراسة العوامل التي تسهم في الفجوة في الأجور بين الجنسين وتسلب الضوء على تأثيرها على مشاركة المرأة في القوى العاملة وتمكينها. وتقدّم ختاماً توصيات قابلة للتنفيذ، مستمدة رؤى من مختلف السياسات والتدابير المنفّذة عالمياً لمعالجة هذه المسألة.

والواجبات الأسرية وقلة تقدير قيمة عمل المرأة. وعلاوة على ذلك، فإن النساء يعملن بشكل غير متناسب في القطاعات الضعيفة أو غير النظامية، مما يؤدي إلى انخفاض أجورهن وظروف عملهن السيئة (تشين وآخرون، 2017). وتعيق هذه العوامل مجتمعةً النهوض الاقتصادي للمرأة واستقلاليتها الاقتصادية، مما يعرقل تمكينها. وإن سدّ هذه الفجوات أمر ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين، إلا أن التقدّم في المنطقة العربية ظل بطيئاً، مما يطرح تحديات على مستوى تأمين العمل اللائق للمرأة العربية.

ألف. تقدير أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين

التي يمكن ملاحظتها أو زيادة في التمييز ضد المرأة، وهو ما يتضح من نمو الفجوة غير المُفسَّرة من 18 في المائة في عام 2012 إلى 24 في المائة في عام 2017. وأشار هيجاس وآخرون (2015) إلى أن أوجه التفاوت هذه في الأجور عادةً ما تكون أكثر وضوحاً في البلدان النامية منها في البلدان المتقدمة.

ويستخدم أخصائيو اقتصاد العمل طرقاً مختلفة لتحليل أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين وفهم ما يكمن وراءها، علماً بأن تحليل بليندر-أواكساكا (بليندر، 1973؛ أواكساكا، 1973) هو النهج الأكثر شيوعاً. وتقسم هذه الطريقة متوسط الفروق في الأجور بين الرجال والنساء العاملين بأجر إلى جزأين: جزء مُفسَّر وجزء غير مُفسَّر. وتُفسَّر العوامل التي يمكن ملاحظتها مثل التعليم والخبرة الجزء الأول، بينما يعتبر الجزء الثاني مؤشراً على احتمال التمييز. وقد ركزت هذه الطريقة في الأصل على تقييم الفجوة في الأجور بين الجنسين في المتوسط، حاجبةً التباينات بين مستويات الأجور المختلفة. وفي وقت لاحق، ظهرت عدة امتدادات لتحليل بليندر-أواكساكا، واستخدمت أبحاث حديثة (على سبيل المثال ماتشادو وماتا، 2005؛ وألبريشت وآخرون، 2009؛ وميلي، 2005) تقنيات الانحدار الكمي لتحليل الفجوات في الأجور بين الجنسين عبر مستويات الأجور المختلفة في توزيع الأجور بالساعة.

درست شريحة واسعة من الأبحاث التجريبية الفجوة في الأجور بين الجنسين في مختلف البلدان والقطاعات والمهن. وتُقيّم هذه الدراسات في المقام الأول مدى انعدام المساواة في الأجور بين الرجال والنساء مع استكشاف العوامل التي تساهم في هذا التفاوت. وثلاحظ أن النساء يكسبن باستمرار أقل من الرجال في كل من البلدان المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، حتى بعد مراعاة الخصائص الفردية المختلفة. وعلى سبيل المثال، كشف بيازالونغا (2018) عن فجوة خام بين الجنسين في الأجور بالساعة بين خريجي الجامعات في إيطاليا بنسبة 5.6 في المائة، بينما أفاد جدي وملوش (2015) بوجود فجوة في الأجور بنسبة 19 في المائة في تونس. وقد أجرى هاس (2007) تحليلاً شاملاً للتباينات في الدخل بين الجنسين في 121 بلداً، وكشف أن سويسرا لديها أصغر فجوة في الأجور بين البلدان التي خضعت للتحليل، حيث يكسب الرجال حوالي 1.11 ضعف ما تكسبه النساء. وعلى العكس، أظهرت مصر أكبر فجوة في الأجور، حيث أجور الرجال أعلى من أجور النساء بحوالي أربعة أضعاف. وأشار منير وحنشان (2023) إلى فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين لصالح الرجال في المملكة المغربية، وقد اتسعت من 8 في المائة في عام 2012 إلى 18 في المائة في عام 2017، مما يشير إلى تزايد التباينات في الدخل بين الجنسين وهو اتجاه مقلق. ويمكن أن تُعزى هذه الظاهرة في الفجوة في الأجور بين الجنسين إلى تغيّرات في السمات

يؤثر الوضع العائلي والمسؤوليات الوالدية على أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين. وتشير الأبحاث إلى أن الرجال المتزوجين غالباً ما يحصلون على "علاوة زواج"، حيث يكسبون أكثر من نظرائهم غير المتزوجين.

باء. محدّدات الفروق في الأجور بين الجنسين

بشكل كبير على الأرباح والفروق في الأجور بين الجنسين. ويوضح سي وآخرون (2021) أن الخبرة في العمل لها أثر كبير على الأرباح التي يجنيها العامل في الساعة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، مشيرين إلى أن زيادة شهر واحد من الخبرة تؤدي إلى زيادة بنسبة 1.49 في المائة في أرباح الذكور و1.22 في المائة في أرباح الإناث. وكشفت دراسة أخرى أجراها ياسين وآخرون (2010) أن الرجال تقاضوا عائداً أعلى عن كل سنة خبرة بمعدل 5.02 في المائة عن النساء اللاتي حصلن على عائد قدره 3.81 في المائة. وفي المقابل، يشير بلتاجي (2014) إلى أن كل سنة إضافية من الخبرة تؤدي إلى زيادة في الأجور بنسبة 1.91 في المائة للرجال و3.56 في المائة للنساء في مصر.

وغالباً ما تتمتع النساء بخبرة أقل في العمل نتيجة تحمّلهن مسؤوليات الرعاية. وتؤدي هذه الديناميكيات في كثير من الأحيان إلى انقطاع النساء عن حياتهن المهنية من أجل الإنجاب وتربية الأطفال، مما يؤثر على تراكم خبراتهن في العمل (برتراند وآخرون، 2010) وغالباً ما يؤدي إلى تضييعهن فرص التدريب. ونتيجة لذلك، من الأرجح أن تختار النساء الوظائف التي يكون فيها الاستثمار المستمر في رأس المال البشري أقل أهمية، ويقل فيها انخفاض قيمة مهاراتهن أثناء غيابهن (بلو وكاهن، 2017). ويمكن أن يساهم هذا الاختيار المهني كثيراً في الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء.

2. الخصائص الوظيفية

تساهم أيضاً الخصائص الوظيفية، مثل ميل النساء المرتفع للانخراط في العمل بدوام جزئي والفصل المهني والقطاعي، في الفجوات في الأجور بين الجنسين (مانينغ، 2006؛ مومفورد وسميث، 2008). وغالباً ما تختار العديد من النساء العمل بدوام جزئي بدلاً من العمل بدوام كامل أو تختار عدم العمل، وذلك في أغلب الأحيان تحت تأثير مسؤولياتهن في تقديم الرعاية ومسؤولياتهن المنزلية، مما يؤثر سلباً على أرباحهن ويزيد من اتساع الفجوة في الأجور بين الجنسين (كونولي وغريغوري، 2008). وعلاوة على ذلك، فإن المهن والقطاعات التي تهيمن عليها النساء تقدّم عموماً أجوراً أقل (بايارد وآخرون، 2003؛ وغارسيا أراسيل، 2007). ولا تزال المرأة تهيمن، على سبيل المثال، على قطاع الرعاية المدفوعة الأجر، خاصة في القطاع العام، بما يتماشى مع الاتجاهات العالمية (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020). ومع ذلك،

يمكن أن تنشأ أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين من عوامل مختلفة. وتنقسم هذه العوامل إلى ثلاث فئات أساسية. أولاً، تشمل خصائص رأس المال البشري التعليم والخبرة والتدريب. وثانياً، تشمل السمات المتعلقة بالوظيفة المهن والصناعات/القطاعات المحددة. وأخيراً، تظطلع العوامل الديمغرافية والمجتمعية، مثل الوضع العائلي والأبوة/الأمومة، بدور مهم أيضاً.

1. خصائص رأس المال البشري

تكون عوامل رأس المال البشري في أغلب الأحيان أساسية في تفسير الفجوة في الأجور بين الجنسين. وفي اقتصاديات العمل، يشير مصطلح «رأس المال البشري» إلى مزيج من المهارات والخصائص التي تعزّز إنتاجية الموظف، كما وصفها أسيموغلو وأوتور (2011). ويسلّط البحث التجريبي الضوء على دور التعليم في التفاوت في الأرباح التي يجنيها الجنسان ومشاركتهما في سوق العمل. وحدّد أبليتون وآخرون (1990) ثلاثة تحيّزات على أساس الجنس تتعلق بالتمييز في سوق العمل. أولاً، حتى لو حظيت المرأة بتعليم مماثل للرجل، فإن احتمال انخراطها في العمل بأجر أقل من الرجل. وثانياً، يميل الوالدان إلى تقليل استثمارهما في تعليم البنات مقارنة بتعليم البنين، مما يشير إلى تفضيلهما الأبناء. وثالثاً، غالباً ما يؤدي انخفاض التحصيل التعليمي للمرأة إلى قلة مشاركتها في سوق العمل.

وقد اكتشف سي وآخرون (2021) أن مستويات النساء التعليمية المنخفضة عموماً ساهمت جداً في الفجوة في الأجور بين الجنسين في 12 بلداً نامياً. ويحتج غونزاليس ومايلز (2001) بأن الفجوة في الأجور بين الجنسين في أوروغواي تنبع أساساً من اختلاف العائدات التعليمية بين الرجال والنساء. ويؤكد كابوبو-ماريارا (2003)، الذي أجرى دراسة في كينيا، أن التعليم يحقق عائداً إيجابية وهامة، ويتجلى أثره أكثر في أجور النساء مقارنة بالرجال في مختلف القطاعات. وقد اكتشف داوود (2005)، الذي حلّل بيانات من الأراضي الفلسطينية المحتلة، أنه حتى لو كانت مستويات التحصيل التعليمي لدى النساء مماثلة لتلك لدى الرجال، فإن النساء حققن عائداً أقل بكثير على استثماراتهن التعليمية.

وتعدّ الخبرة في الوظيفة/العمل والتدريب أداتين أساسيتين لتعزيز مهارات العمال وإنتاجيتهم. ومع ذلك، فإنهما لا يؤثران

في المستحقات. وبالمثل، اكتشف كابوبو-ماريارا (2003) أن الفجوة في الأجور في القطاع الخاص في كينيا تزيد عن ضعف الفجوة في القطاع العام.

3. الخصائص الديمغرافية والمجتمعية

يؤثر الوضع العائلي والمسؤوليات الوالدية على أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين. وتشير الأبحاث إلى أن الرجال المتزوجين غالباً ما يحصلون على «علاوة زواج»، حيث يكسبون أكثر من نظرائهم غير المتزوجين. وفي المقابل، قد تعاني النساء المتزوجات من «عقوبة الزواج»، حيث يكسبن أقل من نظرائهن العازبات. وقد يرجع هذا التفاوت إلى الأدوار التقليدية للجنسين، حيث يُتوقع من الرجال المتزوجين أن يكونوا المعيلين الأساسيين، في حين أن النساء المتزوجات قد يواجهن تحيزات، بما في ذلك افتراض أنهن سيمنحن الأولوية للأسرة على حساب العمل، مما يؤدي إلى انخفاض عروض الرواتب وقلة الترقّيات المقدمة لهن. ويحتج وينسلو-باو (2009) بأن الموظفين الذكور المتزوجين غالباً ما يستفيدون من رواتب أعلى وبيتحمّلون مسؤوليات أكبر، ويرتفع احتمال حصولهم على الترقية، مع مراعاة أن لديهم أسراً يعتنون بها. ومن ناحية أخرى، ينتهي الأمر بالموظفات المتزوجات إلى الحصول على أجر أقل لأن أجورهن تعتبر مصدراً ثانوياً لدخل الأسرة، كما أن أزواجهن يدعمونهن مالياً. وعلاوة على ذلك، تواجه المرأة «عقوبة الأمومة»، التي تشير إلى العواقب الاقتصادية السلبية التي تؤثر على إمكانيات المرأة في جني الأرباح والتقدّم الوظيفي عندما تغدو أمّاً. ويفيد بوديج وإنغلند (2001) أن إنجاب الأطفال عادةً ما يقلّل من أرباح المرأة بحوالي 7 في المائة.

وكشفت دراسة أجراها أركونا وآخرون (2020) في غرب آسيا وشمال أفريقيا أن الأمهات اللاتي لديهن أطفال دون سن السادسة

غالباً ما تعاني هذه القطاعات التي تهيمن عليها الإناث من قلة تقدير قيمتها، مما يؤدي إلى انخفاض أجور العاملين فيها وانخفاض منافعهم الشاملة وتدني مكانتهم المجتمعية.

ويعمل أكثر من ثلثي النساء في المنطقة العربية في قطاعات مثل الزراعة أو التعليم أو الرعاية الصحية أو الإدارة العامة (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وآخرون، 2020). وفي البلدان التي تمثل فيها الزراعة المصدر الرئيسي للدخل، مثل السودان ومصر واليمن، تعمل النساء في الغالب في الزراعة ويقل تمثيلهن في القطاعات غير الزراعية. وتعمل النساء الريفيات في كثير من الأحيان كمزارعات لحسابهن الخاص، أو كعاملات من دون أجر في مزارع الأسرة، أو في أدوار مختلفة في أعمال زراعية أخرى (مارتينيز فرنانديز وآخرون، 2021). وعند توظيفهن مقابل أجر، فمن المرجح أن يشغلن وظائف موسمية أو بدوام جزئي أو منخفضة الأجر أكثر من الرجال. وعلى العكس، من الشائع أكثر أن تعمل النساء في قطاعي الخدمات والصناعة في بلدان مجلس التعاون الخليجي، حيث الزراعة أقل أهمية.

وعلى الرغم من ارتفاع معدلات توظيف النساء في هذه القطاعات، تستمر أوجه التفاوت الكبيرة في الأجور. وفي الاقتصادات القائمة على النشاط الزراعي مثل السودان واليمن، تشكل النساء 59 في المائة من القوى العاملة الزراعية لكنهن يكسبن أقل من نظرائهن من الرجال (الإسكوا، 2021). وتمتد هذه الفجوات في الأجور إلى قطاعي الصناعة والخدمات. وبالمثل، في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث تعمل النساء في الغالب في الوظائف الخدمية والصناعية، فإن الفجوة في الأجور بين الجنسين تميل لصالح الرجال في هذين القطاعين، بينما تميل لصالح النساء في قطاع الزراعة (الإسكوا، 2021). وتسلسل هذه الفجوات المتسقة في الأجور في مختلف القطاعات الضوء على التحديات المستمرة في تحقيق المساواة في الدخل بين الجنسين وتأثير المخاوف بشأن تقييم العمل الذي تؤديه المرأة تقليدياً.

وغالباً ما يتلقى الموظفون الذين يؤدون عملاً متساوياً بخصائص متشابهة تعويضات مختلفة في القطاعين العام والخاص بسبب التباينات في أساليب الترقية وعمليات تحديد الأجور. ويجذب القطاع العام عدداً أكبر من النساء بسبب ساعات العمل المرنة ومستحقات الأمومة الأفضل والأجور الأعلى (قباني وكامل، 2007). وتكشف دراسة أجراها غينيوني وباستوري (2023) في مصر عن انتشار أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص. وتجدر الإشارة إلى أن القطاع الخاص يشهد فجوة متزايدة في الأجور بين الجنسين، وتُعزى في الغالب إلى التمييز، بما فيه التحيزات في ممارسات التوظيف والتفاوت

في الاقتصادات القائمة على النشاط الزراعي مثل السودان واليمن، تشكل النساء



59 في المائة

من القوى العاملة الزراعية

لكنهن يكسبن أقل من نظرائهن من الرجال.

المتغيرات التي يمكن تفسيرها تمثل 17.19 في المائة فقط من الفرق بين الأرباح التي يجنيها الرجال والنساء في الجمهورية العربية السورية، مما يعني أن نسبة 82.81 في المائة يمكن أن تعزى إلى التمييز في سوق العمل. وخُصت دراسة أخرى أجراها بلتاجي (2014) لفحص الفجوة في الأجور بين الجنسين في مصر إلى أن الفجوة في الأجور في ذلك البلد ترجع بالكامل إلى تأثير التمييز.

وبالإضافة إلى ذلك، يزداد التركيز على استكشاف تأثير المعايير والسمات النفسية والمهارات غير المعرفية على الفجوة في الأجور بين الجنسين (بلو و كان، 2017). ونظرت الدراسات الحديثة في الاختلافات في المهارات غير المعرفية أو السمات الشخصية بين الذكور والإناث التي يمكن أن تؤثر على أدائهم في سوق العمل. وقد أظهرت هذه الدراسات أن الرجال يميلون إلى إعطاء قيمة أعلى للمال، ويتمتعون بتقدير أعلى للذات، ويظهرون ثقة أكبر بالنفس وقدرة تنافسية أكبر، ويظهرون نفوراً أقل من المخاطرة، ويعتقدون أن بإمكانهم التحكم في مصيرهم أكثر من النساء (مولر و بلج، 2006؛ فورتين، 2008؛ روبن وآخرون، 2019).

وتنشأ الأبحاث الحالية التي تدرس كيفية مساهمة الاختلافات في السمات الشخصية بين الجنسين في تفسير الفجوة في الأجور بين الجنسين في الغالب من البلدان المتقدمة، وتكشف عن تنوع كبير في تأثير هذه السمات على أوجه التفاوت في الأجور. وعلى سبيل المثال، اكتشف مولر و بلاغ (2006) أن السمات الشخصية تفسّر حوالي 3 في المائة من الفجوة في الأجور بين الجنسين في الولايات المتحدة الأمريكية. كما توصلت دراسة أخرى أجراها فورتين (2008) على الموظفين في الولايات المتحدة إلى أن الاختلافات في المهارات غير المعرفية، مثل أهمية الأسرة والمال، تفسّر حوالي 8 في المائة من الفجوة في الأجور بين الجنسين.

ولاحظ سيميكيينا و لينز (2007) نتائج مماثلة بالنسبة لروسيا، بينما اكتشف براكان (2009) أن المهارات غير المعرفية لها تأثير ضئيل نسبياً على الفجوة في الأجور بين الجنسين في أستراليا. وتسلط هذه الدراسات الضوء على التأثير الكبير والمتنوع للمهارات الشخصية وغير المعرفية على الفجوة في الأجور بين الجنسين في سياقات مختلفة. وفهم هذه الديناميكيات من شأنه أن يساعد صانعي السياسات على صياغة استراتيجيات أكثر فعالية لمعالجة التفاوت في الأجور عن طريق النظر في العوامل الاقتصادية والسلوكية على حدّ سواء.

من العمر أظهرن أدنى معدل مشاركة في القوى العاملة، حيث بلغ 24.8 في المائة، وهو ما يتناقض بشكل حاد مع معدل 97 في المائة الذي لوحظ للآباء في الفئة نفسها. وبالمثل، اكتشف سادو وضاهر (2021) أن الأمهات في لبنان اللاتي لديهن أطفال دون سن الثالثة من العمر يشهدن أدنى معدلات التوظيف ويواجهن أكبر فجوة في التوظيف بين الجنسين؛ أكثر من تلك التي تعاني منها النساء اللاتي ليس لديهن أطفال والرجال الذين لديهم أطفال أو ليس لديهم أطفال.

وغالباً ما تتحمل النساء عبئاً أكبر في ما يتعلق بمسؤوليات رعاية الأطفال، مما يؤدي إلى انقطاعهن عن حياتهن المهنية، أو أخذ فترات راحة أو العمل بدوام جزئي لرعاية الأطفال، مما يؤثر على قدرتهن على جني الأرباح. وفي المقابل، يميل الرجال إلى عدم مواجهة المستوى نفسه من الانقطاع عن الوظيفة أو انخفاض ساعات العمل نتيجة لمسؤولياتهم الأبوية (هاركنيس ووالدفوجل، 2003؛ بولاتشيك، 1975). وتشمل العوامل التي تساهم في انخفاض أجور الأمهات بالساعة انخفاض خبرتهن في العمل، وانخفاض إنتاجيتهن في مكان العمل، واختيارهن أدواراً وظيفية أكثر ملاءمة لمسؤوليات الأمومة (سي وآخرون، 2021). وقد توصل والدفوجل (1998) إلى نتائج مماثلة، حيث بين أن أجر الأمهات يقل بنسبة 10 في المائة تقريباً عن أجر غير الأمهات، حتى بعد مراعاة تأثير السن والتعليم والخبرة.

4. الجزء غير المُفسّر من الفجوة في الأجور بين الجنسين

حتى بعد احتساب جميع العوامل والفرق التي يمكن ملاحظتها في خصائص العمال والوظائف، تميل أجور النساء إلى أن تكون أقل من أجور الرجال، مما يحول دون تفسير جزء كبير من فجوة الأجور بين الجنسين. وغالباً ما يُشار إلى هذا الجزء غير المُفسّر على أنه يعكس تمييزاً محتملاً أو عوامل أخرى لا يمكن ملاحظتها/قياسها تؤدي إلى فروق في الأجور بين الرجال والنساء (بلو وكاهن، 2000).

