

المرأة الخليجية تنجح في كسر حواجز سوق العمل

نجلاء بن ميمون ونادر القباني

النقاط الرئيسية

التحول في تعليم الفتيات في الدول الخليجية شكل عاملاً رئيسياً

استثمرت الدول الخليجية بشكلٍ كثيف في تيسير حصول الفتيات والشابات على التعليم. فحلّق تحصيل المرأة العلمي مع مرور الزمن وتخطّى مستوى التحصيل العلمي لدى الذكور في معظم الدول الخليجية. وأدى هذا التقدّم المُحرَز في مجال التعليم، أقلّه بصورة جزئية، إلى مشاركة أكبر للمرأة في الاقتصاد.

الدول الخليجية كسرت السرديات التاريخية حول مشاركة المرأة الاقتصادية

قطعت المرأة الخليجية أشواطاً ملحوظة في التحصيل العلمي والمشاركة في القوة العاملة على مدى العقود الثلاثة الماضية. وهي اليوم في الطليعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كما وأنّ بلغ عدداً من الدول الخليجية المعدّلات العالمية، لا بل تخطاها.

المرأة الخليجية في عدد من البلدان تنتقل إلى العمل في القطاع الخاص

فيما تنوّع الدول الخليجية اقتصاداتها وتطوّر قطاعها الخاص، تؤمّن الشركات الخاصة بشكلٍ متزايد بيئةً مقبولة لعمالة المرأة. بالفعل، حققت النساء البحرينية والعُمانية والسعوديات نجاحاً في الانتقال إلى العمل في القطاع الخاص.

التوظيف في القطاع العام مهّد الطريق

شكلت توفّر الوظائف الملائمة في القطاع العام عاملاً رئيسياً لحدّ المرأة الخليجية على دخول سوق العمل، ما أمّن مجالات مقبولة اجتماعياً للانخراط الاقتصادي. غير أنّ الارتفاع في عدد السكان والانخفاض في عائدات النفط ساهما على مزّ الزمن في الحدّ من حصول المواطنين على وظائف حكومية.

الكلمات المفتاح

توظيف المرأة
مشاركة المرأة في سوق العمل
مجلس التعاون الخليجي
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
القطاع العام
القطاع الخاص
التعليم

حقوق النشر والطبع محفوظة لمجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية © 2023

مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية هو مؤسسة مستقلة غير ربحية تُعنى بالبحوث بشأن السياسات، وتأخذ من العاصمة القطرية، الدوحة، مقراً لها. يُعرب مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية عن امتنانه للدعم المالي الذي تمنحه الجهات الداعمة له والتي تولي أهمية لاستقلالية البحوث فيه. وتعود التحليلات والتوصيات بشأن السياسات الواردة في هذا الإصدار وغيره من إصدارات مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية لمؤلفها (أو مؤلفيها) ولا تعكس بالضرورة الآراء ووجهات النظر التي تعتمدها المؤسسة أو إدارتها أو الجهات المانحة لها أو الباحثين الآخرين فيها والجهات التابعة لها.

المقدمة

تطور مشاركة المرأة في القوة العاملة في الدول الخليجية

تاريخياً كانت نسبة مشاركة المرأة الخليجية في القوة العاملة الأدنى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، التي بدورها كانت تسجل أدنى معدلات المشاركة في القوة العاملة في العالم.¹ كانت قوانين العمل المقيدة والنظام الأبوي القائل بأن الرجل هو المُعيل الأساسي والمسؤول عن تأمين المدخول والمعيشة في الأسرة في حين أنّ المرأة مسؤولة عن الأعمال المنزلية ورعاية العائلة، تعني أنّ احتمال دخول المرأة لسوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي أقل بكثير من الرجل. علاوة على ذلك، منعت الأعراف الاجتماعية المحافظة مشاركة المرأة الناشطة في الحياة العامة وقيدت حركتها. انطبق ذلك بشكل خاص على فئات المجتمع الأكثر محافظة، مثل المجتمعات البدوية والقرى الصغيرة، ما قيد مساهمة المرأة في الاقتصاد.² لذا في العام 1965، كانت المرأة تُمثل أقل من 4 في المئة من القوة العاملة في البحرين³ و2,5 في المئة فقط في الكويت.⁴

أطلقت الدول الخليجية عملية التحديث في خلال الستينات عندما بدأت عائدات النفط بالتدفق. فقامت بتحسين البنى التحتية، ما جعل تنقل المواطنين أسهل وأكثر أماناً، وبإدخال الخدمات الاجتماعية، بما فيها زيادة عدد المدارس الحكومية للبنات. وباشرت أيضاً بالتوظيف في وظائف حكومية، فأمنت للنساء بيئة عمل أكثر تنظيماً وأماناً ومقبولة اجتماعياً من القطاع الخاص. نتيجة لذلك، بدأ الوضع يتغير مطلع السبعينات. فزادت نسبة تمثيل المرأة في القوة العاملة الوطنية في البحرين إلى 4,9 في المئة مقابل 3,3 في المئة للمرأة في الكويت.⁵ وفي خلال الثمانينات، استمر النمو الاقتصادي السريع والتوسع التعليمي. ومثلت النساء البحرينيات والقطريات 13,7 في المئة و16,8 في المئة من القوة العاملة الوطنية عامي 1981 و1983 على التوالي.⁶ أما حصة المرأة من القوة العاملة الوطنية في الكويت، فارتفعت إلى نسبة 19,6 في المئة عام 1985.⁷

في المملكة العربية السعودية، كان تغيير الأعراف الاجتماعية المحافظة بطيئاً مقارنةً مع البلدان المجاورة. يعود ذلك إلى النظرة الدينية المحافظة للغاية وتأثير رجال الدين في شؤون البلاد الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، كان عدد السكان في السعودية أكبر بكثير وأكثر انتشاراً على مساحة الوطن، ما أبطأ وتيرة الإصلاح الاجتماعي. فبقيت المرأة السعودية معزولة للغاية وغير قادرة على المشاركة في الحياة العامة، أو حتى على قيادة السيارة حتى وقت قريب. بالتالي كانت وتيرة مشاركة

لقد أحرزت مواطنات دول مجلس التعاون الخليجي الستة تقدماً ملحوظاً في التحصيل العلمي والمشاركة في القوة العاملة وأصبحت هذه الدول تتصدر اليوم قائمة بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من حيث عمالة المرأة في صفوف المواطنين. وقد دفع التحسن السريع في مشاركة المرأة الخليجية في الاقتصاد بهذه الدول إلى طليعة تمكين المرأة اقتصادياً في المنطقة. وهذا يتعارض مع السرديات التاريخية المستمرة التي تُصور الدول الخليجية على أنها متطرفة في قمعها حريات المرأة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

تاريخياً.. كانت قوانين العمل المقيدة والنظام الأبوي... تعني أنّ احتمال دخول المرأة لسوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي أقل بكثير من الرجل.

على الرغم من تحقيق مكاسب مهمة، إلا أنه يجب إنجاز المزيد. تتطلع دول مجلس التعاون الخليجي إلى تطوير اقتصادات قائمة على المعرفة ومستقلة عن النفط والغاز. من أجل تحقيق هذا الهدف، تحتاج إلى استخدام كامل قدرات قواها العاملة الوطنية، لا سيما لدى النساء المتعلّمات. لكن على الرغم من أنّ عدد المواطنات الخريجات من مؤسسات التعليم العالي تفوق عدد الخريجين من الذكور، إلا أنّ مساهمتهن في سوق العمل تبقى أقل، ما يُشير إلى نقص في استغلال رأس المال البشري. بالفعل، لا تزال حواجز قانونية واجتماعية تعترض اندماج المرأة الخليجية الكامل في الاقتصاد.

يُوثق موجز القضية هذا المكاسب التي حققتها المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي في مشاركتها الاقتصادية على مرّ العقود الخمسة الماضية، ويعرض كذلك القوى التي تقف وراء هذا التقدم وتُسلط الضوء على ما يجب القيام به للمحافظة عليه. وقد خلص تحليلنا إلى أنّ المكاسب التي تحققت في مجال عمالة المرأة مردها تطور التحصيل العلمي وازدياد الوظائف ذات الأجور المرتفعة في القطاع العام من خلال إيرادات الهيدروكربونات. وقد وجدنا أنه فيما تبدو هذه المكاسب قابلة للاستمرار في عصر ما بعد الهيدروكربونات، ستتطلب مواصلة مسيرة التحسن إجراء إصلاحات إضافية. علاوة على ذلك، قد تؤدي جهود التنويع الاقتصادي الجارية إلى تآكل ما تحقّق من مكاسب في مجال مشاركة المرأة الاقتصادية بمرور الوقت، إلا إذا اعتمدت سياسات تهدف إلى المحافظة عليها.

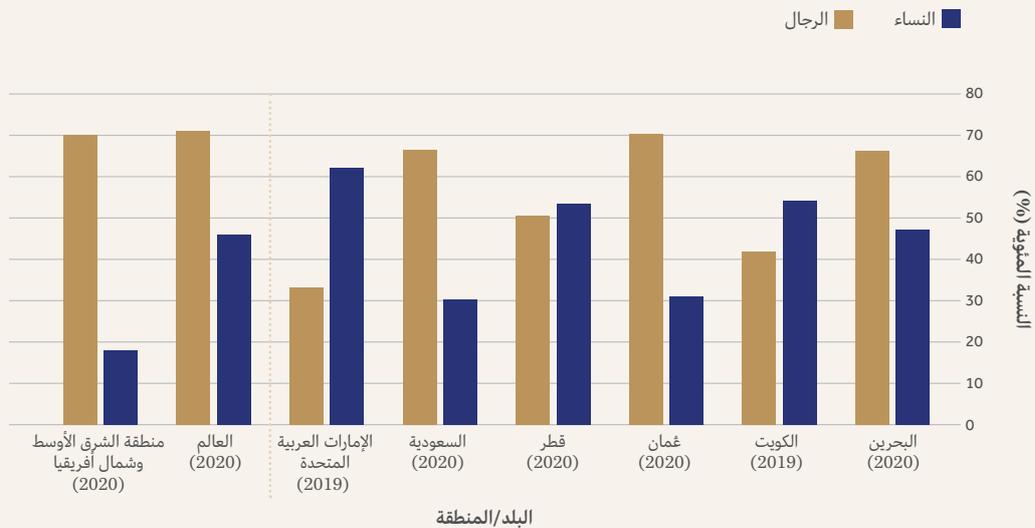
كسر الحواجز: دور التوظيف في القطاع العام والتعليم