وقد استخدم العديد من العلماء تقنيات التحليل لتقدير الجزء غير المُفسّر من الفجوة في الأجور بين الجنسين. ويحتج باحثون مثل بلتاجي (2014)، وجدي وملوش (2015)، وإبراهيم (2017)، وسي وآخرون (2021) بأنه أساساً لا تفسير للفجوة في الأجور بين الجنسين، مما يشير إلى أن التمييز عامل مهم في ذلك. وعلى سبيل المثال، اكتشف إبراهيم (2017) أن

جيم. الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة

وظروف العمل والمؤهلات والمسؤوليات والجهد اللازم للوظيفة. وعلى الرغم من أن العديد من القطاعات التي تهيمن عليها الإناث والقطاعات التي يهيمن عليها الذكور تشترك في الخصائص والقيم الوظيفية نفسها، إلا أن الرجال غالباً ما يهيمنون على القطاعات ذات الأجور الأعلى، بينما تشغل النساء غالباً القطاعات ذات الأجور الأقل (التحالف الدولي للمساواة في الأجور، 2020). وبالتالي، فإن اعتماد مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة يمكن أن يساعد في تصحيح التقليل التاريخي من قيمة الوظائف التي تشغلها النساء في المقام الأول.

تؤكد الأبحاث المستفيضة حول الفجوة في الأجور بين الجنسين على أهمية مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. ويؤكد هذا المبدأ على أن الأفراد، بغض النظر عن الجنس أو الدين أو العرق أو غير ذلك من الخصائص، يجب أن يحصلوا على تعويض متساوٍ عن أداء عمل متكافئ القيمة. ويمتد إلى ما هو أبعد من الأدوار الوظيفية المتطابقة ليشمل الحالات التي يضطلع فيها الرجال والنساء بمهام يتم تقييمها موضوعياً على أنها ذات قيمة متساوية (القادري وتاور، 2006). وتأخذ هذه التقييمات في الاعتبار عوامل مختلفة، بما فيها المهارات المطلوبة

الجدول 1. الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجور في البلدان العربية

○ التمييز في الأجور محدّد بوضوح في القانون. ويُعرف عدم المساواة في الأجور بين الجنسين بأنه عدم المساواة في الأجور بين العاملين الذين يؤدون عملاً متساوي القيمة. ويخضع أصحاب العمل الذين يمارسون التمييز على أساس الجنس للعقوبات.	○ أنشأت لجنة لأصحاب المصلحة المتعدّدين بشأن المساواة في الأجور. وأطلقت مبادرات لزيادة الوعي حول التفاوت في الأجور، بالإضافة إلى حملات المناصرة والتعبئة مثل حملة "قف مع المعلمة" التي تشجع المعلمات في المدارس الخاصة على تأكيد حقوقهن العمالية. وألزمت أصحاب العمل بإيداع رواتب المعلمين عن طريق التحويلات المصرفية الإلكترونية.	الأردن
○ شجّعت الشركات على إجراء عمليات تدقيق للأجور التي يتقاضاها العمّال من الجنسين. وعلى سبيل المثال، دخلت منظمة العمل الدولية في شراكة مع جمعية المرأة في مواقع صنع القرار في المملكة الأردنية الهاشمية، وهي منظمة وطنية غير حكومية، لمعالجة نقص تمثيل المرأة في مجالس الإدارة وفي مناصب صنع القرار، عن طريق مناصرة التنوّع بين الجنسين وتشجيع القطاع الخاص على تبني سياسات المساواة (منظمة العمل الدولية، 2022).	○ يحظر القانون التمييز على أساس الجنس. كما أن القانون ينص على الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. ○ وضعت تدابير لمنع التمييز في ممارسات التوظيف، بطرق منها فرق التفتيش المدربة القادرة على فحص سجلات الشركات وتقييم مدى تنفيذ القوانين. ○ أطلقت مبادرات لتمكين المرأة اقتصادياً وزيادة تمثيلها في المناصب القيادية، مثل الجهود التي يبذلها مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين بهدف تعزيز التوازن بين الجنسين وتنفيذ سياسات تعزّز مشاركة المرأة في القوى العاملة وعمليات صنع القرار في مختلف القطاعات.	الإمارات العربية المتحدة
○ تنصّ التعديلات التي أُدخلت على قانون العمل في عام 1993 بوضوح على عدم التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق القانون. ومع ذلك، لا توجد أحكام بشأن المساواة في الأجور. ○ نُفّذت مبادرات لتمكين المرأة اقتصادياً وزيادة مشاركتها في سوق العمل، وتشمل الاستراتيجية الوطنية للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء والفتيات في المناطق الريفية للفترة 2017-2020.	○ يحظر القانون التمييز على أساس الجنس في التوظيف. ○ وضعت تدابير لضمان المساواة في الأجور بين الرجال والنساء. ○ أطلقت مبادرات لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها اقتصادياً. وتشمل برنامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، الذي أطلقته الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في عام 2022، وخصّص هذا البرنامج 39 مليون دولار أمريكي لزيادة وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية وإزالة الحواجز التي تحول دون مشاركتها في الاقتصاد (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2022).	تونس
○ يحظر القانون التمييز على أساس الجنس في التوظيف. ○ وضعت تدابير لضمان المساواة في الأجور بين الرجال والنساء. ○ أطلقت مبادرات لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها اقتصادياً. وتشمل برنامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، الذي أطلقته الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في عام 2022، وخصّص هذا البرنامج 39 مليون دولار أمريكي لزيادة وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية وإزالة الحواجز التي تحول دون مشاركتها في الاقتصاد (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2022).	○ يحظر القانون التمييز على أساس الجنس في التوظيف. ○ وضعت تدابير لضمان المساواة في الأجور بين الرجال والنساء. ○ أطلقت مبادرات لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وتمكينها اقتصادياً. وتشمل برنامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، الذي أطلقته الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في عام 2022، وخصّص هذا البرنامج 39 مليون دولار أمريكي لزيادة وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية وإزالة الحواجز التي تحول دون مشاركتها في الاقتصاد (الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، 2022).	مصر

المغرب

- يحظر القانون التمييز في الأجور على أساس الجنس.
- تُقدّت سياسات لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة.
- بُذلت جهوداً لضمان الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة.
- أُطلقت مبادرات للقضاء على التمييز ضد المرأة في ممارسات التوظيف والترقية.

المصدر: الإسكوا وشركاؤها، ومبادرة العدالة بين الجنسين والقانون، والتحالف الدولي للمساواة في الأجور. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Tunisia_En.pdf

بين الموظفين والموظفات عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويمنح المرأة الحق في إجازة أمومة مدتها 14 أسبوعاً بأجر كامل. ويضمن قانون العمل في المملكة المغربية المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتكافئ ويمنع التمييز في مختلف جوانب العمل، مثل التوظيف والتدريب والترقية والإجراءات التأديبية والفصل من العمل. كما يعتبر فصل المرأة من عملها نتيجة حصولها على إجازة حمل أو إجازة أمومة غير قانوني، ويجرم التمييز على أساس نوع الجنس (الإسكوا وآخرون، 2023). وبالمثل، يتضمن النهج الذي تطبقه دولة ليبيا، كما يحده قانون علاقات العمل لعام 2010، حظر التمييز في الأجور على أساس الجنس، ويؤكد على أن الرجال والنساء يجب أن يحصلوا على أجور متساوية لقاء العمل المتساوي القيمة، بغض النظر عما إذا كانت أدوارهم متماثلة أو مختلفة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2018 ج). وعلى الرغم من أن القوانين في العديد من البلدان العربية تدعم المرأة وتفرض المساواة في الأجر عن العمل المماثل، إلا أن التطبيق غالباً ما يكون غير متسق. وفي الممارسة العملية، لا يكون إنفاذ قوانين العمل هذه كافياً عادةً، مما لا يترك للنساء سوى خيارات عملية قليلة للانتصاف إذا لم يحصلن على المنافع التي يحق لهن بها (الإسكوا، 2019).

ونقّدت مناطق مختلفة في جميع أنحاء العالم ممارسات فعالة لتعزيز الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. وعلى سبيل المثال، تنص التشريعات في المملكة المتحدة على الحق في المساواة في الأجر عبر ثلاث فئات وهي: العمل المتماثل، والوظائف التي تُعتبر متكافئة من خلال نظام تقييم الوظائف الذي يعتمد عليه صاحب العمل، والوظائف ذات القيمة المتساوية على أساس معايير الجهد والمهارة واتخاذ القرار¹. وتوفّر لجنة المساواة وحقوق الإنسان (EHRC) مبادئ توجيهية شاملة

ويمكن أن يؤدي تطبيق مفهوم الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة كمعيار قانوني إلى تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين بشكل كبير، ومكافحة التمييز في مكان العمل، وتمكين المرأة (بينياما، 2020). وقد ناصرت منظمة العمل الدولية المساواة في الأجور عن طريق إقرار اتفاقية المساواة في الأجور لعام 1951، التي تنص على أنه ينبغي لكل بلد أن يعزز تطبيق المساواة في الأجور للعمال والعاملات الذين يؤدون عملاً متساوي القيمة ويكفله باستخدام الأساليب المناسبة. وعلى الرغم من هذا الالتزام العالمي، يشير بينياما (2020) إلى تفاوت كبير بين أهداف الاتفاقية وتنفيذها العملي.

وتكرس العديد من البلدان الحق في الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي أو العمل المتساوي القيمة، وتوضّح هذا المفهوم في قوانينها الوطنية، بما في ذلك في كندا وإيطاليا والسويد والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية. ويمكن للتشريعات التي تهدف إلى حماية هذا الحق أن تضطلع بدور مهم في تضيق الفجوة في الأجور بين الجنسين عن طريق توفير إطار واضح لتحديد الأجر العادل، بغض النظر عن الجنس (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2021).

وتدعم قوانين العمل في العديد من بلدان المنطقة العربية المرأة في القطاع النظامي، وتتناول على وجه التحديد المساواة في الأجور والحماية من التمييز. وعلى سبيل المثال، في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، يحظر قانون العمل الصادر في عام 1990 صراحةً التمييز في التوظيف أو الأجر أو ظروف العمل على أساس الجنس أو الوضع العائلي أو العلاقات الأسرية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2018 أ). وينص القانون على المساواة في الأجر

تدعم قوانين العمل في العديد من بلدان المنطقة العربية المرأة في القطاع النظامي، وتتناول على وجه التحديد المساواة في الأجور والحماية من التمييز.



نقّدت مناطق مختلفة في جميع أنحاء العالم ممارسات فقالة لتعزيز الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة.



فعاليتها تتوقف على وجود آليات امتثال قوية، بما فيها إنشاء هيئة قانونية للمساواة تتمتع بسلطة إنفاذ الامتثال عن طريق نهج متوازن من الحوافز والعقوبات. ويمكن أن تشمل هذه الحوافز تدابير مرتبطة بالمشتريات الحكومية أو التمويل العام أو غيرها من المنافع المالية (فريدمان، 2013).

وبالمثل، في جمهورية كوريا، يتطلب قانون المساواة في العمل الكوري تقييم العمل المتساوي القيمة على أساس المهارات والجهود والمسؤولية المطلوبة للوظيفة وظروف العمل. ويجب على أصحاب العمل استشارة ممثلي العمال في مجلس إدارة العمل عند وضع هذه المعايير. وقد عزّز حكم قضائي هام توضيح هذه المعايير، حيث عرّف «المهارات» على أنها تشمل المؤهلات الأكاديمية والخبرة العملية، و«الجهود» على أنها تشمل الكثافة والمجهود البدني والذهني اللازمين وفق مواعيد نهائية، و«المسؤوليات» على أنها تغطي نطاق الوظيفة وتعقيدها واعتماد صاحب العمل على الموظف، و«ظروف العمل» على أنها تعالج العوامل البيئية مثل الضوضاء والمخاطر والفصل ودرجة الحرارة (المعهد الياباني لسياسات العمل والتدريب، 2008).

وعلى الرغم من هذه المبادئ التوجيهية، إلا أن تطبيقها يعزّز العوامل الوظيفية التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً في أغلب الأحيان، مما قد يؤدي إلى تجاهل جوانب مهمة من الوظائف التي تشغلها النساء عادة، مثل الإجهاد النفسي وتعدّد المهام المطلوبة في هذه الأدوار (فريدمان، 2013). وبسبب هذا الإغفال الضوء على الحاجة إلى فهم أوسع لما يشكل قيمة متساوية في مكان العمل. وعلى الرغم من دخول التشريع الذي يقضي بمراعاة مبدأ الأجر المتساوي لقاء القيمة المتساوية حيّز التنفيذ في جمهورية كوريا في عام 2007، إلا أن تطبيقه العملي لا يزال محدوداً وغير متطوّر، في ظل أدبيات قليلة تدعم فعاليته. ولطالما شهدت جمهورية كوريا أكبر فجوة في الأجور بين الجنسين من بين 33 بلداً من بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، على الرغم من أن هذه الفجوة تتناقص على مرّ السنين.

وتوضّح هذه الأمثلة أهمية أن تشير القوانين صراحةً إلى العمل المتساوي القيمة وتشرح المفهوم بشكل وافٍ. ويجب أن تذكر بوضوح أنه ليس من الضروري أن يكون العمل المتساوي

لتنفيذ مبدأ القيمة المتساوية². كما تشجّع لجنة المساواة وحقوق الإنسان أصحاب العمل على إجراء عمليات تدقيق طوعية للأجور، وتتضمن مقارنة أجور المجموعات المحمية التي تؤدي أعمالاً متساوية القيمة، ودراسة أسباب أي تفاوت في الأجور على أساس الجنس أو العرق أو الإعاقة أو أنماط العمل، واتخاذ تدابير تصحيحية لمعالجة الفروق غير المفسّرة في الأجور.

ومنذ عام 1997، ظلت الفجوة في الأجور بين الجنسين للعاملين بدوام كامل في المملكة المتحدة تضيق باستمرار. وخلال هذه الفترة، ظلت الفجوة في الأجور بالنسبة للعاملين بدوام جزئي صغيرة أو حتى انعكست، حيث كان الرجال يكسبون أحياناً أقل من النساء (فرانيسيس-ديفين، 2024). وبالإضافة إلى ذلك، ارتفعت نسبة العاملات بدوام كامل من 36 في المائة في عام 1997 إلى 41 في المائة بحلول عام 2023.

ومع ذلك، في حين أن التشريع يغطي الأجور الأساسية بشكل فعال، إلا أنه غالباً ما يتجاهل عناصر التعويض الإضافية مثل بدّل الإنتاجية والمكافآت، التي يمكن أن تُعيد الفجوات في الأجور بين الجنسين (فريدمان، 2013). وغالباً ما تكون هذه المكافآت أعلى في الأدوار التي يهيمن عليها الذكور ولا تشملها دائماً تقييمات المساواة في الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤدي طرق التقييم المستخدمة إلى إدامة التحيزات التاريخية التي تقلّل من قيمة العمل الذي تؤديه النساء عادةً. وعلى سبيل المثال، تُقيّم الوظائف التي تتطلب عملاً يدوياً شاقاً عادةً أعلى من تلك التي تتطلب مهارات دقيقة، مثل الخياطة.

وفي كندا، يتطلب قانون أونتاريو للمساواة في الأجور من أصحاب العمل تنفيذ نظام تقييم الوظائف بشكل استباقي، مع التأكيد على الدور الحاسم للشركاء الاجتماعيين والعمال المتضررين بشكل مباشر. كما يتطلب أيضاً تقييم فئات الوظائف بطريقة تراعي عوامل مثل المهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل³. ومنذ عام 1998، انخفضت الفجوة في الأجور بالساعة بمقدار ست نقاط مئوية، وتقلّصت إلى 13 في المائة في عام 2022 على أساس متوسط الأجور بالساعة⁴. وتُظهر تشريعات مثل تشريع أونتاريو الذي يعزّز المساواة في الأجور بشكل استباقي إمكانية كبيرة لتحقيق تغيير منهجي. ومع ذلك، فإن

والمرضى وحراس الأمن والعاملين في مجال رعاية الأطفال. وتؤكد هذه التحديات على الحاجة الملحة لبذل جهود المناصرة المستدامة والإصلاحات القانونية لتحقيق المساواة الحقيقية في الأجور.

القيمة متطابقاً ولكن يجب أن يكون متماثلاً من حيث مستوى المهارة والمسؤولية والجهد وظروف العمل (فريدمان، 2013). ولا تزال أوجه التفاوت كبيرة، لا سيما في الأجور في الأدوار ذات مستويات المهارة والمسؤولية المتماثلة، مثل الميكانيكيين

مصادر البيانات والمنهجية



ألف. مصادر البيانات

على المستوى الوطني تَجَمَّعَ الدول الأعضاء وينسقه منتدى البحوث الاقتصادية لفهم ديناميكيات سوق العمل وعملياته الاجتماعية والاقتصادية.

وتركز دراستنا على الأفراد العاملين، وتحديدًا تحليل أجور العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عاماً لضمان التركيز على السكان العاديين في سن العمل. وتقتصر العينة على الموظفين بأجر، مما يوفر تحليلاً مستهدفاً لأوجه التفاوت في الأجور داخل القوى العاملة النشطة.

ندرس الفجوة في الأجور بين الجنسين في سبعة بلدان عربية باستخدام مسحين أساسيين وهما: مسوحات القوى العاملة والمسوحات الطولية لسوق العمل (الجدول 2). وإن مسح القوى العاملة عبارة عن مجموعة بيانات شاملة مستعرضة تُجمَع عن طريق المقابلات الشخصية. ويغطي جوانب مختلفة من سوق العمل، بما فيها العوامل الاجتماعية والديمقراطية والوضع الوظيفي والصناعة والمهنة والقطاع والأجور. وبالمثل، فإن المسح الطولي لسوق العمل الذي يُنفَّذ عن طريق مقابلات شخصية، هو مسح للأسر المعيشية

الجدول 2. نظرة عامة على مصادر البيانات

البلد	مصدر البيانات	سنة المسح	حجم العينة
الأردن	مسح القوى العاملة	2021	259,950
تونس	المسح الطولي لسوق العمل	2014	16,430
السودان	المسح الطولي لسوق العمل	2022	25,442
العراق	مسح القوى العاملة	2021	99,616
دولة فلسطين	مسح القوى العاملة	2021	94,632
مصر	مسح القوى العاملة	2021	313,433
اليمن	مسح القوى العاملة	2013-2014	85,850

باء. المنهجية

2. متغير مستقل

صنّفنا متغيراتنا المستقلة ضمن ثلاث مجموعات لتقييم تأثيرها على الفجوة في الأجور بين الجنسين وهي:

أ. خصائص رأس المال البشري: تشمل التعليم والخبرة. التعليم هو متغير فئوي ذو خيارات وهي غياب التحصيل التعليمي والتعليم المدرسي والتعليم الجامعي، مع استخدام «لا تحصيل تعليمي» كمجموعة مرجعية. والخبرة هي متغير متصل محسوب على أساس العمر مطروحاً منه سنوات الدراسة مطروحاً منها ست سنوات، باتباع منهجية أتونجي وبيرييه (1997) بالنسبة للأردن ودولة فلسطين ومصر واليمن. أما بالنسبة لتونس والسودان، فُصّمت سنوات الخبرة بالفعل في مجموعات البيانات؛

ب. خصائص الوظيفة: ساعات العمل هي متغير متصل يمثل ساعات العمل الشهرية. وُجِّعت المهن على أساس التصنيف الدولي الموحد للمهن، واعتُبرت فئة «المشرّعين وكبار المسؤولين والمدراء» فئة مرجعية. وُصِّفت المجموعات القطاعية وفقاً للتصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية، واعتُبرت فئة «الزراعة والحراجة وصيد الأسماك» المجموعة المرجعية. وتم التعامل مع المتغيرات الأخرى المتعلقة بالوظيفة كمتغيرات وهمية وتمثيلها كما يلي: القطاع العام (يساوي 1 إذا كان المجيب يعمل في القطاع العام، و0 إذا كان المجيب يعمل في القطاع الخاص)، ووضع العمل بدوام كامل (يساوي 1 إذا كان المجيب يعمل بدوام كامل، و0 خلاف ذلك)، ووضع الوظيفة النظامية (يساوي 1 إذا كان المجيب لديه عقد عمل نظامي، و0 إذا كان لديه عقد عمل غير نظامي)؛

ج. الخصائص الديمغرافية والمجتمعية: الوضع العائلي هو متغير فئوي ذو خيارات وهي لم يتزوج/تتزوج قط أو متزوج/ة أو غير ذلك (مطلق/ة) أو منفصل/ة أو أرمل/ة)، مع اعتبار «لم يتزوج/تتزوج قط» كمجموعة مرجعية. ويُمثّل مكان الإقامة كمتغير ثنائي، حيث يشير الرقم 1 إلى الإقامة في المناطق الريفية و0 إلى الإقامة في المناطق الحضرية.