في خلال العقود الثلاثة الماضية، استثمرت حكومات دول مجلس التعاون الخليجي بكثافة في تنمية رأس المال البشري ودعم عمالة النساء. وتكلّلت هذه الجهود بنجاح لافت. وبانت مشاركة المرأة اليوم في القوة العاملة بين مواطنات دول مجلس التعاون الخليجي أعلى بكثير من المتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذي يبلغ نسبة 18 في المئة؛ إذ سجّلت مشاركة المرأة في القوة العاملة في عددٍ من بلدان مجلس التعاون الخليجي المتوسط العالمي الذي يبلغ 47 في المئة لا بل تخطتها (راجع الرسم البياني 1).¹¹ بحسب أحدث البيانات المتوقّرة، سجّلت المرأة الكويتية أعلى نسبة مشاركة في القوة العاملة بين دول مجلس التعاون الخليجي حيث بلغت 54 في المئة. تلتها البحرين (47 في المئة) وقطر (43 في المئة). ارتفعت نسبة مشاركة المرأة السعودية بشكل ملحوظ من 20 في المئة عام 2018 إلى 35 في المئة عام 2022، وقد شهدت هذا التحوّل الاجتماعي الجذري في أعقاب إصلاحات عام 2019، التي زادت الفرص الاقتصادية والحركة الاجتماعية للنساء السعوديات¹² وأظهرت حجم إمكاناتهن غير المستغلّة. حتى نسبة مشاركة المرأة العُمانية، على الرغم من أنها الأدنى من بين دول مجلس التعاون الخليجي (31 في المئة)، تتفوق على معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

المرأة في سوق العمل السعودي أبطأ من سائر دول مجلس التعاون الخليجي. في أواخر عام 1989، لم تكن حصة المرأة السعودية من القوة العاملة الوطنية تتعدّى نسبة 9 في المئة.⁸ على الرغم من أنّ هذه النسبة شكّلت تحسّناً ملحوظاً مقارنةً مع العقدين السابقين، إلّا أنّه لم يكن على قدم وساق مع التقدّم المُحرز في باقي دول مجلس التعاون الخليجي. لكن بفضل الإصلاحات الأخيرة، تسارعت وتيرة التغيير إلى حدٍ كبير.

تاريخياً، لم يكن عمل المرأة محبّذاً لأنه كان يضعها على تواصل مع رجال ليسوا من أقربائها.⁹ من الممكن تخفيف أثر ذلك في بيئات العمل كالقطاع العام حيث يمكن الحدّ من التفاعل بين الجنسين وحصره ضمن إطار مناسبات جماعية رسمية. بمرور الوقت، جذب الارتفاع في عمالة المرأة عدداً أكبر من النساء اللواتي رأين أماناً في هذا الارتفاع وأردن فرصة للتواصل مع نظيراتهنّ. وقد شجّع ذلك المزيد من أصحاب العمل على توظيف النساء لكن في الوقت الذي شهدت فيه الأعراف الاجتماعية المتعلقة بعمل المرأة تساهلاً نسبياً، بقيت الأدوار الجندرية التقليدية على حالها. بالفعل، يُتوقّع من المرأة العاملة تديير عملها حول احتياجات الأسرة. حتى المرأة ذات الدخل المرتفع فهي تختار في العموم التركيز على إعالة أسرتها ورعاية أطفالها على الرغم من قدرتها على توظيف عاملات منازل مدفوعات الأجر. وقد كشفت طالبات جامعيات قطريات في مقابلات أجريت معهن أنّ أولويتهن بعد الزواج ستكون للعائلة وتربية الأولاد، بغض النظر عن أهدافهن التعليمية والمهنية.¹⁰

الرسم البياني 1: معدلات المشاركة في القوة العاملة (لدى مواطني دول مجلس التعاون الخليجي)



المصدر: تستند احتسابات المؤلفين إلى إحصاءات وطنية.¹³

اجتماعياً في بلدان تُعتبر فيها المساحات العامة محدودة. وغالباً ما تكون المُعلّّمت في مدارس البنات مواطنات يقدّمن المشورة والتوجيه ويساهمن في بناء مجتمع من المتعلّّمت، بينما تميل مدارس البنين إلى توظيف مدرّسين أجنبي، ما يخلق مشاكل في الانضباط وحوار أمام التعلّم.¹⁶

يتمثّل عاملٌ رئيسيٌّ ثاني وراء نجاح المرأة الخليجية في سوق العمل بتوفّر الوظائف في القطاع العام. يفضّل المواطنون، من رجال ونساء، التوظيف في القطاع العام كونه يقدّم رواتب أعلى ومكاسب أفضل وأماناً مهنيّاً أكثر من القطاع الخاص. ويقدم القطاع العام كذلك للمواطنات بيئة عمل آمنة وصديقة للمرأة وإجازات أمومة أطول وساعات عمل أقل، ما يسمح بإيجاد توازن بين العمل والحياة العائلية بشكلٍ أفضل.¹⁸ بفضل عائدات النفط و(مؤخراً) الغاز الطبيعي، تمكّنت الدول الخليجية من تقديم فرص عمل مهمة في القطاع العام لمواطنيها والسماح للعمال الأجانب بتولي مناصب في القطاع الخاص. أدّى ذلك إلى خلق فرص عمل للمواطنات لاقت قبولاً منهن ومن عائلاتهن، وكذلك إلى تشجيع المرأة على الحصول على التعليم الضروري لتحصيل هذه الوظائف والتقدّم داخل البيروقراطية الحكومية.