لتحليل الفجوة في الأجور بين الجنسين ومحدّاتها في البلدان العربية السبعة المختارة، نقدّر أولاً معادلات أجور منفصلة لكل نوع اجتماعي باستخدام المربعات الصغرى العادية. وتوضع المعادلتان للذكور (m) والإناث (f) العاملين في العينة كما يلي:

$$\ln W_i^m = \beta_0^m + \sum_{i=1}^n \beta_i^m x_i^m + \varepsilon_i^m \quad (1)$$

$$\ln W_i^f = \beta_0^f + \sum_{i=1}^n \beta_i^f x_i^f + \varepsilon_i^f \quad (2)$$

وهنا، يمثل اللوغاريتم الطبيعي للأجور بالساعة أو للأجور الشهرية، بينما يشير إلى مجموعة من المتغيرات التي يمكن ملاحظتها مصنّفة إلى خصائص رأس المال البشري وخصائص الوظيفة والخصائص المجتمعية. و هو ناقل المعلومات المراد تقديرها، ويشير إلى حدود الخطأ. وفيما يلي وصف للمتغيرات التابعة والمستقلة المستخدمة في الانحدارات.

1. متغير تابع

استخدمنا بيانات الأجور بالساعة وبيانات الأجور الشهرية في تحليلنا. وبالنسبة لمجموعات بيانات مسح القوى العاملة، التي كانت الرواتب الشهرية متاحة فيها، اشتقنا الأجور بالساعة بقسمة إجمالي الأجر الشهري على عدد ساعات العمل. وأشارت مجموعات بيانات المسح الطولي لسوق العمل إلى الأجور لمدة ثلاثة أشهر. وحسبنا الراتب الشهري بقسمة هذا المتغير على ثلاثة، ثم حسبنا الأجر بالساعة بقسمة الراتب الشهري على ساعات العمل خلال تلك الفترة. ونتيجة لذلك، يكون المتغير التابع لدينا متصلاً.

وبالإضافة إلى ذلك، تُشير مجموعات البيانات إلى الأجور بالعمل المحلية لكل بلد. ولتوحيد الأجور بين البلدان، حوّلنا الأرقام إلى الدولار الأمريكي. وطبقنا طريقة النطاق الرباعي لتحديد القيم الخارجة وإزالتها من بيانات الأجور الشهرية، مما يضمن سلامة البيانات ونتائج تحليلية أكثر دقة وتمثيلاً (فينوثا وآخرون، 2018).

بالنسبة لمجموعات بيانات مسح القوى العاملة، التي كانت الرواتب الشهرية متاحة فيها، اشتقنا الأجور بالساعة بقسمة إجمالي الأجر الشهري على عدد ساعات العمل. وأشارت مجموعات بيانات المسح الطولي لسوق العمل إلى الأجور لمدة ثلاثة أشهر.

ونستخدم الانحدار الكمي لدراسة التفاوت في الأجور بين مختلف شرائح توزيع الأجور. وتلجأ هذه الطريقة إلى نمذجة الكميات الشرطية للمتغير التابع (لوغاريتم الأجور) كمجموعة خطية من المتغيرات المستقلة. ونقّذنا انحدارات كمية منفصلة لكل نوع اجتماعي عند النسب المئوية الخامسة والعشرين والخمسين والخامسة والسبعين.

$$Q^{\theta}[\ln(W_i)|x_i] = \beta_{0,\theta} + \beta_{i,\theta}x_i + v_i$$

وحيث x_i يمثل ناقل الخصائص التي يمكن ملاحظتها، و $\beta_{0,\theta}$ يمثل الجزء المقطوع من الانحدار، و $\beta_{i,\theta}$ يمثل المعاملات المقدّرة عند المستوى الكمي θ^{th} ، و v_i يمثل حد الخطأ.

وبالإضافة إلى ذلك، نستخدم طريقة التحليل الكمي لملي (2005، 2006) لتقييم الفجوة في الأجور عبر الشرائح العشرية من المئوي العاشر إلى المئوي التسعين. ويتيح لنا هذا النهج دراسة الفروق في الأجور عند نقاط مختلفة من توزيع الأجور. وباستخدام الصيغة، نحسب فجوة الأجور في كل شريحة عشرية (θ)، ويُشار إليها بـ $Q^{\theta}[\ln(W_i)|x_i] = \beta_{0,\theta} + \beta_{i,\theta}x_i + v_i$ ، مع اعتبار النساء كمجموعة مرجعية⁹.

ولتحليل الفجوة في الأجور بين الجنسين، نستخدم طريقة تحليل أواكساكا-بليندر (أواكساكا، 1973؛ بليندر، 1973). وتحدّد هذه الطريقة الجزء من فجوة الأجور الذي يُعزى إلى التمييز في الأجور. وتعبّر عن التفاوت في الأجور بين الرجال والنساء كما يلي:

$$\ln \bar{W}_i^m - \ln \bar{W}_i^f = \hat{\beta}_i^f \bar{x}_i^m - \hat{\beta}_i^f \bar{x}_i^f \quad (3)$$

تمثل المعادلة (3) الفجوة الخام في الأجور بين الذكور والإناث. ويمكن إعادة صياغتها لتشمل الخصائص الفردية وعناصر التمييز. ويتحقق ذلك عن طريق جمع وطرح في المعادلة، كما هو موضح أدناه:

$$\ln \bar{W}_i^m - \ln \bar{W}_i^f = \hat{\beta}_i^m (\bar{x}_i^m - \bar{x}_i^f) + \bar{x}_i^f (\hat{\beta}_i^m - \hat{\beta}_i^f) \quad (4)$$

وتسمح المعادلة (4) بتقدير مساهمات الخصائص الفردية والتمييز في الفجوة في الأجور. ويقابل المكون الأول $\hat{\beta}_i^m (\bar{x}_i^m - \bar{x}_i^f)$ الفجوة التي يمكن تفسيرها بالاختلافات في الخصائص الفردية، والمعروف باسم تأثير الهبات. ويمثل المكون الثاني $\bar{x}_i^f (\hat{\beta}_i^m - \hat{\beta}_i^f)$ الفرق في الأجور الناجم عن التمييز.

أوجه التفاوت بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة في المنطقة العربية



العراق ودولة فلسطين ومصر واليمن، حيث مشاركة الإناث أقل بشكل ملحوظ. وعلاوة على ذلك، يشير الجدول إلى وجود نمط ثابت حيث يوظف القطاع العام نسبة أكبر من القوى العاملة مقارنة بالقطاع الخاص في معظم هذه البلدان، مما قد يشير إلى وجود أمن وظيفي أو منافع أفضل في القطاع العام.

وترد تفاصيل إضافية في جداول المرفق من 1 إلى 7، توضّح النسبة المئوية للنساء في العمل النظامي وغير النظامي، وكذلك معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب الوضع العائلي. وتكشف جداول البيانات هذه أن مشاركة المرأة في العمل النظامي (يحذّرها عقد عمل نظامي) في معظم البلدان تفوق بكثير مشاركتها في العمل غير النظامي (في غياب عقد عمل نظامي)، باستثناء ملحوظ في السودان، حيث تعمل نسبة كبيرة من النساء من دون عقود نظامية. وقد يعكس ذلك الاختلافات في الهيكل الاقتصادي والفرص المتاحة للمرأة في هذه المناطق. وبالإضافة إلى ذلك، تشير الجداول إلى أن النساء المتزوجات يشكّلن غالبية القوى العاملة النسائية في جميع البلدان التي تمت دراستها، مما يشير إلى أن الوضع العائلي لا يعيق بشكل كبير مشاركة المرأة في القوى العاملة.

ويقدّم الجدول 4 لمحة عامة عن توزيع الموظفين الذكور والإناث في مختلف المهن والقطاعات الصناعية في مختلف البلدان. وبينما تشير بعض البلدان إلى نسبة أعلى من المحترفات الإناث¹⁰، تُظهر بلدان أخرى اتجاهات مختلفة، مما يعكس

تواجه المرأة العربية حواجز كبيرة أمام مشاركتها الكاملة في القوى العاملة بسبب التوزيع غير المتكافئ لمسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر والمعايير الاجتماعية والثقافية التي تلقي هذه الواجبات في الغالب على عاتقها. وتقضي النساء العربيات خمسة أضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، وهو رقم أعلى بكثير من المتوسط العالمي. ووفقاً لأسعد وآخرين (2020)، تخصّص النساء في بلدان مثل الأردن وتونس ودولة فلسطين ومصر ما يعادل 24 و19 و34 و17 على التوالي ساعة أسبوعياً في المتوسط لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر. وفي المقابل، يقضي الرجال في هذه البلدان بضع ساعات فقط في الأسبوع على مثل هذه المهام. ويحدّ هذا التفاوت من وصول النساء إلى فرص العمل ويُديم الفصل المهني ويؤدي إلى تركّز النساء في قطاعات محدّدة تقدّم أجوراً أقل من القطاعات التي يهيمن عليها الذكور (بويري وأورس، 2014). ويساهم مزيج من الفصل المهني والخيارات القطاعية المحدودة المتاحة للمرأة في مجال العمل وعبء واجبات الرعاية غير المدفوعة الأجر بشكل كبير في الفجوة في الأجور بين الجنسين، مما يؤدي إلى تفاقم أوجه التفاوت الاقتصادية في المنطقة.

ويعرض الجدول 3 معدلات المشاركة في القوى العاملة للرجال والنساء في بلدان مختارة، إضافة إلى توزيع مشاركة الإناث بين القطاعين العام والخاص. وتسلّط البيانات الضوء على اتجاه عام لانخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة مقارنة بالرجال، مع وجود فجوة واضحة بشكل خاص في

وفقاً لأسعد وآخرين (2020)، تخصّص النساء في بلدان مثل الأردن وتونس ودولة فلسطين ومصر ما يعادل 24 و19 و34 و17 على التوالي ساعة أسبوعياً في المتوسط لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر.



الجدول 3. معدل المشاركة في القوى العاملة (الإجمالي وفي القطاعين العام والخاص) (بالنسبة المئوية)

البلد	معدل المشاركة في القوى العاملة		معدل مشاركة النساء في القوى العاملة	
	الرجال	النساء	القطاع العام	القطاع الخاص
الأردن	64.1	14.8	54.2	45.8
تونس	72.87	55.48	40.9	59.0
السودان	81.05	55.17	62.0	38.0
العراق	66.94	9.95	70.5	29.5
دولة فلسطين	56.92	14.76	42.9	57.1
مصر	52.71	11.52	70.0	30.0
اليمن	72.87	13.07	72.2	27.7

الاختصاصية، كما هو موضح أدناه. وقد يشير هذا التفاوت إلى وجود تمييز منهجي وهو: أن النساء في هذه البلدان بحاجة إلى الحصول على مؤهلات تعليمية أعلى من الرجال لدخول سوق العمل أو للحصول على مناصب مماثلة. وتشير البحوث، بما فيها دراسة أجراها مוגادام (2013)، إلى أن احتمال الانضمام إلى القوى العاملة في المنطقة العربية يقل كثيراً لدى النساء ذوات المستويات التعليمية المنخفضة مقارنة بالنساء الحاصلات على تعليم عالٍ.

الاختلافات في الفرص المهنية المتاحة للمرأة في جميع أنحاء المنطقة. وتسلب البيانات الضوء أيضاً على أن قطاعات مثل التعليم والرعاية الصحية توظف جزءاً كبيراً من النساء، حيث تمثل هذه القطاعات أكثر من 60 في المائة من عمل النساء في العراق وفلسطين ومصر واليمن. ويشير ذلك إلى أن سوق العمل قائم على اعتبارات تميز على أساس الجنس حيث توجد النساء في الغالب في أدوار الرعاية والتعليم. وعلى العكس، لا تزال مشاركة المرأة في الصناعات الثقيلة، مثل البناء وبعض قطاعات التصنيع، منخفضة بشكل ملحوظ، حيث يقل تمثيل المرأة في قطاع البناء عادةً عن 1 في المائة في البلدان التي خضعت للتحليل. وفي المقابل، يعمل الرجال أولاً في قطاعات مثل الزراعة والحراثة وصيد الأسماك والتصنيع والبناء والنقل والتخزين، حيث يفوق عدد الرجال عدد النساء بشكل كبير، كما هو موضح في الجدول 4.

ويوفر فحص التحصيل التعليمي للموظفين والموظفات في المنطقة نظرة ثاقبة. وكما يوضح الشكل 1، فإن نسبة أعلى من النساء حاصلات على شهادات جامعية في معظم البلدان. وبالتالي، فإن عينة العاملات تشمل نسبة أكبر من الأفراد الحاصلين على تعليم عالٍ، وهو ما قد يفسر جزئياً سبب ارتفاع أجور النساء بالساعة في هذه العينة وتركزهن في المهن

تسلط البيانات الضوء أيضاً على أن قطاعات مثل **التعليم والرعاية الصحية** توظف جزءاً كبيراً من النساء، حيث تمثل هذه القطاعات أكثر من **60 في المائة** من عمل النساء في العراق وفلسطين ومصر واليمن.

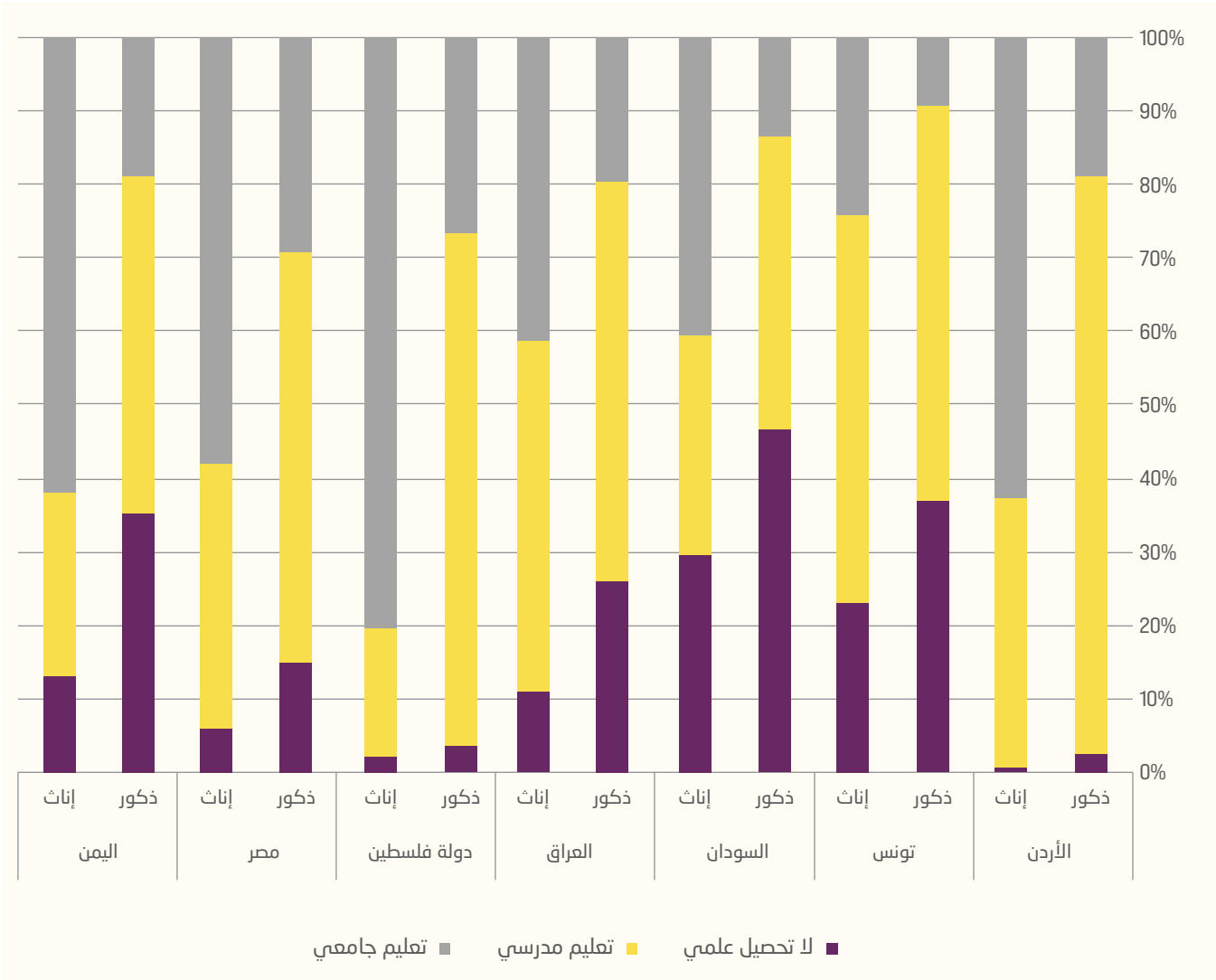


الجدول 4. معدل المشاركة في القوى العاملة (الإجمالي وفي القطاعين العام والخاص) (بالنسبة المئوية)

الأردن		تونس		السودان		العراق		دولة فلسطين		مصر		اليمن	
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
0.2	1.4	1.6	0.8	17.9	5.9	0.8	0.8	2.0	4.0	3.6	4.0	3.5	5.5
15.0	59.1	8.4	19.6	9.3	43.9	11.8	56.7	12.4	60.5	10.2	20.9	12.5	54.8
5.1	10.2	4.4	7.5	3.3	3.8	5.7	3.4	4.4	11.5	13.6	41.6	5.7	14.1
4.5	7.6	3.0	8.8	1.2	5.1	1.3	4.2	1.3	5.0	7.3	15.2	10.7	5.9
37.8	7.8	23.4	9.2	20.4	9.7	27.5	5.8	14.0	7.8	16.3	5.3	20.3	5.5
2.7	0.2	3.0	0.4	10.3	2.5	11.2	15.5	0.5	0.0	4.2	1.2	10.3	3.8
15.8	4.3	22.5	12.9	13.9	3.4	22.3	7.4	23.7	1.4	16.5	1.0	14.3	3.9
10.5	0.4	9.8	9.2	8.6	1.7	11.4	0.2	10.9	2.1	15.9	4.5	8.0	1.0
8.4	9.3	23.9	31.7	15.0	24.1	8.0	6.0	30.7	8.1	12.3	6.5	14.9	5.7

القطاع	الأردن		تونس		العراق		دولة فلسطين		مصر		اليمن	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	4	1	13	5	12	16	6	1	5	2	12	4
استغلال المناجم والمقالع	1	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0
الصناعة التحويلية	10	8	15	38	6	7	15	5	21	7	6	4
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء/ إمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها	1	0	0	0	3	1	1	0	3	1	0	0
البناء	7	1	14	0	19	1	26	0	7	1	13	0
تجارة الجملة وتجارة التجزئة؛ إصلاح السيارات والدراجات الآلية	14	5	8	8	15	3	15	6	14	5	17	2
النقل والتخزين	7	1	5	0	10	0	4	0	9	1	7	1
أنشطة الضيافة وخدمات تقديم الطعام	4	0	6	2	2	0	4	1	5	1	3	1
المعلومات والاتصالات	1	2	0	0	0	0	1	2	1	1	1	
الأنشطة المالية وأنشطة التأمين	1	2	0	1	0	1	1	3	1	2	1	0
الأنشطة العقارية/ الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية/ الأنشطة الإدارية وأنشطة خدمات الدعم	4	4	1	2	5	6	2	3	4	3	1	1
الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي	32	15	18	6	14	6	10	11	10	13	24	21
التعليم	6	41	11	24	6	42	8	46	9	40	9	51
أنشطة الصحة البشرية والعمل الاجتماعي	3	16	3	7	3	14	4	16	3	21	2	10
أنشطة الخدمات الأخرى	6	5	2	5	3	2	3	6	5	3	4	5

الشكل 1. توزيع العاملين والعاملات حسب مستواهم التعليمي



المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مستمد من مسوحات القوى العاملة والمسوحات الطولية لسوق العمل المستخدمة في الدراسة.

قد يعملن في مناصب بأجر أعلى بالساعة أو في قطاعات ذات أجور أكثر تنافسية بالنسبة لساعات العمل، أو من المرجح أن يشغلن وظائف بدوام جزئي. وتدعم هذه الفرضية أيضاً البيانات المهنية والقطاعية التي تُظهر أعداداً كبيرة من النساء في الوظائف المهنية وفي قطاعي التعليم والصحة - وهي مجالات معروفة باحتمال ارتفاع الأجور وخيارات العمل المرنة أو بدوام جزئي. وقد تساعد هذه الأدوار النساء على تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الشخصية ومسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر، ولكنها قد لا توفر ساعات عمل كافية لسد الفجوة الشهرية الإجمالية في الأجور. ومع ذلك، فإن نُسبت الفجوات في الأجور فقط إلى الاختلافات في ساعات العمل، فذلك لا يعكس تعقيدات المشكلة بشكل كامل. كما تؤدي عوامل أخرى، مثل الفصل المهني - حيث يتركز النساء والرجال في أدوار مختلفة ذات إمكانات أجور متفاوتة - والمعايير المجتمعية التي تؤثر على اختيار الوظيفة وسلوكيات التفاوض على الأجور، أدواراً حاسمة.