السياسات الحكومية تعرّز مشاركة المرأة في القوة العاملة

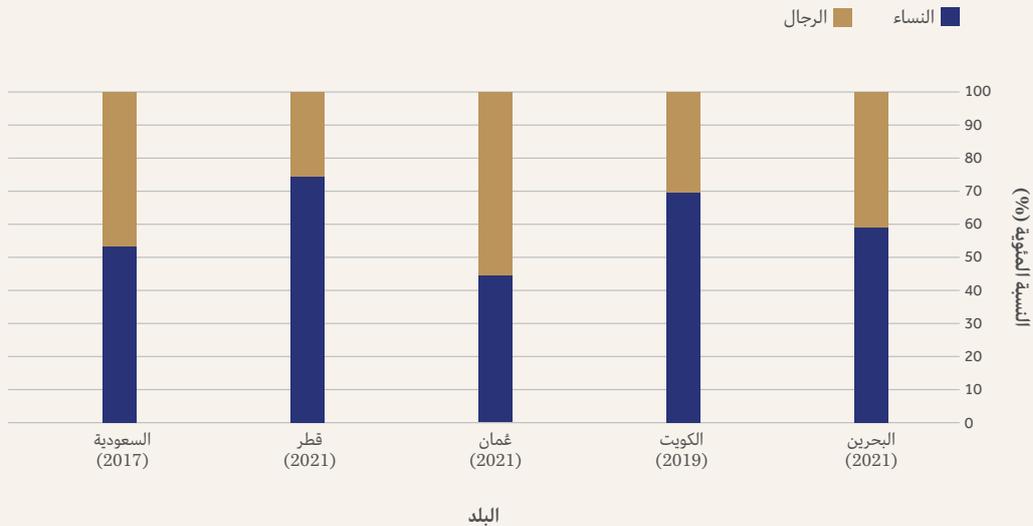
على مرّ السنين، اعتمدت حكومات دول مجلس التعاون الخليجي سياسات آيلة إلى تحسين تنمية رأس المال

شكّل التعليم عاملاً رئيسياً في تحويل مشاركة المرأة في القوة العاملة. على مدى خمسة عقود، ارتفعت معدلات تحصيل المرأة العلمي بشكلٍ ملحوظ وتخطت معدلات الذكور في معظم دول مجلس التعاون الخليجي. على سبيل المثال، بلغ عدد الطالبات الجامعيّات القطريّات عام 2021 حوالي ثلاثة أضعاف عدد الطلاب الذكور (راجع الرسم البياني 2).¹⁴ وفي الكويت، بلغ أكثر من الضعف. فقط سلطنة عُمان سجّلت عدداً أعلى بقليل لصالح الطلاب الذكور المسجّلين في الجامعات. أدّت مستويات التعليم العالي إلى ارتفاعٍ في المشاركة الاقتصادية. على الرغم من أنّ هذه الزيادات كانت أقل من المتوقع، إلا أنّ المرأة الخليجية نجحت في الانتقال من المدرسة إلى العمل أكثر من غيرها في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.¹⁵

على مدى خمسة عقود، ارتفعت معدلات تحصيل المرأة العلمي بشكلٍ ملحوظ وتخطت معدلات الذكور في معظم دول مجلس التعاون الخليجي.

تعدّد الأسباب وراء ذلك وتعدّى قدرة الدول الخليجية المالية على تأمين تعليم مجاني وعالي الجودة. تميل الجامعات والمدارس الرسمية في الدول الخليجية إلى الفصل بين الجنسين، ما يُزيل أحد جوانب الاعتراض على تعليم الإناث. تشكّل المدارس والجامعات فضاءات تسمح للشابات بالانخراط

الرسم البياني 2: الطلاب المسجّلون في مؤسسات التعليم العالي (لدى مواطني دول مجلس التعاون الخليجي)



المصدر: تستند احتسابات المؤلفين إلى إحصاءات وطنية.¹⁷

البرنامج لم يكن موجهاً نحو المرأة لدى إعداده ولم يؤد إلى تغيرات مستدامة في السلوك، إلا أنّ نسبة 80 في المئة من المستفيدين من التسجيل في برنامج إعانة البحث عن عمل كانت من النساء.²⁹ في الكويت، عقد مركز دراسات وأبحاث المرأة ورش عمل لبناء القدرات وتمكين المرأة،³⁰ في حين أنشأت وزارة النقل والاتصالات وتقنية المعلومات في عُمان مراكز المجتمع المعرفية للمرأة في مختلف أرجاء السلطنة بغية تطوير مهارات المرأة في مجال تقنية المعلومات.³¹

لا تزال القيود المفروضة على مشاركة المرأة في القوة العاملة قائمة

صحيح أنه يجب التنويه بالتقدم الذي أحرزته عمالة المرأة في دول مجلس التعاون الخليجي، لكن ما زال هناك الكثير الذي يتعيّن إنجازه. على الرغم من التحسينات المطردة، لا تزال الأنظمة القانونية في الدول الخليجية تحدّ من حركة المرأة وقراراتها المهنية.³² حتى وقتٍ قريب، لم يكن يحق للمرأة السعودية قيادة السيارة وكانت بحاجة إلى موافقة وصي من أجل العمل وتقديم طلب للحصول على جواز سفر والسفر أو رفع دعوى قضائية.³³ وفي بعض الحالات، يمنع القانون المرأة من العمل بظروف معينة. على سبيل المثال، لا يحق للمرأة في الكويت وسلطنة عُمان العمل في خلال الليل من دون إذن من وزارة العمل.³⁴ في الوقت نفسه، لا تُعرض اختصاصات معيّنة إلا على الذكور في الجامعات العامة. فجامعة قطر مثلاً لا تقدّم اختصاص الهندسة الميكانيكية إلا للطلاب الذكور،³⁵ ولا يمكن للمرأة العُمانية أن تعمل كقاضية.³⁶ ويعكس هذا الاختلال بين المهارات وفرص العمل نقصاً في استخدام كامل قدرات رأس المال البشري في دول مجلس التعاون الخليجي.³⁷