يوضح الشكل 2 الاتجاهات في متوسط الأرباح الشهرية للرجال والنساء في مختلف البلدان¹¹. ويقدم الجدول 5 تقديرات لفجوات الأجور بالساعة والأجور الشهرية بين الجنسين قبل مراعاة الخصائص الفردية. وفي معظم البلدان، تظهر فجوة كبيرة في الأجور الشهرية بين الجنسين، حيث يشهد السودان أكبر تفاوت بنسبة 56.3 في المائة. وتجدر الإشارة إلى أنه في تونس ودولة فلسطين ومصر تظهر فجوات أقل نسبياً في الأجور بين الجنسين. وعلى الرغم من الفجوة السلبية في الأجور بالساعة بين الجنسين في معظم البلدان - مما يشير إلى أن النساء يكسبن في الساعة أكثر من الرجال في المتوسط - إلا أن هذا قد يرجع بالأحرى إلى أن النساء يعملن لعدد أقل من الساعات ولا يكسبن المزيد من الأجر بالساعة. ويدعم الجدول 6 هذه الخلاصة، حيث يُظهر أن النساء في المنطقة يعملن لعدد أقل من الساعات بشكل عام، ربما نتيجة للحصة غير المتناسبة من أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر التي يضطلعن بها. ويشير ذلك إلى أن النساء

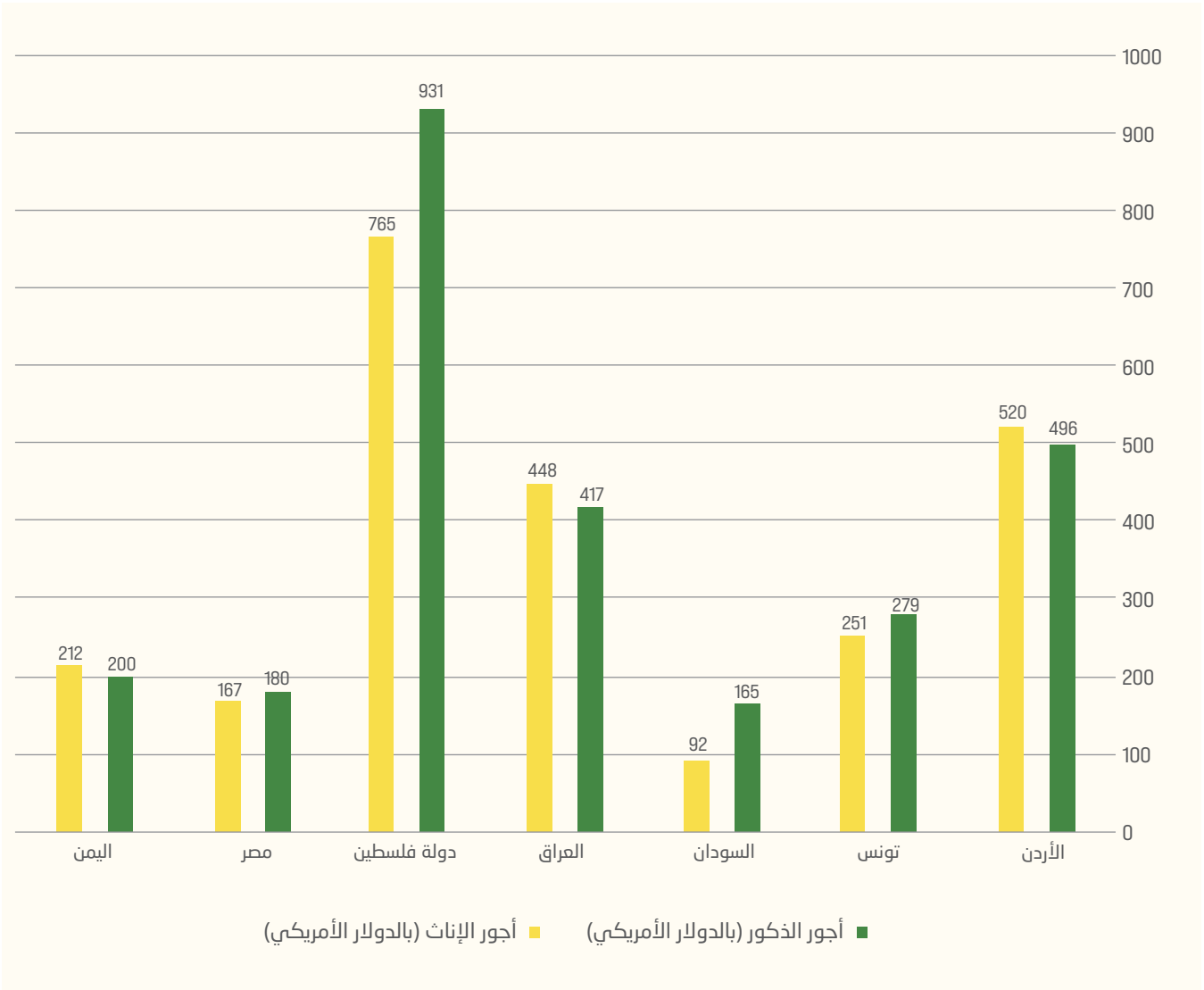
الجدول 5. الفجوات التقديرية في الأجور بين الجنسين محسوبة على أساس شهري وعلى أساس الساعة (بالنسبة المئوية)

البلد	النسبة المئوية للفرق في الأجور الشهرية	النسبة المئوية للفرق في الأجور بالساعة
الأردن	-4.8*** (0.005)	-15.2*** (0.005)
تونس	15.1*** (0.050)	4.1 (0.064)
السودان	56.3*** (0.090)	37.4*** (0.097)

العراق	-8.93*** (0.013)	-50.26*** (0.017)
دولة فلسطين	7.8*** (0.017)	-7.4*** (0.017)
مصر	11.5*** (0.005)	-5.6*** (0.007)
اليمن	-2.7 (0.034)	-24.8*** (0.036)

ملاحظة: الأرقام الواردة بين قوسين هي أخطاء معيارية قوية. * $p < 0,100$, ** $p < 0,050$, *** $p < 0,010$.

الشكل 2. أوجه التفاوت بين الجنسين في متوسط الأجور الشهرية بين البلدان (بالدولار الأمريكي)



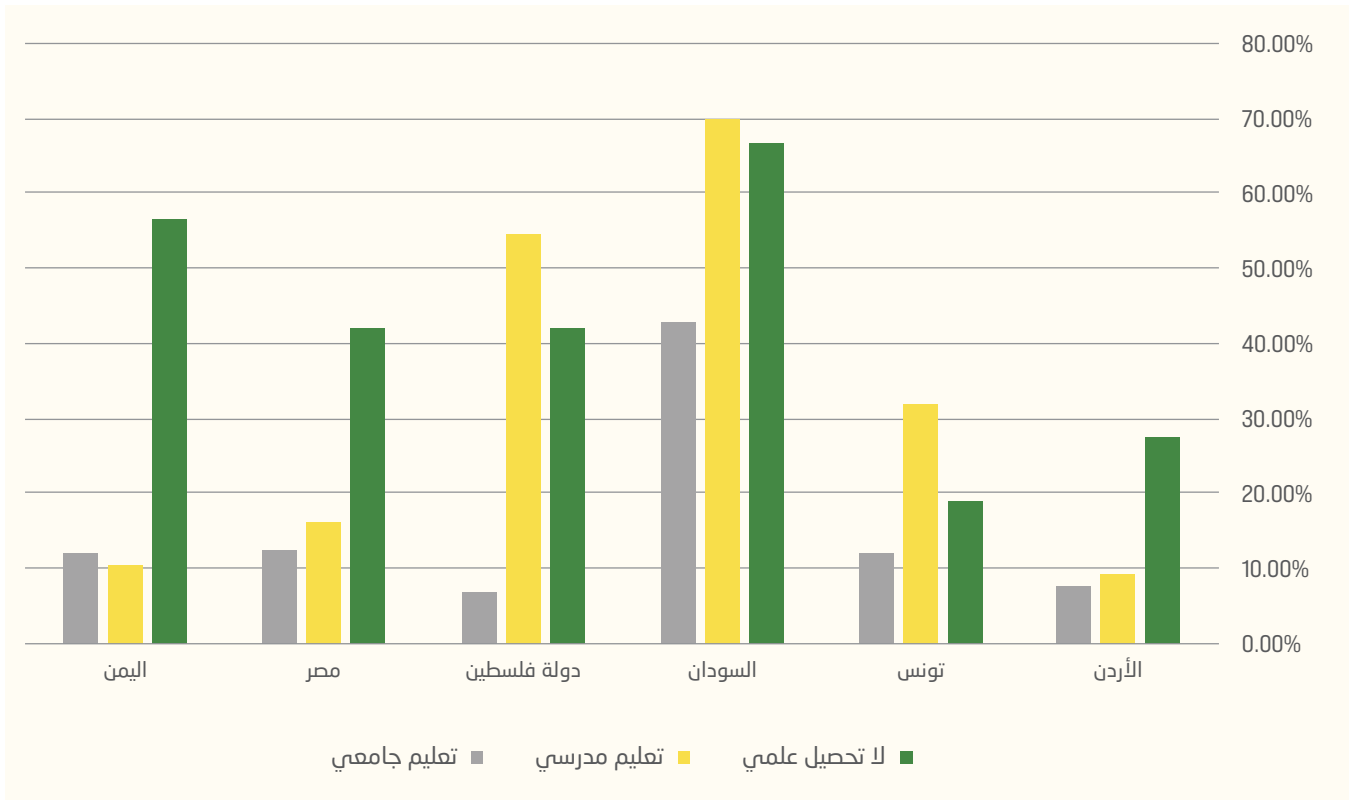
المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، مستمد من مسوحات القوى العاملة والمسوحات الطولية لسوق العمل المستخدمة في الدراسة.

الجدول 6. متوسط عدد ساعات العمل في الشهر

البلد	الرجال	النساء
الأردن	179.6	161.1
تونس	197.9	182.5
السودان	210.7	165.6
العراق	181.3	116.7
دولة فلسطين	164.6	139.6
مصر	179.5	154.2
اليمن	168.4	132.4

المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، مستمد من مسوحات القوى العاملة والمسوحات الطولية لسوق العمل المستخدمة في الدراسة.

الشكل 3. الفجوة التقديرية في الأجور بين الجنسين عبر مستويات التعليم



المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، مستمد من مسوحات القوى العاملة والمسوحات الطولية لسوق العمل المستخدمة في الدراسة.

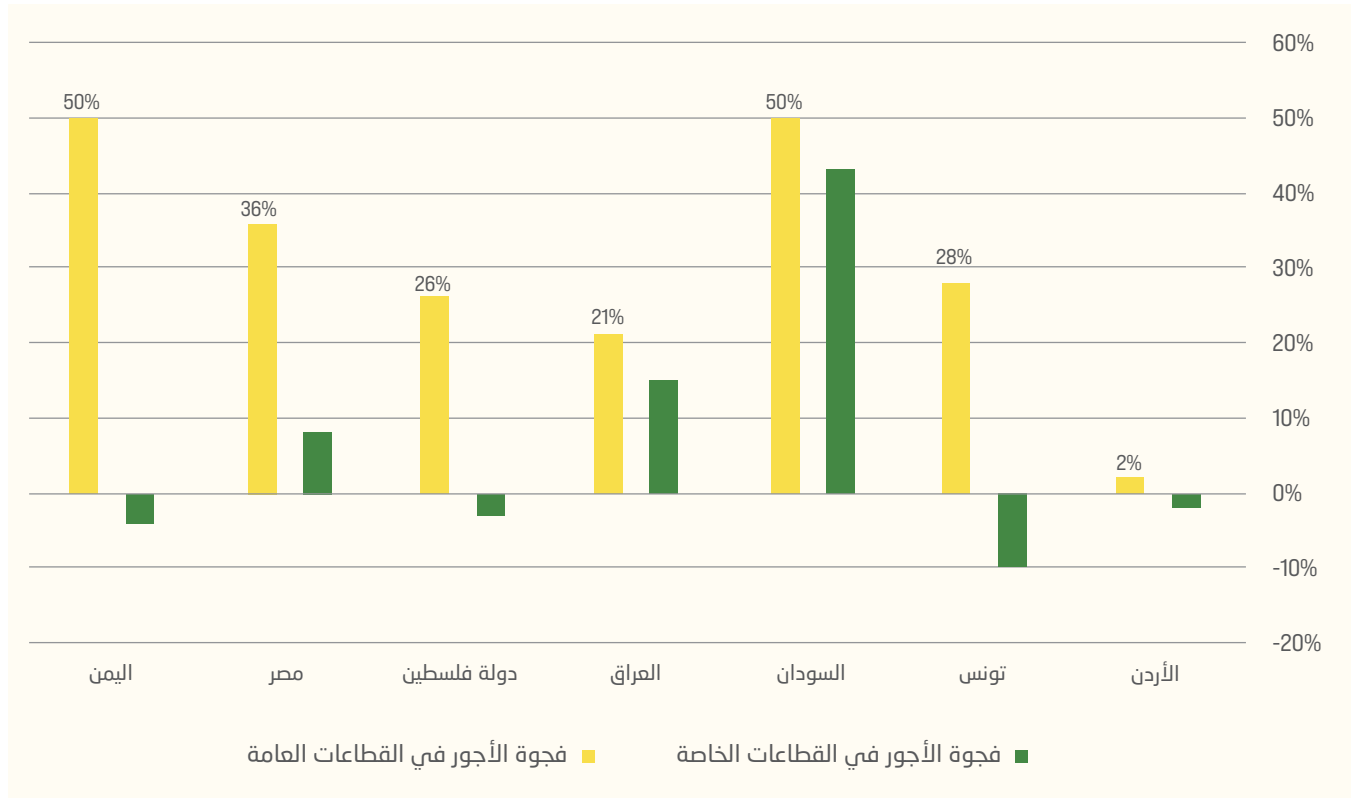
في الأجور بين الجنسين إلى التقلص في صفوف الحاصلين على شهادات جامعية، وإن لم يكن بشكل موحّد، مما يشير إلى أن التعليم العالي يمكن أن يساعد في تقليل الفجوة في بعض السياقات. ومع ذلك، لا تزال تظهر فجوات كبيرة حتى في المستويات التعليمية المتقدمة، مما يشير إلى أن التعليم وحده غير كافٍ للقضاء على التحيز القائم على أساس الجنس في الأرباح.

ويسلط الشكل 3 الضوء على الفجوة في الأجور بين الجنسين على أساس التحصيل التعليمي، ويكشف عن أوجه التفاوت عبر مستويات التعليم المختلفة ويؤكد على مدى تعقيد المشكلة. وتُظهر البيانات اتجاهًا عامًا حيث يعاني الأفراد الذين لم يحصلوا على تعليم نظامي من فجوات في الأجور بين الجنسين أكبر بكثير من أولئك الذين حصلوا على تعليم عالٍ، خاصة في بلدان مثل الأردن والعراق ومصر واليمن. وفي المقابل، تميل الفجوة

وأخيراً، يعرض الشكل 4 الفجوة التقديرية في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص في جميع البلدان التي خضعت للدراسة. وتكشف البيانات أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص أكبر من القطاع العام. وفي بلدان مثل الأردن وتونس ودولة فلسطين، تظهر فجوة سلبية في الأجور بين الجنسين في القطاع العام، مما يعني أن النساء في المتوسط يكسبن أكثر من الرجال. وقد يرجع ذلك إلى سياسات توظيف محدّدة أو طبيعة وظائف القطاع العام. وقد تتأثر الفجوة الملحوظة لصالح المرأة في القطاع العام بهياكل الأجور والسياسات الأكثر شفافية التي تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، مثل مبادرات الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي. وتتبع الوظائف في القطاع العام في أغلب الأحيان جداول أجور ومنافع موحّدة، مما يقلل من تأثير

أوجه التفاوت في التفاوت التي قد تضر بالمرأة. وفي المقابل، يكسب الرجال باستمرار أكثر من النساء في القطاع الخاص في جميع البلدان التي خضعت للدراسة. ويمكن تفسير ذلك بأن المزيد من التباين في الأجور قد يظهر في القطاع الخاص، وغالباً ما يرتبط ذلك بمهارات التفاوت الفردية والأجور التي يحركها السوق، مما يؤدي إلى فجوة أصغر وأقل تفضيلاً للمرأة. ويتسق ذلك الاتجاه مع النتائج التي توصلت إليها الأدبيات، مثل دراسة كابوبو-ماريارا (2003) في كينيا، التي كشفت أن فجوة الأجور في القطاع الخاص أكثر من ضعف الفجوة في القطاع العام. وتؤكد هذه النتائج على التحديات المستمرة التي تواجه القطاع الخاص في تحقيق المساواة في الأجور بين الجنسين، مع تسليط الضوء على الظروف الأكثر إنصافاً نسبياً في الوظائف العامة.

الشكل 4. الفجوة التقديرية في الأجور بين الجنسين في القطاعين العام والخاص



المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، مستمد من مسوحات القوى العاملة والمسوحات الطولية لسوق العمل المستخدمة في الدراسة.

تحليل: العوامل المساهمة في الفروق في الأجور بين الجنسين



بداً، كما أوضح بساشاروبولوس (1985). وقد كشف الاستعراض الشامل الذي أجراه بساشاروبولوس لعائدات التعليم أن معدل العائد على الاستثمارات التعليمية للنساء يفوق الرجال في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء. ويدل ذلك على أن المرأة قد تحتاج إلى تحقيق مستويات تعليمية أعلى لكسب أجور مماثلة لأجور الرجل، مما يشير إلى استمرار التحيز القائم على أساس الجنس في هياكل الأجور.

كما تُبين نتائجنا جلياً أن الخبرة المهنية تعزّز بشكل كبير الأجور الشهرية للنساء في جميع البلدان التي شملتها الدراسة. ومع ذلك، فإن هذا التأثير ليس ذا دلالة إحصائية بالنسبة للرجال في تونس والنساء في السودان. وعلى غرار الاتجاهات التي لوحظت في مجال التعليم، تجني النساء عموماً عائدات أعلى من خبرتها المهنية من حيث الأجور الشهرية والأجور بالساعة¹². وتتفق هذه النتائج مع دراسات سابقة، مثل دراسة بيلتاغي (2014)، التي كشفت أن سنة إضافية من الخبرة تؤدي إلى زيادة في الأجور بنسبة 1.91 في المائة للرجال وزيادة أكبر بنسبة 3.56 في المائة للنساء.

يوضّح هذا القسم العوامل التي تؤثر على أجور النساء والرجال في المنطقة العربية. ويعرض الجدولان 2 و3 في المرفق النتائج المقابلة. وكما جاء في القسم 3، استخدمنا انحدار المربعات الصغرى العادية لتقدير معاملات الأجور الشهرية والأجور بالساعة، باستخدام لوغاريتم هذه الأجور كمتغيرات مستقلة.

وتسلّط نتائجنا الضوء على الدور الحاسم الذي يؤديه التعليم في تحديد مستويات الأجور. وتُظهر علاقة إيجابية ثابتة وذات دلالة إحصائية بين التحصيل التعليمي والأجور في جميع البلدان التي خضعت للدراسة. وبكسب الأفراد الذين حصلوا على تعليم مدرسي أو جامعي أكثر بكثير من أولئك الذين لم يحصلوا على تعليم نظامي، ويكون التأثير أكثر وضوحاً بالنسبة للحاصلين على شهادات جامعية. ويتجلى هذا الاتجاه في كل من تحاليل الأجور بالساعة والأجور الشهرية.

وعلاوة على ذلك، يبدو أن تأثير التعليم على الأجور أقوى بالنسبة للنساء منه بالنسبة للرجال في معظم البلدان، كما يتضح من المعاملات الأكبر في كل من انحدارات الأجور بالساعة والأجور الشهرية. ويشير ذلك إلى أن التعليم يميل إلى توفير منافع اقتصادية أكبر للنساء، مما قد يساعد في تقليل الفجوة في الأجور عند المستويات التعليمية الأعلى. وتكسب النساء اللاتي تتمتعن بمؤهلات تعليمية أعلى أكثر من النساء اللاتي تتمتعن بمؤهلات أقل تحديداً، ويبدو أن التعليم يساعد على تضيق الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء. إلا أن ذلك لا يعني أنه قُضي تماماً على الفجوة في الأجور في مستويات التعليم العالي؛ بل يشير إلى أنه على الرغم من أن الفجوة قد تضيق مع زيادة التحصيل التعليمي، إلا أن بعض أوجه التفاوت قد تستمر.

وتؤكد على هذه النتيجة العديد من الدراسات من مختلف المناطق، بما في ذلك تونس (جدي وملوش، 2015)، وعبر 56

تؤكد على هذه النتيجة العديد من الدراسات من
مختلف المناطق، بما في ذلك تونس، وعبر



56
بلداً،

كما أوضح بساشاروبولوس.



تتفق هذه النتائج مع دراسات سابقة، مثل دراسة بيلتاغي (2014)، التي كشفت أن سنة إضافية من الخبرة تؤدي إلى زيادة في الأجور بنسبة 1.91 في المائة للرجال وزيادة أكبر بنسبة 3.56 في المائة للنساء.



الشهرية وارتفاع الأجور الشهرية لكل من الرجال والنساء. وفضلاً عن ذلك، فإن الأفراد الذين يعملون بعقود نظامية أو وظائف بدوام كامل يكسبون أكثر من أولئك الذين يعملون بشكل غير نظامي أو بدوام جزئي.

وتشير النتائج إلى أن الوضع العائلي يؤدي دوراً هاماً في تحديد الأجور لكل من النساء والرجال. وفي معظم البلدان، يميل الأفراد المتزوجون إلى كسب أجور أعلى مقارنة بنظرائهم العازبين. وعلاوة على ذلك، تُظهر النتائج أن الإقامة في المناطق الريفية ترتبط بانخفاض الأجور، سواء بالساعة أو شهرياً، مما يؤثر على كل من الرجال والنساء في معظم البلدان. وتتوافق هذه النتيجة مع الأبحاث السابقة، مثل دراسة جدي وملوش (2015). وقد يرجع انخفاض الأجور في المناطق الريفية إلى عوامل مثل محدودية الوصول إلى الوظائف ذات الأجور المرتفعة، وقلة فرص العمل في المجالات الماهرة أو المتخصصة، وانخفاض كلفة المعيشة.

وتجدر الإشارة إلى أن النتائج الخاصة بتونس والسودان واليمن تفتقر إلى الدلالة الإحصائية لمعظم المتغيرات، مما يشير إلى أن عوامل إضافية غير محسوبة قد تؤثر بشكل كبير على الأجور في هذه البلدان. وربما يساهم عدم الاستقرار الاقتصادي والصراع، لا سيما في السودان واليمن، في التباين الكبير في بيانات الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، قد تنبع الدلالة المنخفضة في هذه البلدان الثلاثة من صغر حجم العينة، مما قد يضعف قوتها الإحصائية وموثوقية النتائج. ويسلط ذلك الضوء على أهمية إجراء تحليل أكثر تفصيلاً ومراعاة للسياق للكشف عن العوامل الأساسية التي تؤثر على الأجور في هذه البلدان¹⁴.

ومع ذلك، فإن هذه الملاحظة تستدعي تفسيراً أعمق، لا سيما في ضوء التحديات الفريدة التي تواجه المرأة في تجميع خبرات العمل. وتنقطع المسارات الوظيفية للمرأة في أغلب الأحيان بسبب مسؤولياتها الأسرية، مثل الولادة وتقديم الرعاية، التي يمكن أن تعيق التراكم المستمر لخبرتها العملية. ونتيجة لذلك، قد تكون كل سنة من الخبرة المهنية المتواصلة أكثر قيمة للمرأة من حيث زيادة الأجور. وبالتالي، في حين أن النساء قد يستفدن أكثر من كل سنة خبرة، إلا أنه يصعب عليهن مراكمة هذه الخبرة باستمرار بسبب ضرورة تأمين التوازن بين عملهن وحياتهن الشخصية (موسيدا وباتيمو، 2021).

وتُظهر النتائج التي توصلنا إليها تباين آثار العمل في مهن وصناعات مختلفة على الأجور الشهرية والأجور بالساعة. ومع ذلك، من الواضح أن العمل في أي مهنة في معظم البلدان التي خضعت للدراسة، يدرّ عائداً أقل لكلا الجنسين مقارنة بالعمل في مناصب مثل المشرّعين وكبار المسؤولين والمدراء. وتوفّر هذه الأدوار عادةً فرصاً أكثر تنافسية أو تتطلب مهارات مكثفة، وبالتالي تتطلب أجوراً أعلى من المجموعات المهنية الأخرى.

ويُظهر تحليلنا كذلك أن التوظيف في القطاع العام يرتبط بشكل عام بأجور أعلى مقارنة بالقطاع الخاص في معظم البلدان. ويتمشى ذلك مع الأدبيات المتوفرة، مثل غورنيك وجاكوبس (1998)¹³. وفي معظم البلدان التي خضعت للدراسة، تتقاضى النساء في القطاع العام أجوراً أعلى بكثير من نظرائهن في القطاع الخاص، وهذا الفرق أكثر وضوحاً منه لدى الرجال.

وعلاوة على ذلك، تشهد جميع البلدان تقريباً علاقة إيجابية واضحة وذات دلالة إحصائية واضحة بين عدد ساعات العمل

توزيع النتائج

الطريقة أوجه التفاوت في الأجور إلى مكونات تُعزى إلى عوامل يمكن ملاحظتها (مثل التعليم والخبرة) وخصائص لا يمكن ملاحظتها، بما فيها الفرق غير المفسّر الذي غالباً ما يرتبط بالتمييز.

ورُعنا نتائج تحليل الفجوة في الأجور بين الجنسين لكل من الأجور الشهرية والأجور بالساعة في المتوسط باستخدام طريقة تحليل أوكاسكا-بليندر. ويعرض الجدولان 7 و8 نتائج هذا التوزيع لنوعي الأجور كليهما. وتُقسّم هذه

الجدول 7. نتائج توزيع الأجور الشهرية وفق تحليل أوكاسكا-بليندر

العراق	اليمن	تونس	السودان	دولة فلسطين	الأردن	مصر	
-0.089*** (0.013)	-0.027 (0.034)	0.128** (0.050)	0.563*** (0.090)	0.078*** (0.017)	-0.048*** (0.005)	0.115*** (0.005)	إجمالي الفجوة في الأجور بين الجنسين
-0.220*** (0.011)	-0.171*** (0.017)	-0.072* (0.041)	0.193*** (0.067)	-0.061*** (0.014)	-0.156*** (0.004)	-0.030*** (0.003)	تأثير الهبات (مفسر)
0.131*** (0.012)	0.144*** (0.031)	0.201*** (0.044)	0.370*** (0.104)	0.139*** (0.016)	0.108*** (0.004)	0.145*** (0.005)	تأثير التمييز (غير مفسر)
المعدل (بالنسبة المئوية)							
384.44	633.33	-41.06	34.28	-78.21	325	-26.09	مفسر
-284.44	-533.33	141.06	65.72	178.21	-225	126.09	غير مفسر

ملاحظات: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$. الأرقام الواردة بين قوسين هي أخطاء معيارية. ويشير مصطلح "مفسر" إلى الجزء من الفجوة في الأجور بين الجنسين الذي يمكن تفسيره بالاختلافات في الهبات، فيما يشير مصطلح "غير مفسر" إلى الجزء من الفجوة في الأجور الذي قد يعزى إلى التمييز أو عوامل أخرى غير مقاسة.

الجدول 8. نتائج توزيع الأجور بالساعة وفق تحليل أوكاسكا-بليندر

العراق	اليمن	تونس	السودان	دولة فلسطين	الأردن	مصر	
-0.503*** (0.017)	-0.248*** (0.036)	0.018 (0.064)	0.374*** (0.097)	-0.074*** (0.017)	-0.152*** (0.005)	-0.056*** (0.007)	إجمالي الفجوة في الأجور بين الجنسين
-0.534*** (0.019)	-0.408*** (0.023)	-0.170*** (0.056)	-0.002*** (0.072)	-0.291*** (0.012)	-0.260*** (0.005)	-0.201*** (0.005)	تأثير الهبات (مفسر)
0.031** (0.014)	0.160*** (0.031)	0.188*** (0.046)	0.376*** (0.109)	0.217*** (0.016)	0.108*** (0.004)	0.145*** (0.006)	تأثير التمييز (غير مفسر)
المعدل (بالنسبة المئوية)							
105.96	165.51	-392.68	-0.535	393.24	325	358.93	مفسر
-5.96	-64.51	492.68	100.53	-293.24	-225	-258.93	غير مفسر

ملاحظات: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$. الأرقام الواردة بين قوسين هي أخطاء معيارية. ويشير مصطلح "مفسر" إلى الجزء من الفجوة في الأجور بين الجنسين الذي يمكن تفسيره بالاختلافات في الهبات، فيما يشير مصطلح "غير مفسر" إلى الجزء من الفجوة في الأجور الذي قد يعزى إلى التمييز أو عوامل أخرى غير مقاسة.

إلى التمييز، مكوّنًا كبيراً من التفاوت الإجمالي في الأجور بين الجنسين. ويؤكد ذلك على الدور الحاسم الذي يضطلع به التمييز في إدامة عدم المساواة في الأجور، على الرغم من الخصائص الملحوظة التي قد تشير خلاف ذلك إلى فجوات أصغر أو معكوسة. وبالتأكيد على فجوة الأجور المعدّلة، يبدو أن النساء يكسبن 82 سنتاً مقابل كل دولار أمريكي يكسبه الرجال.

ويكشف تحليل الأجور بالساعة، كما هو موضح في الجدول 8، عن بعض الاتجاهات الملحوظة في بلدان مثل الأردن والسودان ودولة فلسطين ومصر واليمن. وفي الأردن ودولة فلسطين ومصر واليمن، تتقاضى النساء، في المتوسط، أجراً بالساعة أكثر من الرجال، كما يتضح من الفجوة الإجمالية السلبية في الأجور بين الجنسين (-0.152 و-0.074 و-0.056 و-0.248 على التوالي). ومع ذلك، تقتصر هذه النتيجة الإيجابية بجانب مقلق: فعلى الرغم من أن النساء يكسبن أكثر في المتوسط، لا يزال الدليل واضحاً على تعرّضهن للتمييز، وهو ما يظهر من خلال آثار التمييز الإيجابي (0.108 و0.149 و0.145 و0.160 على التوالي).

ويشير ذلك إلى أنه على الرغم من أن النساء يكسبن أكثر بالساعة، إلا أنهن يواجهن أوجه تفاوت غير مُفسّرة ليست لصالحهن. وبعبارة أخرى، إذا لم يكن من تمييز مطلقاً وكانت الأجور تستند فقط إلى عوامل قابلة للقياس مثل الخبرة والمؤهلات ونوع الوظيفة، فمن المفترض أن تحصل النساء على أجر أعلى مما تشير إليه الأرقام الحالية، وذلك مقارنة بالرجال. ويُظهر ذلك أساساً أن النساء قد يتقاضين أجوراً دون المستوى بالنظر إلى مؤهلاتهن أو الأدوار التي يشغلنها، مما يعني أن الممارسات التمييزية لا تزال تكبح جماح أجورهن.

أما الوضع في السودان فمختلف. ويميل الرجال هناك إلى كسب أجر أعلى من النساء بالساعة، كما يتضح من الفجوة الإيجابية في الأجور التي تبلغ 0.374. وبالإضافة إلى ذلك، لا يمكن تفسير جزء كبير من هذه الفجوة في الأجور (0.376) بعوامل يمكن ملاحظتها، مما يشير بشدة إلى احتمال معاملة غير عادلة قائمة على الجنس.

ويكشف تحليل أواسكا-بليندر المعروف في الجدول 7 عن الفجوة الشهرية في الأجور بين الجنسين في البلدان التي خضعت للدراسة. ويشير التحليل إلى فجوة كبيرة وذات دلالة إحصائية في الأجور في تونس والسودان ودولة فلسطين ومصر، مما يؤثر على النساء بشكل سلبي. ويظهر التفاوت الأكثر وضوحاً في السودان من بين هذه البلدان. وفي المقابل، يبدو أن الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن والعراق تميل لصالح النساء، وهو ما يختلف عن الأنماط التي لوحظت في بلدان أخرى. ويبلغ متوسط الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين في جميع البلدان 0.103، مما يشير إلى تفاوت كبير لصالح الرجال. ويعني ذلك أن المرأة تكسب في المتوسط 89 سنتاً مقابل كل دولار أمريكي يكسبه الرجل.

ويمكن فهم هذه النتيجة التي تبدو متناقضة بشكل أفضل عن طريق معاناة مكوّن التمييز. وعلى الرغم من الفجوة في الأجور لصالح النساء في الأردن والعراق، إلا أن معاملات التمييز الإيجابية والهامة في جميع البلدان، بما فيها هذان البلدان، تشير إلى استمرار التحيزات المنهجية والتمييز التي تساهم في أوجه التفاوت في الأجور بين النساء والرجال. ويشير ذلك إلى أنه حتى بعد مراعاة الخصائص التي يمكن ملاحظتها التي تؤثر على الأرباح، تظل الفجوة في الأجور قائمة بسبب التمييز أولاً، مثل التحيزات على أساس الجنس في التوظيف، والاستحقاقات غير المتكافئة والمعايير الثقافية.

وإن تأثير الهبات السلبية التي لوحظت في الأردن والعراق، حيث الفجوة الإجمالية في الأجور بين الجنسين سلبية أيضاً، يشير إلى أن الخصائص المتعلقة بالوظيفة في هذين البلدين من المحتمل أن تكون لصالح المرأة، وهو ما قد يفسّر الفجوة السلبية الإجمالية في الأجور. ومع ذلك، فإن آثار التمييز الإيجابي تُظهر أنه حتى في هذه السياقات، لا تزال المرأة تواجه حواجز تحول دون تحقيق المساواة الكاملة في الأجور.

وتجدر الإشارة إلى أنه في جميع البلدان التي خضعت للتحليل، يشكل الجزء غير المُفسّر من الفجوة في الأجور، الذي قد يُعزى

الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بالسياسات



وتكشف الدراسة أيضاً عن صلة إيجابية قوية بين التحصيل التعليمي العالي وزيادة أجور النساء، مما يشير إلى أن التعليم يضطلع بدور حاسم في تعزيز النتائج الاقتصادية للمرأة. وبالمثل، تؤدي الخبرة المهنية دوراً حيوياً في تحديد الأجر، إذ غالباً ما تستفيد النساء من كل سنة خبرة أكثر من نظرائهن من الرجال. ومع ذلك، على الرغم من هذه الارتباطات الإيجابية، لا يزال يستحيل تفسير جزء كبير من الفجوة في الأجور، مما يشير إلى التحيزات المنهجية والتمييز المتجذرة بعمق في المعايير المختلفة باختلاف الجنس والتوقعات الثقافية.

وإن استمرار أوجه التفاوت غير المُفسَّرة يستدعي تدخلات قوية وموجهة. ولا يزال التمييز يضطلع بدور محوري في إدانة عدم المساواة في الأجور، وتقويض إمكانات المرأة في القوى العاملة وتقعيد استقلاليتها الاقتصادية. ولمعالجة هذه القضايا بفعالية، يجب أن تكون استجابات السياسات شاملة ومحددة السياق على حدٍ سواء، مع مراعاة الديناميكيات الاجتماعية والاقتصادية الفريدة لكل بلد داخل المنطقة.

تسلط هذه الدراسة الضوء على الحاجة الملحة لمعالجة عدم المساواة في الأجور كخطوة حاسمة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية. وعلى الرغم من الالتزامات العالمية في إطار الهدفين 5 و8 من أهداف التنمية المستدامة، لا تزال أوجه التفاوت بين الجنسين قائمة، حيث ما انفكت المرأة العربية تواجه عوائق كبيرة في سوق العمل، بما فيها محدودية فرص حصولها على وظائف عالية الجودة، وعدم كفاية تنمية مهاراتها واستمرار الفجوات في الأجور.

ويدرس تحليلنا الفجوات في الأجور بين الجنسين في سبعة بلدان عربية من منظار مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة. وتسلط النتائج الضوء على أن المشهد الاجتماعي والاقتصادي في المنطقة العربية يطرح تحديات فريدة لتحقيق المساواة في الأجور.

ويكشف تحليلنا عن أوجه تفاوت كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء، مدفوعة بمزيج من التحصيل التعليمي والخبرة المهنية والخصائص الوظيفية والتمييز المنهجي. وأوجه التفاوت هذه في الأجور ليست موحدة، بل تتباين بشكل كبير بين مختلف البلدان، حيث تظهر في السودان أشد الفجوات، بينما تظهر في تونس ودولة فلسطين ومصر تباينات أصغر نسبياً. ومع ذلك، حتى في البلدان ذات الفجوات الضيق في الأجور، لا تزال النساء يواجهن تحديات كبيرة، ويتضح ذلك من انخفاض إجمالي الدخل الذي يكسبه على الرغم من أنهن يحققن أحياناً أجوراً أعلى من الرجال بالساعة. ويسلط هذا التباين الضوء على تأثير ساعات العمل المخفضة، التي غالباً ما تكون نتيجة مسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر، على إجمالي دخل المرأة.

لا يزال **التمييز** يضطلع بدور محوري في
إدانة عدم المساواة في الأجور.



التوصيات المتعلقة بالسياسات

1. تعزيز إنفاذ تشريعات المساواة في الأجور. ينبغي تطبيق الأطر القانونية الحالية التي تنصّ على المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي في القيمة بشكل أكثر صرامة. ويجب على الدول إنشاء هيئات تنظيمية مستقلة لمراقبة الامتثال، وإجراء عمليات تدقيق منتظمة للأجور، وفرض عقوبات على الانتهاكات. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي إطلاق حملات توعية عامة لتثقيف أصحاب العمل والموظفين بشأن حقوقهم بموجب هذه القوانين. وإن اعتماد أفضل الممارسات العالمية أمر ضروري أيضاً للتنفيذ الفعال.
2. الاستثمار في التعليم وتنمية المهارات المستهدفة. لتعزيز ردم الفجوة في الأجور، لا بدّ من الاستثمار في التعليم وبرامج تنمية المهارات الخاصة بالجنسين، لا سيّما في القطاعات التي تعاني فيها المرأة من نقص التمثيل. ويشمل ذلك التدريب المهني والشهادات المهنية وفرص التعلّم المستمر التي تُمكن المرأة من الوصول إلى الوظائف ذات الأجور الأعلى والمناصب القيادية.
3. تعزيز سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية. إن معالجة التحديات التي تواجه المرأة في تراكم الخبرة العملية المستمرة أمر بالغ الأهمية. وينبغي تصميم سياسات تدعم المرأة في تحقيق التوازن بين مسؤولياتها الأسرية وتطوّرها الوظيفي. ويشمل ذلك ترتيبات العمل المرنة، والإجازة الوالدية المعزّزة، وبرامج إعادة الالتحاق بالوظيفة التي تضمن عدم خسارة المرأة لفرص النمو المهني نتيجة انقطاعها عن العمل.
4. وقف التنميط على أساس الجنس ومكافحة الفصل المهني. لا بدّ من تدخلات هادفة لتحدي المعايير الثقافية التي تؤدي إلى الفصل المهني والممارسات التمييزية في سوق العمل والمجتمع ككل. ويجب أن تشجّع حملات التوعية العامة، إلى جانب البرامج التعليمية، النساء على دخول القطاعات ذات الأجور الأعلى التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً والتفوق فيها. والشرارات مع المؤسسات التعليمية وقادة القطاع الخاص من شأنها استحداث مسارات للنساء في هذه المجالات،
5. إدخال نظام التخصيص لتمثيل المرأة في المناصب القيادية ومناصب صنع القرار. يجب تطبيق نظام التخصيص أو الأهداف الخاصة بالجنسين في المناصب القيادية ومناصب صنع القرار في القطاعين العام والخاص. ويمكن أن يعالج ذلك نقص تمثيل المرأة في المناصب ذات الأجور المرتفعة ويساهم في تضيق الفجوة في الأجور عن طريق ضمان وصول المزيد من النساء إلى المناصب القيادية.
6. زيادة شفافية الأجور. الشفافية في ممارسات تحديد الأجور ضرورية للحد من أوجه التفاوت في الأجور بين الجنسين. وينبغي للحكومات أن تطلب من المؤسسات الإفصاح عن الفجوات في الأجور بين الجنسين ووضع خطط قابلة للتنفيذ لمعالجتها. وإن ضمان شفافية معايير الأجور واستنادها إلى عوامل موضوعية سيساعد على التخفيف من التحيزات في تحديد الرواتب.
7. تحسين الدعم القانوني وإمكانية الوصول إلى العدالة. يجب إنشاء خدمات مساعدة قانونية متخصصة لدعم النساء في قضايا التمييز في الأجور. ويمكن أن يشمل ذلك إنشاء عيادات قانونية مخصّصة أو خطوط ساخنة تقدّم المشورة القانونية المجانية أو منخفضة التكلفة للنساء اللاتي يعتقدن أنهن تعرّضن للتمييز في الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعد إنشاء عمليات قانونية مسرّعة للنزاعات المتعلقة بالأجور بين الجنسين في ضمان التوصل إلى حلول في الوقت المناسب.
8. تعزيز آليات الرصد والتقييم. يجب مراقبة سياسات المساواة في الأجور وتقييمها باستمرار لضمان فعاليتها. وسيسمح إنشاء أطر قوية لجمع البيانات وبذل الجهود البحثية بتتبّع التقدّم المحرّز، وتحديد التحديات المستمرة في مختلف القطاعات والمناطق، وتعديل الاستراتيجيات

يكشف تحليلنا عن أوجه تفاوت كبيرة في الأجور بين الرجال والنساء، مدفوعة بمزيج من التحصيل التعليمي والخبرة المهنية والخصائص الوظيفية والتمييز المنهجي.

مختلف القطاعات. ويجب على الحكومات والشركات الخاصة والنقابات ومنظمات المجتمع المدني أن تعمل معاً لتعزيز المساواة في الأجور والمساواة بين الجنسين في سوق العمل. ويمكن لفرق عمل أو مجالس أصحاب المصلحة المتعددين تيسير التعاون وضمان مراعاة وجهات النظر المتنوعة في عملية صنع السياسات.

عندما يلزم الأمر. ويجب أن تكون التقارير المنتظمة عن حالة التفاوت في الأجور بين الجنسين متاحة للجمهور لضمان الشفافية والمساءلة.