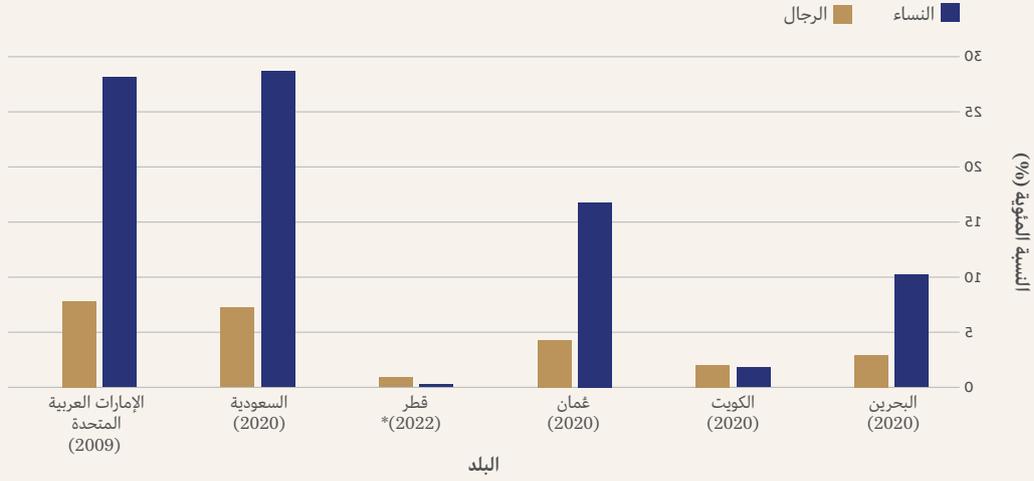
من الجدير بالذكر أن التوظيف في القطاع العام، الذي أدى دوراً حيوياً في نجاح المواطنات في سوق العمل، يشهد انخفاضاً على مرّ السنين، أدت زيادة عدد السكان والانخفاض الطويل الأمد في عائدات النفط إلى الحدّ من قدرة الدول الخليجية على تأمين وظائف حكومية لمواطنيها. بالتالي، يطول انتظار المواطنين للوظائف الحكومية في معظم البلدان، ما تسبّب بارتفاع معدلات البطالة (راجع الرسم البياني 3) لا سيما في صفوف الوافدين الجدد إلى سوق العمل.³⁸ بلغت نسبة البطالة في صفوف المواطنات السعوديات 29 في المئة عام 2020 و7 في المئة لدى المواطنين الذكور. وفي سلطنة عُمان، بلغت هذه النسبة 17 في المئة عام 2020 مقابل 4 في المئة للعُمانيين الذكور. هذا يعني أنه حتى لو كانت المواطنات ترغبن في العمل، إلا أنهنّ يواجهن صعوبةً في إيجاد وظيفة مناسبة.

البشري للمرأة وانخراطها في سوق العمل.¹⁹ أسست الإمارات العربية المتحدة الاتحاد النسائي العام عام 1975 الذي يدعم حاجات المرأة ويقترح تعديلات قانونية لصالحها.²⁰ وأنشأت قطر والكويت منظمات الأعمال للنساء،²¹ وأسست البحرين المجلس الأعلى للمرأة ليتم استشارته في القضايا الرئيسية المتعلقة بالمرأة،²² فيما وضعت المملكة العربية السعودية إطاراً لإيجاد المزيد من فرص العمل للنساء في المجال التعليمي.²³ بالإضافة إلى ذلك، صدّقت كافة دول مجلس التعاون الخليجي، باستثناء عُمان، على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.²⁴ وصدّقت المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة كذلك على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.²⁵ وقد ساعدت هذه السياسات على تحسين شروط سوق العمل التي تواجهها المرأة.

وقد اعتمدت الدول الخليجية إجراءات موجّهة نحو الأسرة لكي تُمكن المرأة الخليجية من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والعائلة. ففي الكويت والمملكة العربية السعودية، تحصل المرأة الحامل على إجازة أمومة مدفوعة تصل إلى 10 أسابيع، وتشتترط السعودية على المؤسسات التي توظّف أكثر من 50 امرأة أن توفّر مرافق لرعاية الأطفال. من ناحيتها، تؤمّن قطر والإمارات العربية المتحدة والكويت لمواطنيها رعاية عامة مدعومة للأطفال، كما تقدّم دولة الكويت علاوة أطفال.²⁶ ومؤخراً سمحت دولة قطر للمواطنين الموظّفين في القطاع العام بطلب العمل بنظام الدوام الجزئي بنصف الراتب الأساسي ونصف البدلات والعلاوات الأخرى. يهدف هذا القرار إلى المحافظة على أسرة قوية وتعزيز انخراط الأبوين مع الأولاد.²⁷ فيما لم تحظ السياسات التمكينية والداعمة لنظام الدوام الجزئي بنفس القدر من الأهمية في أنحاء أخرى في العالم، إلا أنها تنطوي على إمكانات هائلة للدول الخليجية كونها تتوافق مع تطلّعات المواطنات المُعلنة.

وقد وضعت الدول الخليجية برامج مخصّصة لدعم المواطنات الشابات وتشجيعهنّ على دخول سوق العمل والتمسك به. على سبيل المثال، أطلقت الإمارات العربية المتحدة برامج تدريبية لمساعدة الإماراتيات على الاستعداد لدخول سوق العمل، بالإضافة إلى البرامج الإرشادية التي تؤمّن التواصل بين الخريجات الإماراتيات الشابات ونساء يعملن في مجالي السياسة والقانون بهدف كسر الحواجز التي تعترض الدخول إلى سوق العمل.²⁸ وضعت السعودية سياسات سوق العمل النشطة حيز التنفيذ من خلال برنامج "حافز" الذي يحفّز المرأة على العمل في القطاع الخاص. وعلى الرغم من أن

الرسم البياني 3: معدلات البطالة (في صفوف مواطني دول مجلس التعاون الخليجي)

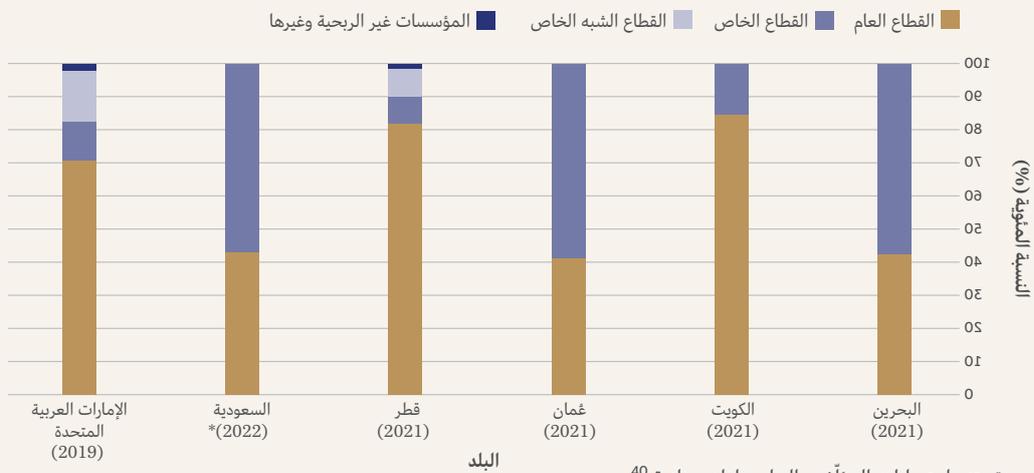


المصدر: تستند احتسابات المؤلفين إلى إحصاءات وطنية.³⁹
ملاحظة: *تستند التقديرات إلى الإحصاءات الوطنية للربع الأول والربع الثاني والربع الثالث.

على السعي وراء وظائف في القطاع الخاص، ومن أجل تحفيز الشركات على توظيفهم أو أرغامها على ذلك. والمؤشرات الأولية واعدة. ففي الدول الخليجية التي قطعت أشواطاً في عملية تنويع اقتصاداتها، أي البحرين وسلطنة عُمان والمملكة العربية السعودية، تتخطى المواطنات الأعراف الاجتماعية وينتقلن نحو القطاع الخاص بنجاح. في كل من هذه البلدان الثلاثة، بات القطاع الخاص يوظف مواطنات أكثر من القطاع العام، ما يُشير إلى أنّ المواطنات سيكّنّ قدرات على الانتقال إلى العمل في القطاع الخاص في دول خليجية أخرى أيضاً (راجع الرسم البياني 4).

وفيما تسعى اقتصادات الدول الخليجية إلى التنويع بعيداً عن النفط والغاز، يجب أن تخلق قطاعاً خاصاً نشطاً ومنتجاً وقادراً على تأمين وظائف لائقة لمواطنيها. بالتالي ومن أجل الاستمرار في تحقيق مكاسب في مجال العمالة في خلال العقود القادمة، يتوجب على المرأة الخليجية أن تشقّ طريقها نحو القطاع الخاص. على الرغم من أنّ الأعراف الاجتماعية قد تكون تكيفت مع واقع عمل المرأة، يبقى عليها الآن التكيف مع طبيعة هذا العمل. بالفعل، إنّ الدول الخليجية في طور تنمية القطاع الخاص بهدف تنويع اقتصاداتها. وقد أدخلت استراتيجيات التوظيف من أجل تشجيع المواطنين

الرسم البياني 4: حصة المرأة من العمالة حسب القطاع (في صفوف مواطني مجلس التعاون الخليجي)



المصدر: تستند احتسابات المؤلفين إلى إحصاءات وطنية.⁴⁰
ملاحظة: *تستند التقديرات إلى الإحصاءات الوطنية للربع الأول والربع الثاني والربع الثالث.

الشركات الخاصة واللجان التنفيذية، ما يعني أنّ مخاوفها لا يُعبر عنها بشكل كاف داخل القطاع الخاص.⁴⁶ كما أنّ شبل تشكيل المبادرات الاجتماعية والمفاوضة الجماعية ومجموعات الضغط محدودة بشكل عام في الدول الخليجية. علاوة على ذلك، يؤدي النقص في المساحات العامة للقاءات النساء الاجتماعية مثل المجالس والديوانيات إلى تقليص فرص التواصل والتوجيه المهني، ما يفرض قيوداً إضافية على النساء اللواتي يتطلعن إلى التوظيف أو ممارسة الأعمال الحرة.⁴⁷

المضي قدماً

في خلال العقود الخمسة الماضية، قطعت المرأة الخليجية أشواطاً هائلة في مجال التحصيل العلمي والمشاركة في القوة العاملة. في هذا الصدد، تتخطى دول مجلس التعاون الخليجي معظم بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بفارق واسع. لكن يتوجب على صانعي السياسات بذل المزيد من الجهود. فما زالت المرأة الخليجية تواجه حواجز ما إن تدخل سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، لن يؤدي دافع رئيسي لتوظيفها في السابق (الوظائف في القطاع العام) الدور نفسه في ظل توقع انخفاض عائدات النفط في السنوات المقبلة. سيكون النجاح المستمر لمسيرة المرأة الخليجية نحو الاندماج الاقتصادي الكامل رهناً باستعدادها وبقدرتها على نيل وظائف في القطاع الخاص.