9. تعزيز التعاون بين أصحاب المصلحة المتعددين. تتطلب معالجة عدم المساواة في الأجور بذل جهود منسقة في

جدول المرفق 1. ملخص إحصائيات المتغيرات المستخدمة في الانحدار

المتغير	الأردن	تونس	السودان	العراق	دولة فلسطين	مصر	اليمن
متغير تابع							
الأجر الشهري (بالدولار الأمريكي)	499.973	270.904	147.401	420.632	903.027	177.087	201.072
الأجر بالساعة (بالدولار الأمريكي)	3.004	0.198	0.796	3.225	6.091	1.192	1.474
الجنس							
ذكور	0.821	0.7	0.763	0.895	0.832	0.802	0.921
خصائص رأس المال البشري							
لا تحصيل تعليمي	0.021	0.137	0.426	0.245	0.033	0.132	0.335
التعليم المدرسي	0.71	0.519	0.373	0.534	0.608	0.52	0.441
التعليم الجامعي	0.269	0.134	0.201	0.221	0.358	0.348	0.224
الخبرة	18.002	16.374	12.511		17.420	21.365	18.531
الخصائص الوظيفية							
ساعات العمل (شهرياً)	176.324	193.349	200.0789	174.96	160.447	174.49	165.573
المهنة							
المشّرعون وكبار المسؤولين والمدراء	0.004	0.013	0.150	0.0078	0.023	0.037	0.036
الاختصاصيون	0.229	0.117	0.175	0.165	0.205	0.123	0.158
الفيونيون والاختصاصيون المساعدون	0.060	0.053	0.034	0.054	0.566	0.192	0.064
الكتابة	0.050	0.046	0.021	0.0160	0.019	0.089	0.103
عمال الخدمات وعمال البيع في المتاجر والأسواق	0.324	0.191	0.179	0.252	0.130	0.141	0.191
عمال الزراعة وصيد الأسماك المهرة	0.022	0.022	0.085	0.116	0.004	0.036	0.098
عمال الحرف اليدوية والحرف ذات الصلة	0.137	0.196	0.115	0.207	0.200	0.134	0.135
مشغّلو المصانع والماكينات وعمال التجميع	0.087	0.096	0.070	0.102	0.094	0.136	0.074
المهن الأولية	0.086	0.262	0.172	0.077	0.269	0.111	0.141
القطاع							
الزراعة والحراجة وصيد الأسماك	0.030	0.106		0.123	0.054	0.045	0.115
استغلال المناجم والمقالع	0.006	0.022		0.061	0.005	0.002	0.003

0.060	0.183	0.131	0.019	0.222	0.098	الصناعة التحويلية
0.004	0.030	0.008	0.012	0.003	0.010	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء/إمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها
0.120	0.060	0.221	0.170	0.098	0.059	البناء
0.161	0.123	0.135	0.135	0.077	0.121	تجارة الجملة وتجارة التجزئة؛ إصلاح السيارات والدراجات الآلية
0.061	0.077	0.033	0.093	0.037	0.058	النقل والتخزين
0.032	0.044	0.035	0.015	0.044	0.029	أنشطة الضيافة وخدمات تقديم الطعام
0.006	0.012	0.013	0.003	0.003	0.012	المعلومات والاتصالات
0.005	0.012	0.012	0.003	0.004	0.013	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
0.009	0.035	0.018	0.037	0.135	0.041	الأنشطة العقارية/الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية/الأنشطة الإدارية وأنشطة خدمات الدعم
0.239	0.108	0.101	0.185	0.145	0.290	الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي
0.119	0.156	0.141	0.095	0.148	0.122	التعليم
0.027	0.067	0.060	0.034	0.039	0.051	أنشطة الصحة البشرية والعمل الاجتماعي
0.037	0.045	0.034	0.026	0.032	0.058	أنشطة الخدمات الأخرى
0.386	0.413	0.226	0.369	0.419	0.421	0.427 القطاع العام
0.676	0.903	0.968	0.479			دوام كامل
	0.556	0.562	1	0.359	0.638	القطاع النظامي
الخصائص المجتمعية						
0.300	0.220	0.312	0.226	0.322	0.351	0.345 لم يتزوج/تتزوج قط
0.684	0.738	0.671	0.759	0.485	0.622	0.638 متزوج/ة
0.016	0.042	0.017	0.015	0.232	0.025	أخرى
0.419	0.502	0.334	0.492	0.478	0.514	سكان الريف
6,441	41,153	14,517	17,160	1,002	809	44,728 عدد الملاحظات

جدول المرفق 2. تقديرات المربعات الصغرى العادية، الأجر الشهري

الأردن		تونس		السودان		العراق		دولة فلسطين		مصر		اليمن	
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
خصائص رأس المال البشري													
0.097***	0.152**	0.126**	0.062	0.138	-0.046	0.033***	0.023	0.302***	0.209**	0.072***	0.162***	0.175***	0.244
(0.013)	(0.063)	(0.056)	(0.095)	(0.118)	(0.337)	(0.007)	(0.030)	(0.043)	(0.090)	(0.006)	(0.027)	(0.022)	(0.172)
0.230***	0.306***	0.388***	0.524***	0.415***	0.312	0.042***	0.014	0.376***	0.462***	0.135***	0.262***	0.326***	0.491***
(0.016)	(0.064)	(0.097)	(0.144)	(0.150)	(0.336)	(0.009)	(0.029)	(0.048)	(0.103)	(0.008)	(0.029)	(0.031)	(0.184)
0.003***	0.004***	-0.001	0.015***	0.007*	0.014			0.012***	0.012***	0.003***	0.008***	0.006***	0.016***
(0.000)	(0.001)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.011)			(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.000)	(0.001)	(0.003)
الخصائص الوظيفية													
0.001***	0.002***	0.001*	0.002***	0.001**	-0.000	0.008***	0.004***	0.005***	0.006***	0.001***	0.001***	0.002***	0.002***
(0.000)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.000)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.001)
المهنة													
-0.128***	-0.145***	0.078	0.329	-0.224	0.099	0.060	-0.305***	-0.168***	-0.173***	-0.051***	-0.034**	-0.019	-0.094*
(0.029)	(0.020)	(0.135)	(0.463)	(0.209)	(0.354)	(0.053)	(0.086)	(0.032)	(0.048)	(0.008)	(0.017)	(0.026)	(0.057)
-0.147***	-0.149***	-0.058	0.008	-0.132	0.150	-0.035	-0.382***	-0.410***	-0.296***	-0.108***	-0.098***	-0.132***	-0.133*
(0.031)	(0.025)	(0.127)	(0.486)	(0.211)	(0.431)	(0.055)	(0.102)	(0.038)	(0.059)	(0.008)	(0.017)	(0.032)	(0.077)
-0.218***	-0.264***	-0.525	-0.113	-0.639	0.492	-0.216***	-0.551***	-0.351***	-0.359***	-0.142***	-0.151***	-0.291***	-0.301***
(0.031)	(0.025)	(0.390)	(0.478)	(0.704)	(0.369)	(0.062)	(0.096)	(0.052)	(0.069)	(0.009)	(0.018)	(0.030)	(0.097)
-0.305***	-0.328***	-0.333**	-0.234	0.080	0.280	-0.020	-0.478***	-0.610***	-0.436***	-0.201***	-0.366***	-0.318***	-0.280**
(0.031)	(0.028)	(0.133)	(0.494)	(0.212)	(0.437)	(0.054)	(0.107)	(0.039)	(0.082)	(0.009)	(0.035)	(0.035)	(0.128)
-0.426***	-0.619***	-0.432**	-0.047	-0.004	0.029	-0.088	-0.495***	-0.435***		-0.124***	0.032	-0.414***	-1.050
(0.037)	(0.108)	(0.188)	(0.504)	(0.245)	(0.511)	(0.058)	(0.107)	(0.108)		(0.019)	(0.061)	(0.067)	(0.781)
-0.335***	-0.557***	-0.435***	-0.308	0.117	-0.141	-0.129**	-0.805***	-0.272***	-0.600***	-0.125***	-0.260***	-0.195***	-0.871***
(0.031)	(0.034)	(0.144)	(0.506)	(0.240)	(0.504)	(0.055)	(0.119)	(0.041)	(0.190)	(0.010)	(0.057)	(0.039)	(0.196)
مشقّلو المصانع والماكينات وعمال التجميع	-0.359***		-0.137	-0.099	-0.141	-0.131	-0.109*	-0.336	-0.341***	-0.274*	-0.150***	-0.252***	-0.870
(0.031)			(0.142)	(0.492)	(0.296)	(0.466)	(0.057)	(0.261)	(0.043)	(0.159)	(0.010)	(0.037)	(0.803)

-0.345*	-0.264***	-0.356***	-0.282***	-0.485***	-0.456***	-0.761***	-0.249***	-0.155	0.097	-0.234	-0.470***	-0.475***	-0.407***	المهن الأولية
(0.189)	(0.036)	(0.030)	(0.010)	(0.086)	(0.039)	(0.095)	(0.056)	(0.418)	(0.227)	(0.483)	(0.138)	(0.027)	(0.031)	
القطاع														
	0.114	-0.299*	0.222***		0.251***	0.121	0.464***			0.759***	0.583***	0.519***	0.413***	استغلال المناجم والمقالع
	(0.141)	(0.176)	(0.028)		(0.093)	(0.146)	(0.038)			(0.207)	(0.102)	(0.097)	(0.025)	
-0.725	-0.038	0.161***	-0.044***	-0.643***	0.337***	0.017	0.146***			0.309	0.251***	0.067	0.104***	الصناعة التحويلية
(0.775)	(0.065)	(0.045)	(0.015)	(0.194)	(0.043)	(0.093)	(0.025)			(0.200)	(0.084)	(0.067)	(0.019)	
-0.822	-0.006	0.127**	0.013	0.263	-0.011	0.020	0.131***			1.067***	0.147	0.236***	0.209***	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء/ إمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها
(0.784)	(0.113)	(0.052)	(0.017)	(0.175)	(0.078)	(0.131)	(0.035)			(0.225)	(0.120)	(0.078)	(0.024)	
	0.061	0.150**	0.154***	-0.190	0.776***	0.063	0.032				0.198	0.085	0.057***	البناء
	(0.060)	(0.066)	(0.016)	(0.230)	(0.039)	(0.123)	(0.024)				(0.124)	(0.077)	(0.021)	
-0.428	-0.067	0.152***	-0.064***	-0.614***	0.091**	-0.127	0.032			0.116	0.041	-0.127*	-0.042**	تجارة الجملة وتجارة التجزئة؛ إصلاح السيارات والدراجات الآلية
(0.793)	(0.059)	(0.047)	(0.016)	(0.179)	(0.044)	(0.087)	(0.022)			(0.203)	(0.117)	(0.069)	(0.019)	
0.000	-0.062	0.046	0.094***	-0.347	-0.401***	0.017	0.094***			0.828***	-0.013	0.121*	0.077***	النقل والتخزين
(.)	(0.075)	(0.051)	(0.016)	(0.354)	(0.063)	(0.163)	(0.028)			(0.208)	(0.174)	(0.073)	(0.020)	
-0.815	-0.051	0.232***	0.025	-0.048	0.393***	-0.570***	0.077**			0.318	0.221**	-0.175	0.047**	أنشطة الضيافة وخدمات تقديم الطعام
(0.833)	(0.068)	(0.062)	(0.017)	(0.236)	(0.055)	(0.099)	(0.030)			(0.201)	(0.112)	(0.108)	(0.020)	
-0.174*	0.158***		0.024	-0.707***	-0.040	0.234	0.108*			0.918***	-0.013	0.112	0.155***	المعلومات والاتصالات
(0.092)	(0.048)	(0.020)	(0.182)	(0.063)	(0.146)	(0.057)				(0.219)	(0.199)	(0.069)	(0.023)	
-0.788	0.088	0.140***	0.044**	-0.585***	0.070	0.094	0.270***			0.434*	0.306**	0.235***	0.243***	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
(0.786)	(0.093)	(0.044)	(0.021)	(0.181)	(0.063)	(0.151)	(0.063)			(0.228)	(0.130)	(0.067)	(0.021)	
-0.378	-0.022	0.044	-0.020	-0.443**	0.185***		0.516***			0.177	0.161	0.021	0.066***	الأنشطة العقارية، والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، والأنشطة الإدارية وأنشطة خدمات الدعم
(0.775)	(0.089)	(0.046)	(0.017)	(0.196)	(0.068)		(0.109)			(0.286)	(0.137)	(0.067)	(0.020)	

الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي	0.164***	-0.067	0.029	0.479**	0.479***	-0.043	0.136***	-0.721***	0.000	-0.015	-0.103	-0.701
	(0.020)	(0.066)	(0.096)	(0.220)	(0.027)	(0.086)	(0.051)	(0.172)	(0.015)	(0.037)	(0.068)	(0.775)
التعليم	0.054***	-0.118*	0.147	0.326	0.193***	0.048	0.165***	-0.614***	-0.115***	-0.102***	-0.019	-0.770
	(0.021)	(0.066)	(0.102)	(0.198)	(0.030)	(0.078)	(0.049)	(0.170)	(0.015)	(0.037)	(0.070)	(0.778)
أنشطة الصحة البشرية والعمل الاجتماعي	0.105***	-0.070	0.128	0.596***	0.224***	0.048	0.123**	-0.668***	-0.118***	-0.055	-0.252***	-0.831
	(0.021)	(0.066)	(0.130)	(0.187)	(0.031)	(0.079)	(0.053)	(0.171)	(0.017)	(0.038)	(0.088)	(0.779)
أنشطة الخدمات الأخرى	-0.092***	-0.132*	-0.139	-0.050	-0.022	-0.209	-0.090	-0.879***	-0.155***	0.141***	-0.194***	-0.907
	(0.020)	(0.069)	(0.209)	(0.202)	(0.076)	(0.292)	(0.057)	(0.175)	(0.017)	(0.052)	(0.070)	(0.771)
القطاع العام	0.225***	0.365***	0.155**	0.032	-0.308*	-0.520***	0.291***	0.450***	-0.045	0.167***	0.013*	0.430***
	(0.009)	(0.011)	(0.070)	(0.182)	(0.169)	(0.196)	(0.015)	(0.052)	(0.028)	(0.026)	(0.007)	(0.080)
دوام كامل	-0.198***	-0.143***	0.676***	0.415***	0.049***	0.240***	0.177***	0.329***	0.019	0.028	0.047	0.137
	(0.019)	(0.028)	(0.047)	(0.137)	(0.007)	(0.025)	(0.023)	(0.098)				
العمل النظامي	-0.098	-0.012	0.000	0.617***	0.811***	0.108***	0.329***					
	(0.141)	(0.174)	(.)	(0.016)	(0.051)	(0.005)	(0.018)					
الخصائص المجتمعية												
متزوج/ة	0.064***	0.002	0.152*	0.309***	-0.036	-0.214	0.157***	0.083***	0.079***	0.115***	0.096***	0.058
	(0.004)	(0.008)	(0.078)	(0.074)	(0.102)	(0.166)	(0.008)	(0.022)	(0.021)	(0.028)	(0.005)	(0.049)
أخرى	0.015	-0.028	-0.043	0.157	0.156	-0.457*	0.134***	0.183***	0.004	0.085*	0.070***	-0.130
	(0.017)	(0.019)	(0.118)	(0.159)	(0.223)	(0.233)	(0.033)	(0.035)	(0.074)	(0.050)	(0.014)	(0.087)
سكان الريف	-0.105*	0.018	0.010	0.191	-0.013**	-0.106***	0.205***	-0.062***	-0.034***	-0.048***	0.025	-0.184
	(0.060)	(0.066)	(0.096)	(0.161)	(0.006)	(0.023)	(0.014)	(0.023)	(0.004)	(0.008)	(0.016)	(0.159)
ثابت	5.850***	5.625***	5.254***	4.337***	4.465***	4.397***	5.569***	6.034***	4.187***	4.850***	4.134***	4.655***
	(0.040)	(0.096)	(0.207)	(0.550)	(0.280)	(0.434)	(0.062)	(0.112)	(0.078)	(0.022)	(0.061)	(0.802)
عدد الملاحظات												
511 5939 8161 32992 2436 12081 1822 17160 237 765 249 582 8017 36711												

ملاحظات: الأرقام الواردة بين قوسين هي أخطاء معيارية قوية. * $p < 0.100$, ** $p < 0.050$, *** $p < 0.010$. المجموعة المرجعية لمتغير التعليم هي "لا تحصيل تعليمي". والمجموعة المرجعية لمتغير المهنة هي "المشروعون وكبار المسؤولين والمدراء". والمجموعة المرجعية لمتغير القطاع هي "الزراعة والحراجة وصيد الأسماك". وأما المجموعة المرجعية لمتغير الوضع العائلي فهي "لم يتزوج/تتزوج قط".

جدول المرفق 3. تقديرات المربعات الصفري العادية، الأجر بالساعة

الأردن		تونس		السودان		العراق		دولة فلسطين		مصر		اليمن	
الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء
خصائص رأس المال البشري													
0.090*** (0.014)	0.117* (0.063)	0.130** (0.057)	0.072 (0.098)	0.150 (0.120)	-0.211 (0.382)	0.044*** (0.008)	-0.012 (0.037)	0.304*** (0.042)	0.215** (0.091)	0.069*** (0.007)	0.150*** (0.029)	0.159*** (0.022)	0.196 (0.189)
0.223*** (0.016)	0.269*** (0.064)	0.439*** (0.102)	0.551*** (0.146)	0.450*** (0.155)	0.110 (0.369)	0.040*** (0.008)	-0.029 (0.037)	0.370*** (0.047)	0.470*** (0.105)	0.133*** (0.009)	0.244*** (0.032)	0.316*** (0.032)	0.453** (0.204)
0.003*** (0.000)	0.004*** (0.001)	-0.001 (0.003)	0.015*** (0.004)	0.008* (0.004)	0.014 (0.012)	0.017*** (0.003)	0.011*** (0.001)	0.012*** (0.001)	0.003*** (0.000)	0.008*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.017*** (0.003)	0.003*** (0.000)
الخصائص الوظيفية													
-0.005*** (0.000)	-0.005*** (0.000)	-0.004*** (0.001)	-0.003*** (0.000)	-0.005*** (0.001)	-0.003*** (0.000)	0.022*** (0.005)	0.017*** (0.003)	-0.003*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.006*** (0.000)	0.008*** (0.000)	-0.005*** (0.000)	-0.006*** (0.001)
المهنة													
-0.153*** (0.033)	-0.143*** (0.020)	0.265* (0.138)	0.213 (0.307)	-0.177 (0.216)	0.298 (0.383)	0.034 (0.040)	-0.205*** (0.054)	-0.182*** (0.032)	-0.202*** (0.053)	-0.058*** (0.010)	-0.030 (0.020)	0.009 (0.028)	-0.100* (0.056)
-0.174*** (0.034)	-0.151*** (0.025)	-0.022 (0.125)	-0.223 (0.341)	-0.199 (0.223)	0.425 (0.445)	-0.037 (0.045)	-0.316*** (0.078)	-0.402*** (0.038)	-0.307*** (0.062)	-0.105*** (0.010)	-0.091*** (0.019)	-0.120*** (0.033)	-0.111 (0.079)
-0.242*** (0.034)	-0.268*** (0.026)	-0.493 (0.390)	-0.305 (0.332)	-0.705 (0.757)	0.709* (0.395)	-0.174*** (0.054)	-0.458*** (0.078)	-0.362*** (0.052)	-0.375*** (0.073)	-0.148*** (0.010)	-0.163*** (0.020)	-0.259*** (0.030)	-0.295*** (0.110)
-0.314*** (0.034)	-0.325*** (0.028)	-0.276** (0.133)	-0.453 (0.352)	0.084 (0.219)	0.309 (0.471)	-0.088** (0.044)	-0.456*** (0.125)	-0.600*** (0.038)	-0.423*** (0.084)	-0.194*** (0.011)	-0.360*** (0.041)	-0.283*** (0.036)	-0.319** (0.139)
-0.431*** (0.040)	-0.544*** (0.105)	-0.333* (0.191)	-0.189 (0.360)	0.102 (0.251)	-0.065 (0.580)	0.001 (0.050)	-0.016 (0.091)	-0.423*** (0.104)	0.001 (0.021)	0.001 (0.075)	-0.412*** (0.066)	-0.932 (0.773)	-0.932 (0.773)
-0.351*** (0.034)	-0.539*** (0.034)	-0.386*** (0.143)	-0.515 (0.368)	0.113 (0.247)	-0.152 (0.524)	-0.111** (0.049)	-0.527*** (0.142)	-0.287*** (0.040)	-0.602*** (0.194)	-0.126*** (0.011)	-0.279*** (0.059)	-0.157*** (0.039)	-1.125*** (0.232)
-0.374*** (0.034)	-0.067 (0.141)	-0.285 (0.350)	-0.134 (0.302)	0.038 (0.501)	-0.117** (0.051)	-0.654*** (0.230)	-0.354*** (0.160)	-0.254 (0.160)	-0.149*** (0.011)	-0.248*** (0.040)	-0.122** (0.051)	-0.838 (0.796)	-0.838 (0.796)
-0.426*** (0.034)	-0.443*** (0.027)	-0.426*** (0.138)	-0.407 (0.338)	0.117 (0.233)	-0.156 (0.461)	-0.227*** (0.053)	-0.548*** (0.071)	-0.477*** (0.038)	-0.487*** (0.091)	-0.275*** (0.011)	-0.356*** (0.034)	-0.247*** (0.037)	-0.365* (0.190)

القطاع												
استغلال المناجم والمقالع	0.100	-0.303*	0.216***		0.193**	0.222	0.253***		0.785***	0.571***	0.526***	0.385***
	(0.143)	(0.169)	(0.029)		(0.086)	(0.152)	(0.038)		(0.207)	(0.103)	(0.093)	(0.025)
الصناعة التحويلية	-0.311	-0.087	0.167***	-0.047***	-0.624***	0.254***	0.313**	0.034	0.337*	0.272***	0.097	0.089***
	(0.776)	(0.064)	(0.060)	(0.016)	(0.198)	(0.041)	(0.138)	(0.026)	(0.195)	(0.086)	(0.063)	(0.019)
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء/ إمدادات المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها	1.101***	0.197	0.081	0.011	0.257***	0.189***	-0.204	-0.041	0.251	-0.108	0.124	0.022
	(0.217)	(0.131)	(0.066)	(0.018)	(0.075)	(0.025)	(0.779)	(0.114)	(0.180)	(0.077)	(0.128)	(0.033)
البناء	0.023	0.162*	0.150***	-0.162	0.687***	0.090	0.012			0.197	0.120	0.059***
	(0.060)	(0.083)	(0.017)	(0.243)	(0.038)	(0.149)	(0.026)			(0.126)	(0.075)	(0.021)
تجارة الجملة وتجارة التجزئة؛ إصلاح السيارات والدراجات الآلية	-0.179	-0.094	0.163**	-0.068***	-0.518***	0.025	-0.016	-0.051***	0.140	0.084	-0.070	-0.048**
	(0.789)	(0.059)	(0.065)	(0.017)	(0.184)	(0.042)	(0.139)	(0.026)	(0.197)	(0.117)	(0.066)	(0.019)
النقل والتخزين	0.000	-0.107	0.005	0.096***	-0.316	-0.467***	0.108	0.041	0.852***	0.002	0.153**	0.081***
	(.)	(0.075)	(0.065)	(0.017)	(0.374)	(0.062)	(0.160)	(0.027)	(0.199)	(0.171)	(0.070)	(0.021)
أنشطة الضيافة وخدمات تقديم الطعام	-0.434	-0.049	0.232***	0.019	0.143	0.332***	0.137	-0.072**	0.250	0.207*	-0.095	0.036*
	(0.856)	(0.069)	(0.078)	(0.018)	(0.205)	(0.053)	(0.232)	(0.034)	(0.208)	(0.118)	(0.088)	(0.020)
المعلومات والاتصالات	-0.213**	0.136**	0.020	-0.634***	-0.142**	0.343**	0.103*		0.934***	-0.081	0.148**	0.138***
	(0.089)	(0.063)	(0.021)	(0.189)	(0.061)	(0.161)	(0.057)		(0.209)	(0.160)	(0.066)	(0.023)
الأنشطة المالية وأنشطة التأمين	-0.605	0.013	0.106*	0.035	-0.556***	-0.043	0.110	0.073	0.497**	0.298**	0.248***	0.215***
	(0.783)	(0.091)	(0.060)	(0.022)	(0.186)	(0.062)	(0.137)	(0.060)	(0.230)	(0.135)	(0.064)	(0.022)
الأنشطة المقاربية، الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية، الأنشطة الإدارية وأنشطة خدمات الدعم	-0.317	-0.050	0.009	-0.021	-0.404**	0.136**		0.286***	0.198	0.264**	0.049	0.058***
	(0.781)	(0.088)	(0.062)	(0.018)	(0.200)	(0.067)		(0.101)	(0.281)	(0.115)	(0.064)	(0.020)

الإدارة العامة والدفاع؛ الضمان الاجتماعي الإلزامي	0.147***	-0.039	0.073	0.521**	0.169***	0.135	0.026	-0.735***	0.003	-0.067	-0.156**	-0.569
	(0.021)	(0.063)	(0.098)	(0.222)	(0.034)	(0.110)	(0.049)	(0.178)	(0.016)	(0.054)	(0.068)	(0.768)
التعليم	0.045**	-0.102	0.189*	0.449**	0.052*	0.177*	0.079*	-0.642***	-0.088***	-0.136**	-0.056	-0.635
	(0.021)	(0.063)	(0.103)	(0.184)	(0.029)	(0.100)	(0.047)	(0.175)	(0.016)	(0.055)	(0.071)	(0.772)
أنشطة الصحة البشرية والعمل الاجتماعي	0.094***	-0.036	0.144	0.634***	0.239***	0.055	0.024	-0.670***	-0.129***	-0.082	-0.311***	-0.659
	(0.021)	(0.063)	(0.130)	(0.180)	(0.028)	(0.099)	(0.051)	(0.177)	(0.018)	(0.055)	(0.087)	(0.772)
أنشطة الخدمات الأخرى	-0.074***	-0.026	-0.114	0.003	0.108***	0.217**	-0.169***	-0.860***	-0.144***	0.121*	-0.203***	-0.694
	(0.020)	(0.066)	(0.206)	(0.193)	(0.032)	(0.098)	(0.055)	(0.179)	(0.018)	(0.067)	(0.070)	(0.761)
القطاع العام	0.200***	0.345***	0.147**	0.030	-0.276	-0.559**	0.241***	0.191***	-0.046	0.167***	-0.006	0.410***
	(0.009)	(0.011)	(0.070)	(0.183)	(0.173)	(0.221)	(0.016)	(0.069)	(0.028)	(0.027)	(0.007)	(0.081)
دوام كامل	0.426***	0.423***	0.511***	0.297**	0.049***	0.249***	0.153***	0.271***	0.104	0.023	0.027	0.104
	(0.039)	(0.041)	(0.046)	(0.144)	(0.008)	(0.027)	(0.023)	(0.104)	(0.039)	(0.041)	(0.046)	(0.144)
العمل النظامي	-0.093	0.008	0.000	0.000	0.582***	0.791***	0.099***	0.320***	(0.019)	(0.006)	(0.052)	(0.16)
	(0.146)	(0.190)	(.)	(.)	(0.016)	(0.052)	(0.006)	(0.019)	(0.016)	(0.052)	(0.006)	(0.019)
الخصائص المجتمعية												
متزوج/ة	0.067***	0.006	0.164**	0.315***	-0.055	-0.221	0.120***	0.078***	0.070***	0.098***	0.105***	0.089*
	(0.004)	(0.008)	(0.080)	(0.078)	(0.103)	(0.173)	(0.012)	(0.022)	(0.020)	(0.029)	(0.006)	(0.051)
أخرى	0.019	-0.019	-0.028	0.131	0.001	-0.439*	0.084**	0.093***	-0.029	0.107**	0.071***	-0.109
	(0.017)	(0.020)	(0.117)	(0.165)	(0.168)	(0.262)	(0.034)	(0.035)	(0.072)	(0.051)	(0.014)	(0.092)
سكان الريف	-0.095	-0.001	-0.004	0.130	-0.017**	-0.041*	0.187***	-0.061***	-0.046***	-0.069***	0.019	-0.169
	(0.061)	(0.068)	(0.098)	(0.176)	(0.007)	(0.024)	(0.014)	(0.023)	(0.004)	(0.009)	(0.017)	(0.159)
ثابت	1.858***	1.716***	0.811***	0.283	-0.142	0.103	0.228***	0.576***	0.638***	1.329***	0.916***	0.857
	(0.043)	(0.093)	(0.217)	(0.438)	(0.286)	(0.480)	(0.068)	(0.111)	(0.075)	(0.242)	(0.025)	(0.796)
عدد الملاحظات	36711	8017	582	249	765	237	17160	1822	12081	2436	32992	511

ملاحظات: الأرقام الواردة بين قوسين هي أخطاء معيارية قوية. * $p < 0,100$, ** $p < 0,050$, *** $p < 0,010$. المجموعة المرجعية لمتغير التعليم هي "لا تحصيل تعليمي". والمجموعة المرجعية لمتغير المهنة هي "المشروعون وكبار المسؤولين والمدراء". والمجموعة المرجعية لمتغير القطاع هي "الزراعة والحراجة وصيد الأسماك". وأما المجموعة المرجعية لمتغير الوضع العائلي فهي "لم يتزوج/تتزوج قط".

جدول المرفق 4. معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في مصر في عام 2021

المتغير	بالنسبة المئوية
القطاع المؤسسي (الخاص/العام) للأنشطة الاقتصادية	
قطاع عام	70.0
قطاع خاص	30.0
العمل غير النظامي/النظامي	
عمل غير نظامي	10.82
عمل نظامي	89.18
الوضع العائلي	
عازب/ة	18.40
متزوج/ة	67.85
منفصل/ة أو مطلق/ة	5.83
أرمل/ة	7.92

جدول المرفق 5. معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في العراق في عام 2021

المتغير	بالنسبة المئوية
القطاع المؤسسي (الخاص/العام) للأنشطة الاقتصادية	
قطاع عام	70.48
قطاع خاص	29.52
العمل غير النظامي/النظامي	
عمل غير نظامي	27.20
عمل نظامي	72.69
الأسر المعيشية	0.11
الوضع العائلي	
عازب/ة	22.28
متزوج/ة	69.04
منفصل/ة	0.66
مطلق/ة	2.10
أرمل/ة	5.91

جدول المرفق 6. معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في الأردن في عام 2021

المتغير	بالنسبة المئوية
القطاع المؤسسي (الخاص/العام) للأنشطة الاقتصادية	
قطاع عام	54.18
قطاع خاص	45.82

الوضع العائلي	
عازب/ة	34.16
متزوج/ة	53.99
منفصل/ة	0.05
مطلق/ة	1.95
أرمل/ة	9.85

جدول المرفق 7. معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في فلسطين في عام 2021

المتغير	بالنسبة المئوية
القطاع المؤسسي (الخاص/العام) للأنشطة الاقتصادية	
قطاع عام	42.92
قطاع خاص	57.08
العمل غير النظامي/النظامي	
عمل غير نظامي	20.73
عمل نظامي	79.27
الوضع العائلي	
عازب/ة	33.70
متزوج/ة	59.36
منفصل/ة أو مطلق/ة	6.68
أرمل/ة	0.08

جدول المرفق 8. معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في السودان في عام 2022

المتغير	بالنسبة المئوية
القطاع المؤسسي (الخاص/العام) للأنشطة الاقتصادية	
قطاع عام	62
قطاع خاص	38
العمل غير النظامي/النظامي	
عمل غير نظامي	46.23
عمل نظامي	53.77
الوضع العائلي	
عازب/ة	20.86
متزوج/ة	59.27
منفصل/ة أو مطلق/ة	10.60
أرمل/ة	9.27

جدول المرفق 9. معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في تونس في عام 2014

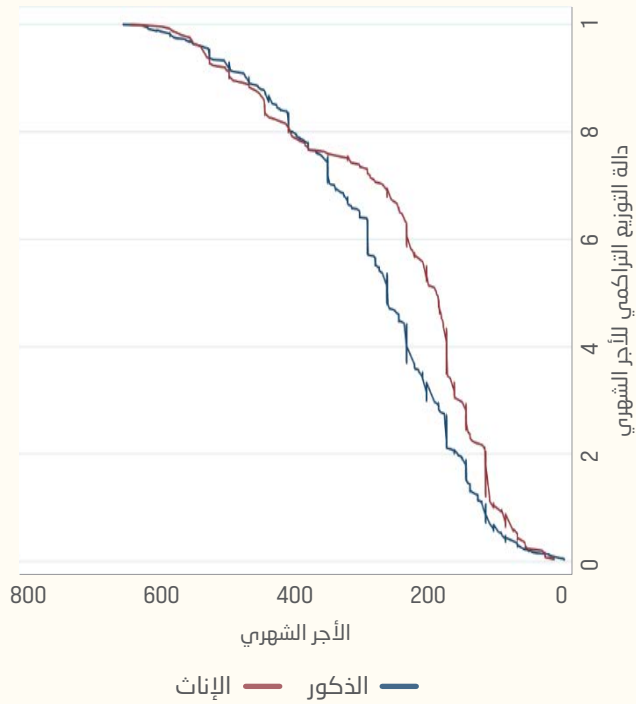
المتغير	بالنسبة المئوية
القطاع المؤسسي (الخاص/العام) للأنشطة الاقتصادية	
قطاع عام	40.96
قطاع خاص	59.03
الوضع العائلي	
عازب/ة	49.80
متزوج/ة	43.37
مطلق/ة	1.61
أرمل/ة	5.22

جدول المرفق 10. معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في اليمن في عامي 2013 و2014

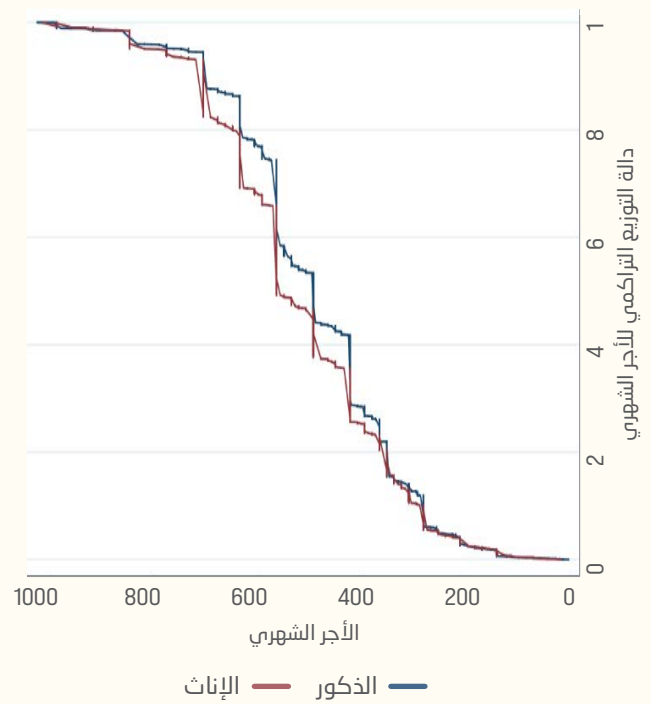
المتغير	بالنسبة المئوية
القطاع المؤسسي (الخاص/العام) للأنشطة الاقتصادية	
قطاع عام	72.23
قطاع خاص	27.77
الوضع العائلي	
عازب/ة	38.09
متزوج/ة	53.47
مطلق/ة	4.69
أرمل/ة	3.75

شكل المرفق. دالات التوزيع التراكمي

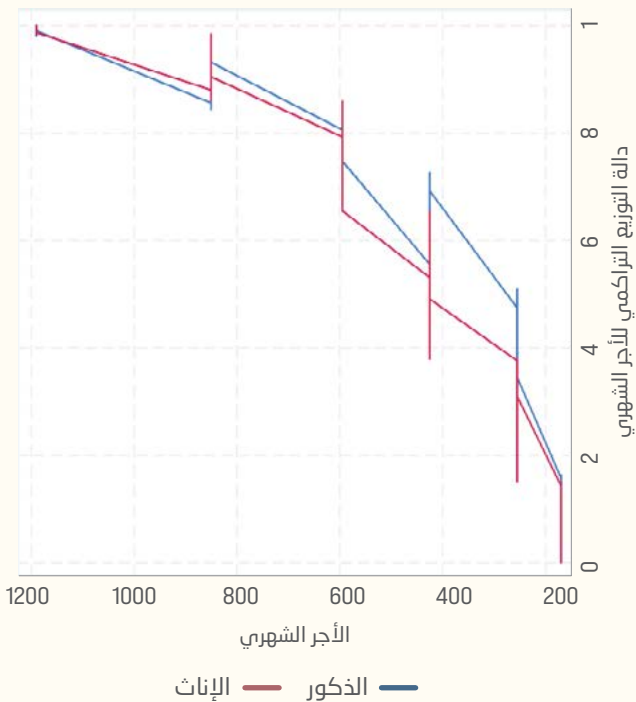
دالة التوزيع التراكمي للأجر الشهري في تونس



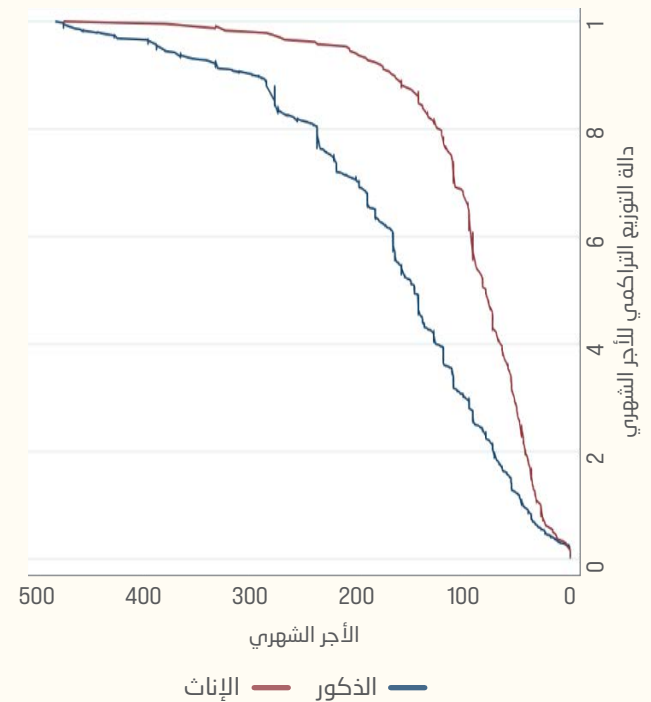
دالة التوزيع التراكمي للأجر الشهري في الأردن



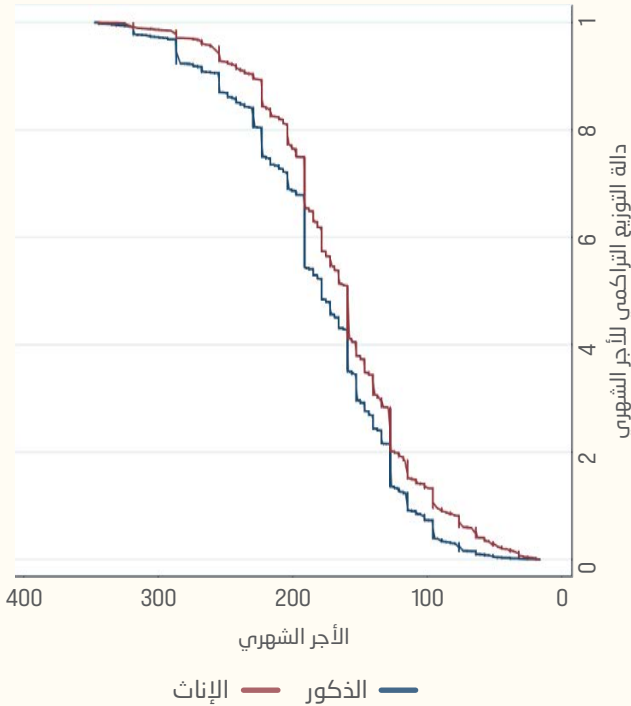
دالة التوزيع التراكمي للأجر الشهري في العراق



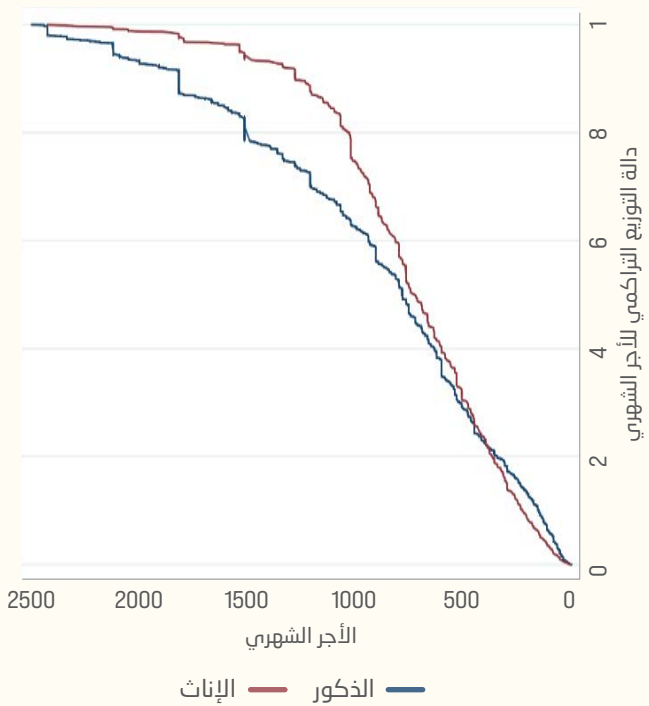
دالة التوزيع التراكمي للأجر الشهري في السودان



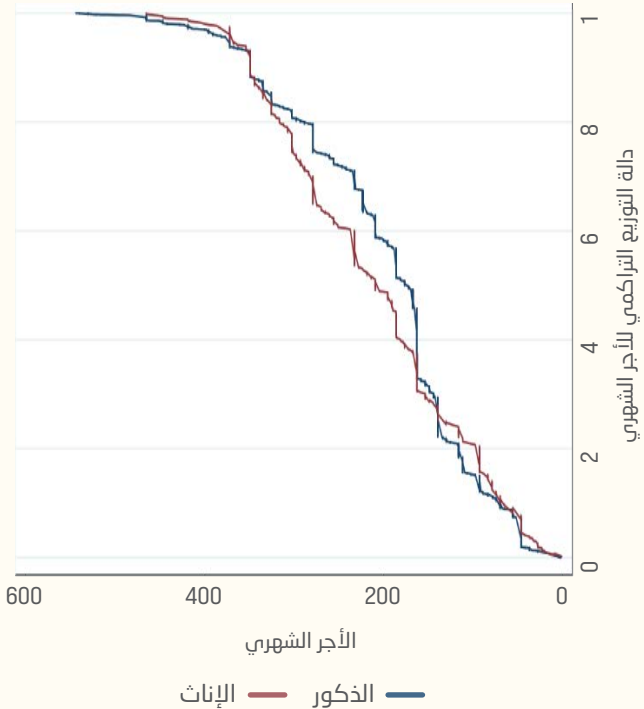
دالة التوزيع التراكمي للأجر الشهري في مصر



دالة التوزيع التراكمي للأجر الشهري في فلسطين



دالة التوزيع التراكمي للأجر الشهري في اليمن





- Acemoglu, D., and Autor, D. (2011). Lectures in Labor Economics. <https://economics.mit.edu/sites/default/files/inline-files/Lectures%20in%20Labor%20Economics.pdf>.
- Aizer, A. (2010). The gender wage gap and domestic violence. *American Economic Review*, 100(4), 1847-1859.
- Albanesi, S., and Prados, M. J. (2022). Slowing women's labor force participation: the role of income inequality (No. w29675). National Bureau of Economic Research.
- Albrecht, J., Van Vuuren, A., and Vroman, S. (2009). Counterfactual distributions with sample selection adjustments: econometric theory and an application to the Netherlands, *Labour Economics*, 16 (4), pp.383–396.
- Alkadry, M. G., and Tower, L. E. (2006). Unequal pay: The role of gender. *Public Administration Review*, 66(6), 888-898.
- Altonji, J. G., and Pierret, C. R. (1997). Employer learning and statistical discrimination.
- Appleton, S. (1990). Gender, education, and employment in Cote d'Ivoire. Social dimensions of adjustment in Sub-Saharan Africa. World Bank.
- Assaad, R., and others (2020). The care economy in the Arab States. https://egypt.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Egypt/Attachments/Publications/2020/12/english_policybrief_arab%20states.pdf.
- Azcona, G., and others (2020). The impact of marriage and children on labour market participation. International Labour Organization (ILO) and UN-Women. <https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Spotlight-goal8-spread.pdf>.
- Bayard, K., and others (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887-922.
- Bayoumi, M., and others (2022). Arab Region SDG Index and Dashboard Report 2022. Dubai, Abu Dhabi and New York: Mohammed bin Rashid School of Government, Anwar Gargash Diplomatic Academy and UN Sustainable Development Solutions Network.
- Becker, G. (1957). The economics of discrimination. Chicago. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labour. *Journal of Labour Economics*, 3(1) Part 2, pp. S33-S58.
- Beniyama, A. (2020). Barriers to equal pay for work of equal value for women in Japan: Assessing the potential for change. *Journal of Industrial Relations*, 62(4), 630-650.
- Bertrand, M., Goldin, C., and Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-255.