في المقابل، لا يجب أخذ قدرة المرأة على المحافظة على مستويات المشاركة الاقتصادية الحالية كأمر مسلم به. فطوال السنوات الثلاثين الفائتة، شهدت مشاركة المرأة في القوة العاملة انتكاسات هائلة في مختلف بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نتيجةً لجهود التحرير الاقتصادي وتقليص القطاع العام. في مصر مثلاً، انخفضت نسبة مشاركة المرأة في القوة العاملة من 23 في المئة عام 1994 إلى 18 في المئة بحلول عام 2002، ويُعزى ذلك إلى حدّ كبير إلى الانخفاض في توفّر الوظائف في القطاع العام. وفي سوريا، انخفضت هذه النسبة من 21 في المئة عام 2000 إلى 14 في المئة بحلول عام 2007.⁴⁸ وفيما تسعى الدول الخليجية إلى استبدال عائدات النفط بالضرائب على أنشطة القطاع الخاص، قد تصبح الشركات الخاصة أكثر إدراكاً للتكاليف وربما أكثر تردّداً لتقديم الخدمات والمنافع التي باتت المرأة تتوقعها. فضلاً عن ذلك، يمكن التوقّع بأن تتغيّر قرارات الرجال الخليجيين المتعلقة بالتعليم والمسيرة المهنية نظراً لتراجع فرص العمل، ما يزيد المنافسة على الوظائف نفسها.

في ضوء هذه التطورات، على صنّاع القرار في الدول الخليجية أن يتخذوا إجراءات طارئة لإزالة الحواجز

مع ذلك، لا يزال الطريق طويلاً. على سبيل المثال، تواجه المرأة صعوبات في دخول صناعات معيّنة أو التقدم فيها، كالبناء والهندسة والأمن. وهي موجودة أكثر في قطاعات مثل التربية والتعليم والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية. لا يزال صعباً اقتحام القطاعات التي يُهيمن عليها الرجال بسبب التمييز والأعراف الاجتماعية وقلّة اهتمام لدى النساء أنفسهن. هناك مسألة أخرى، ألا وهي التقدم الوظيفي. قد يتردّد أصحاب العمل في القطاع الخاص الذين يسعون وراء الربح في الاستثمار في تنمية المرأة وتدريبها خوفاً من مغادرتها الشركة لتكوين أسرة. في الواقع، مقارنةً مع الرجال، تحظى المرأة بفرص أقل للوصول إلى برامج تنمية المهارات وللتقدم المهني. وغالباً ما تتقاضى أجوراً أقل للوظائف نفسها،⁴⁹ علماً أنّ ذلك يعود جزئياً إلى استعدادها لقبول رواتب أقل بما أنّه لا يُتوقّع منها المساهمة في دخل الأسرة. تلك هي مجالات قد يكون فيها تدخل الدولة ضرورياً، بما في ذلك تأمين الوصول إلى فرص التدريب وتنمية المهارات مدى الحياة وإلزام الشركات الخاصة بتأمين تكافؤ الفرص والأجور بين النساء والرجال.

من شأن زيادة المشاريع المملوكة من النساء أن تعزّز تمكين المرأة وتخلق المزيد من فرص العمل في آن.

ثمة مسألة أخرى ذات صلة، هي العوائق التي تعترض سيدات الأعمال في الدول الخليجية.⁴² للأعراف الاجتماعية دورٌ هنا أيضاً، لكن السبب الأهم يكمن في الحواجز القانونية أمام الحصول على تصريح أو قرض من دون دعم ولي أمر أو شريك ذكر.⁴³ من المسائل الأخرى النقص في فرص الإرشاد. لعلّ ندرة سيدات الأعمال والقيود المفروضة على التفاعل الاجتماعي مع الرجال تعني أنه يصعب على رائدات الأعمال الحصول على فرص الإرشاد والتوجيه الضرورية لإنجاح مبادراتهن، ما يولّد حلقةً مفرغةً تحدّ من نشوء جيل جديد من رائدات الأعمال.⁴⁴ من شأن زيادة المشاريع المملوكة من النساء أن تعزّز تمكين المرأة وتخلق المزيد من فرص العمل في آن.

أخيراً، أمام المرأة مساحة اجتماعية وسياسية محدودة لتخطي هذه الحواجز. على الرغم من وصولها المتزايد إلى مناصب السلطة في الحكومة، لا يزال يُتوقّع أن تشغل المرأة مناصب في وزارات التربية والتعليم والصحة العامة والخدمات الاجتماعية. بالمقابل المرأة أقلّ تمثيلاً في الهيئات التشريعية والوزارات التي تتعامل مع قضايا مرتبطة بسوق العمل والتجارة والسياسة الإدارية.⁴⁵ كذلك المرأة غير ممثلة تمثيلاً كافياً في مجالس إدارة

في مزاولة العمل مدى الحياة مقابل أولئك اللواتي يبحثن عن مجرد نشاط اجتماعي، إذ بإمكان ذلك أن يحدّد فرص البقاء في العمل أو العودة إليه بعد توقّف مؤقت. وفي النهاية، من الضروري معرفة أي سياسات وخدمات تحثّ المرأة على التمسك بسوق العمل، مثل توفير دوام العمل الجزئي ومرافق عالية الجودة لرعاية الأطفال.

الباقية أمام مشاركة المرأة الاقتصادية. بدءاً من المسار التعليمي، يجب أن تتمتع الشابات بفرص متساوية للاختيار والمتابعة والتقدّم في كل التخصّصات. كذلك يجب أن تحظى المرأة بتمثيل أكبر في مؤسسات صنع القرار واللجان التنفيذية للتأكد من إيصال صوتها وهمومها وأخذ حاجاتها في عين الاعتبار. ويجب وضع لوائح تنظيمية لجعل القطاع الخاص أكثر ملاءمة للمرأة وللعائلة، وفي الوقت نفسه تفاعلي الإجراءات التي قد تزيد التكاليف. قد يتضمّن ذلك تأمين فرص أكثر فصلاً بين الجنسين عند الإمكان والسماح بدوام عمل أقصر وأكثر مرونة. على المرأة في الدول الخليجية أن تعمل على تأمين حقوقها الأساسية المتعلقة بمشاركتها الاقتصادية، بما فيها الحق في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملها وحياسة جواز سفر والسفر بدون موافقة ولي الأمر والمشاركة في مختلف الأنشطة الاجتماعية وعمليات صنع القرار.