- Bhalotra, S. R., Fernández, M., and Wang, F. (2018). Women's labor force participation and the distribution of the gender wage gap. In IZA Working Paper.
- Bigsten, A., and Horton, S. (1997). Labour markets in Sub-Saharan Africa to be included in poverty in Sub-Saharan Africa.
- Biltagy, M. (2014). Estimation of gender wage differentials using Oaxaca decomposition technique. Topics in Middle Eastern and North African Economies, 16.
- Blau, F. and Kahn, L. (2000). Gender differences in pay. The Journal of Economic Perspectives, 14 (4), pp. 75-99.
- Blau, F. D., and Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. Journal of economic literature, 55(3), 789-865.
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. Journal of Human Resources, 8(4), pp. 436-455.
- Boeri, T., and Ours, J. V. (2014). The economics of imperfect labor markets. Princeton University Press.
- Borghans, L., Ter Weel, B., and Weinberg, B. A. (2014). People skills and the labor-market outcomes of underrepresented groups. Ilr Review, 67(2), 287-334.
- Braakmann, N. (2009). Psychological traits and the gender gap in full-time employment and wages: Evidence from Germany. Inst. für Volkswirtschaftslehre.
- Budig, M. J., and England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. American sociological review, 204-225. <https://doi.org/10.2307/2657415>.
- Chen, M., Harvey, J., and Network, W. I. E. G. O. (2017). The informal economy in Arab nations: A comparative perspective. WIEGO Paper for Arab Watch Report on Informal Employment in MENA Region.
- Connolly, S., and Gregory, M. (2008). Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001. The Economic Journal, 118(526), F52-F76.
- Dah, A., Ben Sita, B., and Dah, M. (2009). Gender disparity and the wage compensation hypothesis: data from Lebanon. International Journal of Business Research, 9(1), 77-86.
- Danquah, M., and others (2021). Do gender wage differences within households influence women's empowerment and welfare? Evidence from Ghana. Journal of Economic Behavior & Organization, 188, 916-932.
- Daoud, Y. (2005). Gender gap in returns to schooling in Palestine. Economics of Education Review, 24(6), 633-649.
- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) (2019). Gender Justice and Equality before the Law: Analysis of Progress and Challenges in the Arab States Region. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/gender-justice-law-assessment-arab-states-english.pdf>.
- ESCWA (2021). The Arab Gender Gap Report 2020: Gender Equality and the Sustainable Development Goals. <https://www.unescwa.org/publications/arab-gender-gap-report>.

- ESCWA (2022). Survey of economic and social developments in the Arab region. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/news/docs/survey-december2022-en.pdf>.
- ESCWA (2023). Advancing care policies in Arab countries. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/event/materials/8%20%28e%29%202301262E%20Advancing%20care%20policies%20in%20Arab%20countries.pdf>.
- ESCWA and United Nations Development Programme (UNDP) (2002). Women and men in the Arab countries. https://www.unescwa.org/sites/default/files/inline-files/men_and_women_in_the_arab_countries_empl2002_1.pdf.
- ESCWA and others (2023). Gender Justice and the Law. <https://genderjustice.unescwa.org/>.
- Equal Pay International Coalition (EPIC) (2020), Equal pay for work of equal value. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.
- Fortin, N. M. (2008). The gender wage gap among young adults in the United States: The importance of money versus people. *Journal of Human Resources*, 43(4), 884-918.
- Fortin, N. M. (2015). Gender role attitudes and women's labor market participation: Opting-out, aids, and the persistent appeal of housewifery. *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*, (117/118), 379-401.
- Francis-Devine, B. (2024). The gender pay gap. House of Commons Library. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN07068/SN07068.pdf>.
- Fredman, S. (2013). The right to equal pay for work of equal value. Background paper for the working group on discrimination against women in law and practice (the working group): economic and social life. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper2.doc>.
- García-Aracil, A. (2007). Gender earnings gap among young European higher education graduates. *Higher Education*, 53(4), pp. 431–455.
- Ghignoni, E., and Pastore, F. (2023). The gender wage gap in Egypt: public versus private sector. *International Journal of Manpower*, 44(8), 1511-1534.
- González, X., and Miles, D. (2001). Wage inequality in a developing country: decrease in minimum wage or increase in education returns. *Empirical Economics*, 26, 135-148.
- Gornick, J. C., and Jacobs, J. A. (1998). Gender, the welfare state, and public employment: A comparative study of seven industrialized countries. *American Sociological Review*, 688-710.
- Haas, S. (2007). Economic development and the gender wage gap. *The Fifth Annual Carroll Round*, 126.
- Harkness, S. and Waldfogel, J. (2003). The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries. Polachek, S. (eds.) *Research in Labour Economics* 22, pp. 369- 414.
- Hejase, A. J., Hejase, H. J., and Hejase, H. A. (2015). Gender wage gap in Lebanon: Explorative analysis. *Journal of Applied Economics and Business Research JAEBR*, 5(1), 1-19.

- Ibrahim, A. (2017). Social, human and job characteristics as the determinants of wages and gender discrimination in Syria: direct and indirect effects (Doctoral dissertation, Brunel University London).
- International Labour Organization (ILO) (2013). Gender pay discrimination in Jordan: a call for change. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_213754/lang--en/index.htm.
- ILO (2016). Exploring the gender pay gap in Occupied Palestinian Territory: A qualitative study of the education sector. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_542472.pdf.
- ILO (2019). Global Wage Report 2018/19. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_650553.pdf.
- ILO (2022). Gender Equality and Decent Work in Jordan. <https://www.ilo.org/publications/gender-equality-and-decent-work-jordan-2022>.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2008). New Developments in Employment Discrimination Law. <https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no6.pdf>.
- Jeddi, H., and Malouche, D. (2015). Wage gap between men and women in Tunisia. arXiv preprint arXiv:1511.02229.
- Kabbani, N. S., and Kamel, N. (2007). Youth exclusion in Syria: Social, economic, and institutional dimensions. Middle East Youth Initiative Working Paper, (4).
- Kabubo-Mariara, J. (2003). Wage determination and the gender wage gap in Kenya: Any evidence of gender discrimination?. AERC.
- Khairy, A. (2015). An analysis of the gender pay gap in the Egyptian labour market. In IARIW-CAPMAS Special Conference "Experiences and Challenges in Measuring Income, Wealth, Poverty and Inequality in the Middle East and North Africa," Cairo, Egypt.
- Lunddwall, J., and others (2020). Women's Economic Empowerment in Jordan. MENA Knowledge and Learning Quick Notes, 179. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/52f8743f-6b98-59b3-9f36-8a24a16d26b1/content>.
- Machado, J. and Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. Journal of Applied Econometrics, 20 (4), pp.445–466.
- Manning, A. (2006). The gender pay gap (No. 200). Centre for Economic Performance, LSE.
- Martínez Fernández, E., and others (2021). Women's inactivity and their participation in agriculture jobs during COVID-19. <https://cepei.org/en/novedad/womens-inactivity-and-their-participation-in-agriculture-jobs-during-covid-19/>.
- McMahon, W. W. (2000). Education and development: Measuring the social benefits. Clarendon Press.
- Melly, B. (2005). Decomposition of differences in distribution using quantile regression. Labour economics, 12(4), 577-590.

- Melly, B. (2006). Estimation of counterfactual distributions using quantile regression.
- Mincer, J., and Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.
- Moghadam, V. M. (2013). Women, work and family in the Arab region: Toward economic citizenship. *Doha International Family Institute Journal*, 2013(1), 7.
- Mounir, F., and Hanchane, S. (2023). Understanding gender wage gaps in the Moroccan labor market. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/2b42129187e0ea380c3b4f09f3bf2a31-0280032023/original/Understanding-Gender-Wage-Gap-in-Morocco-Mounir-Hanchane.pdf>.
- Mueller, G., and Plug, E. (2006). Estimating the effect of personality on male and female earnings. *Ilr Review*, 60(1), 3-22.
- Mumford, K., and Smith, P. N. (2008). What determines the part-time and gender earnings gaps in Britain: evidence from the workplace. *Oxford Economic Papers*, 61(suppl_1), i56-i75.
- Mussida, C., and Patimo, R. (2021). Women's family care responsibilities, employment and health: a tale of two countries. *Journal of family and economic issues*, 42(3), 489-507.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), ILO and Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR) (2020). Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia. Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/ac780735-en>.
- OECD (2021). Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.
- Piazzalunga, D. (2018). The gender wage gap among college graduates in Italy. *Italian Economic Journal*, 4(1), 33-90.
- Polachek, S. (1975). Differences in expected post-school investment as a determinant of market wage differentials. *International Economic Review*, 16, pp.451-70.
- Psacharopoulos, G. (1985). Returns to Education: A Further International Update and Implications. *The Journal of Human Resources*. Vol. 20, No. 4 (Autumn, 1985), pp. 583-604. <https://www.jstor.org/stable/145686>.
- Reuben, E., Sapienza, P., and Zingales, L. (2019). Taste for competition and the gender gap among young business professionals. Unpublished manuscript.
- Sado, L., and Daher, M. (2021). The life of women and men in Lebanon: A statistical portrait. ILO and Central Administration for Statistics in Lebanon. <https://www.undp.org/lebanon/publications/life-women-and-men-lebanon-statistical-portrait>.
- Semykina, A., and Linz, S.J. (2007). Gender differences in personality and earnings: evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology*, 28, 387-410.

- Si, C., Nadolnyak, D., and Hartarska, V. (2021). The gender wage gap in developing countries. *Applied Economics and Finance*, 8(1), 1-12.
- UNDP and others (2018a). Algeria - Gender justice and the law. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/inline-files/algeria-adjusted.pdf>.
- UNDP and others (2018b). Morocco - Gender justice and the law. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/inline-files/morocco-adjusted.pdf>.
- UNDP and others (2018c). Libya - Gender justice and the law. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/inline-files/libya-adjusted.pdf>.
- United Nations Jordan (2021). Gender discrimination, wage inequality challenge women in Jordan. <https://jordan.un.org/en/149672-gender-discrimination-wage-inequality-challenge-women-jordan>.
- UN-Women and World Economic Forum (2020). The Role of The Care Economy in Promoting Gender Equality. https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/2021/01/UNW_ERF_Report_Final_8%20December.pdf.
- UN-Women (2020). The care economy in the Arab States: towards recognizing, reducing and redistributing unpaid care work. https://www.unescwa.org/sites/default/files/event/materials/Care%20Economy%20in%20Arab%20States_Maia%20Sievering_UNWomen.pdf.
- UN-Women (2023). Technical brief: Forecasting time spent in unpaid care and domestic work. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/technical-brief-forecasting-time-spent-in-unpaid-care-and-domestic-work-en.pdf>.
- USAID (2022). Promoting Gender Equality and Women's Empowerment. <https://www.usaid.gov/egypt/gender-equality-and-womens-empowerment>.
- Vinutha, H. P., Poornima, B., and Sagar, B. M. (2018). Detection of outliers using interquartile range technique from intrusion dataset. In *Information and Decision Sciences: Proceedings of the 6th International Conference on FICTA* (pp. 511-518). Springer Singapore.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the Family Gap in Pay for Women With Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), pp. 137-156.
- Winslow-Bowe, S. (2009). Spousal wage gaps: income disparities in couples. *Work and Family Encyclopedia*. S. Sweet and J. Casey. Chestnut Hill, Sloan Work and Family Research.
- World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.
- Yasin, G., Chaudhry, I. S., and Afzal, S. (2010). The determinants of gender wage discrimination in Pakistan: econometric evidence from Punjab Province. *Asian Social Science*, 6(11), 239.
- Ziroili, M., Guennouni, J., and Teto, A. (n.d.). Gender wage gap in Morocco: is there any evidence for discrimination?

- 1 .Legislation.gov.uk, Equality Act 2010. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- 2 Equality and Human Rights Commission, Gender pay gap reporting, 2022. <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/gender-pay-gap-reporting>
- 3 Ontario e-laws, Pay Equity Act, R.S.O. 1990, c. P.7. [https://www.ontario.ca/laws/statute/90p07#:~:text=6%20\(1\)%20For%20the%20purposes,two%20job%20classes%20is%20of](https://www.ontario.ca/laws/statute/90p07#:~:text=6%20(1)%20For%20the%20purposes,two%20job%20classes%20is%20of)
- 4 Ontario Pay Equity Office, Level the Playing Field. <https://payequity.gov.on.ca/latest-news/#:~:text=The%20gender%20wage%20gap%20persists,dollar%20made%20by%20a%20man>
- 5 Republic of Korea, Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act. https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=57051&type=part&key=40
- 6 The Korea Times, Korea's gender wage gap worst among 33 OECD countries: report, 2024. https://www.koreatimes.co.kr/www/biz/2024/05/602_370268.html#:~:text=In%202022%2C%20Korea's%20gender%20wage,female%20workers%20is%20688%2C000%20won
- 7 لضمان حصولنا على حجم عينة قوي، أدرجنا الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً في دراستنا، معترفين بأن بعض هؤلاء الأفراد ربما لا يزالون يتابعون تعليمهم النظامي.
- 8 ركزنا على الوظائف الأساسية في تحليلنا بسبب الكم الهائل من البيانات المفقودة للوظائف الثانوية.
- 9 تجد المزيد من التفاصيل والخصائص الإحصائية لهذه الطريقة في ميللي (2006). وهذه الطريقة هي تطبيق محدد للتقنية التي قدّمها ماتشادو وماتا (2005) لتقدير توزيعات الأجور على أساس الواقع، وتتميز باستخدامها لمجموعة البيانات بأكملها لأخذ العينات. ويوضح مللي (2006) أنه مع زيادة عدد عمليات المحاكاة في نهج ماتشادو وماتا (2005) إلى ما لا نهاية، تتقارب هذه الطريقة عددياً من تقنية ماتشادو وماتا لتقدير توزيعات الأجور على أساس الواقع.
- 10 في التصنيف الدولي الموحد للمهن، يُعرّف "الاختصاصيون" بأنهم الأفراد الذين يعزّزون المعرفة الموجودة ويطبقون النظريات العلمية أو الفنية وينقلون هذه المعرفة بشكل منهجي عن طريق التدريس. ويتطلب هذا الدور مستوى عالٍ من الخبرة، مما يستلزم تعليماً وتدريباً متقدماً. وينخرط الاختصاصيون في أنشطة متنوعة تشمل البحث، وتطوير نظريات جديدة، والتطبيق العملي للمعرفة المعقدة في مختلف المجالات مثل الهندسة وعلوم الحياة والعلوم الإنسانية، والتدريس على مختلف المستويات التعليمية. كما أنهم يساهمون في الإبداع الفني ويقدمون خدمات تجارية وقانونية واجتماعية، تنطوي أحياناً على مسؤوليات إشرافية.
- 11 يُبيّن الشكل في المرفق التوزيع التراكمي للأجور الشهرية في كل بلد، ويكشف عن أنماط أجور متشابهة لكلا الجنسين. ويشير الارتفاع الأكثر حدة بالنسبة للنساء إلى ارتفاع نسبة النساء اللاتي يتقاضين أجوراً أقل من الرجال. وتسلب هذه النتائج الضوء على الحاجة إلى سياسات شاملة لمعالجة أوجه التفاوت بين الجنسين في سوق العمل العربية، مع مراعاة العوامل المختلفة التي تساهم في الفجوة في الأجور بين الجنسين.
- 12 بالنسبة للأردن ودولة فلسطين ومصر واليمن، يُحتسب تقدير سنوات الخبرة على أساس العمر ناقص سنوات الدراسة ناقص ست سنوات. ومن المهم أن ندرك أن هذا الحساب لا يراعي احتمال انقطاع المرأة عن العمل، مما قد يؤدي إلى أوجه تفاوت دقيقة في النتائج بالنسبة لهذه البلدان. وعلى العكس، في تونس والسودان، جُمعت البيانات المتعلقة بالخبرة مباشرة من إجابات العمال، مما يوفّر انعكاساً أكثر دقة لخبرتهم الفعلية في العمل.
- 13 حلّل غورنيك وجاكوبس (1998) في دراستهما تأثير التوظيف الحكومي على الفجوة بين الجنسين في الأرباح في سبعة بلدان، كما ورد في دراسة الدخل في لكسمبورغ. وتحققاً مما إذا كانت الوظائف الحكومية أعلى أجراً من القطاع الخاص، ومما إذا كانت منافع

التوظيف في القطاع العام، خاصة بين العاملين ذوي الأجور المنخفضة، تختلف بشكل كبير. وأشارت نتائجها إلى تباينات عبر نماذج دولة الرفاه المختلفة، لكنها أبرزت أن العاملين في القطاع العام يكسبون بشكل عام أكثر من نظرائهم في القطاع الخاص، في ظل منافع كبيرة تتركز في الطرف الأدنى من طيف الدخل. ومع ذلك، أشارا أيضاً إلى أن التأثير العام للوظيفة العامة على الفجوة في الأجور بين الجنسين محدود في معظم البلدان التي خضعت للدراسة.

14

أجرينا أيضاً انحداراً كمياً للأردن وتونس والسودان ودولة فلسطين ومصر واليمن للتحقق من صحة نتائج المربعات الصغرى العادية. وتماشياً مع النتائج المعيارية التي توصلنا إليها، يكشف التحليل عن اتجاهات متسقة في محدّات الأجور لكل من الرجال والنساء عبر مختلف فئات الأجور. ويؤثر التعليم بشكل إيجابي على الأجور، خاصة بالنسبة للنساء وفي مستويات التعليم العالي، على الرغم من أن حجم التأثير يختلف حسب الشرائح الكمية. وتساهم الخبرة أيضاً بشكل متسق في زيادة الأجور في جميع البلدان والشرائح الكمية. ولم تتضمن الدراسة مخرجات الانحدار ولكنها متاحة عند الطلب.



تتناول الدراسة التفاوت في الأجور في المنطقة العربية، وتسلط الضوء على الاختلاف في العائدات باختلاف الجنس. وبالاستناد إلى بيانات من سبعة بلدان عربية هي الأردن وتونس والسودان والعراق ودولة فلسطين ومصر واليمن، تستخدم الدراسة طريقة تحليل أوكاسكا-بليندر لقياس الجزء من الفجوة في الأجور الذي يُعزى إلى التمييز.

وتشير النتائج إلى أن التعليم والخبرة المهنية يحسنان إلى حد كبير من دخل المرأة، إلا أن التمييز المنهجي لا يزال يعوق تحقيق المساواة في الأجور. فالمرأة العربية تكسب في المتوسط 89 سنتاً مقابل كل دولار يكسبه الرجل، وهو رقم ينخفض إلى 82 سنتاً بعد أخذ عوامل مثل التعليم ونوع الوظيفة والخبرة في الاعتبار. وتظهر الدراسة أن المعايير الثقافية والفصل المهني والإنفاذ غير المتسق لقوانين المساواة في الأجور عوامل توسّع الفجوة في الأجور بين الجنسين في المنطقة. وبُغية معالجة هذه التحديات، تتضمن الدراسة توصيات محددة الأهداف بشأن السياسات، بما في ذلك زيادة الشفافية في الأجور، والاستثمار في التعليم، وإنفاذ تشريعات المساواة في الأجور، وتحسين تمثيل المرأة في الأدوار القيادية. هذه الاستراتيجيات ضرورية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين من حيث الأجور، وتأمين العمل اللائق للمرأة العربية، وتمكينها اقتصادياً.