سيكون النجاح المستمر لمسيرة المرأة الخليجية نحو الاندماج الاقتصادي الكامل رهناً باستعدادها وبقدرتها على نيل وظائف في القطاع الخاص.

من الضروري أيضاً بذل المزيد من الجهود المركّزة لتعزيز مشاركة المرأة في ريادة الأعمال، التي مازالت ضئيلة في دول مجلس التعاون الخليجي.⁴⁹ من شأن خطوات بسيطة على غرار تنظيم ورش عمل ومؤتمرات وغيرها من فعاليات التواصل التي تستهدف النساء اللواتي يتطلعن إلى ممارسة الأعمال الحرة أن تزيد فرص الحصول على التمويل وتعالج غياب أماكن لنسج شبكات تواصل للنساء. إنّ خطوات مماثلة كفيلة بتأمين خدمات الإرشاد والدعم للمرأة، لا سيما أنها عناصر أساسية لإطلاق أي مشروع تجاري. وبإمكان حملات التوعية في معارض العمل والخدمات المهنية للطلاب أن تسلط الضوء على الفوائد الطويلة الأمد لريادة أعمال النساء، بما فيها إمكانية دوام عمل أقصر وأكثر مرونة.

أخيراً، تبرز الحاجة إلى بيانات وبحوث إضافية لفهم مسيرة المرأة الانتقالية ودعمها بشكل أفضل. ويكمن الحلّ الأمثل في أن تُتابع البيانات مسيرة النساء بمرور الوقت لمعرفة كم منهن يبقين متمسكات بسوق العمل بعد الزواج والإنجاب، وما إذا كان هذان العاملان يقفان وراء قرارهن بالخروج من سوق العمل. من المفيد كذلك النظر في عملية صنع القرار لدى المرأة بشأن معاودة مزاولة المهنة حين يكبر الأطفال. ومن المهم معرفة نسبة الشابات اللواتي يرغبن

الهوامش

- International Labour Organization, "Labour force participation rate by sex and age – ILO modelled estimates, Nov. 2022 (%) | Annual," accessed February 22, 2023, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer3/?lang=en&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A; UN ESCWA, Arab Society: A Compendium of Demographic and Social Statistics, Issue No. 13, (New York, NY: UN ESCWA, February 2019), 33–34, <https://shop.un.org/books/arab-society-comp-soc-stat-13-69350> .11
- Human Rights Watch, Saudi Arabia: Important Advances for Saudi Women, (New York, NY: Human Rights Watch, August 2, 2019), <https://www.hrw.org/news/2019/08/02/saudi-arabia-important-advances-saudi-women> .12
- Bahrain Information and eGovernment Authority, "Labour Force Statistics 2020," accessed February 19, 2023, <https://www.data.gov.bh/en/ResourceCenter/DownloadFile?id=3704>; Bahrain Information and eGovernment Authority, "Population Statistics 2020," accessed February 19, 2023, <https://www.data.gov.bh/en/ResourceCenter/DownloadFile?id=3559>; Kuwait Central Statistical Bureau (CSB), "Annual Statistical Abstract 2019–2020," 2020, https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics_en?ID=18&ParentCatID=2; Kuwait Central Statistical Bureau (CSB), "Population estimates in Kuwait by Age and Nationality and sex at 1L1L2019," 2019, https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics_en?ID=67&ParentCatID=1; Oman National Centre for Statistics & Information (NCISI), silsila: al-'ihṣā'at al-mujtama'iyya 5: al-mar'a:at al-'umaniyya [Community Statistics Series 5: Omani Woman], October 2021, https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/LibraryContentDoc/bar_Omani%20women%202020_50670ad9-c2aa-441b-92d9-660d326eed4c.pdf; Qatar Planning and Statistics Authority (PSA), "Quarterly Bulletin – Labor Force Survey, First Quarter (Q1) 2022," 2022, <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=LaborForce>; Qatar Planning and Statistics Authority (PSA), "Quarterly Bulletin – Labor Force Survey, Second Quarter (Q2) 2022," 2022, <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=LaborForce>; Qatar Planning and Statistics Authority (PSA), "Quarterly Bulletin – Labor Force Survey, Third Quarter (Q3) 2022," 2022, <https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/pages/topicslisting.aspx?parent=Social&child=LaborForce>; Saudi Arabia General Authority for Statistics (GAS), "Labor Market Statistics Q1, 2022," 2022, https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/LMS%20Q1-2022-En_0.pdf; Saudi Arabia General Authority for Statistics (GAS), "Labor Market Statistics Q2, 2022," 2022, https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/LMS%20Q2_2022%20-%20EN_1.pdf; Saudi Arabia General Authority for Statistics (GAS), "Labor Market Statistics Q3, 2022," 2022, https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/LMS%20Q3_2022_PR_EN.pdf; UAE Federal Competitiveness and Statistics Authority (FCSC), "Labour Force World Bank, Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a New Social Contract. (Washington DC, U.S.: World Bank MENA Development Report, 2004). <http://hdl.handle.net/10986/15011> .1
- Valentine M. Moghadam, "Women's Economic Participation in the Middle East: What Difference Has the Neoliberal Policy Turn Made?," *Journal of Middle East Women's Studies* 1, no. 1 (Winter 2005): 110–146, <https://www.jstor.org/stable/40326851?seq=1>; Alya Hamad Al-Kaabi, "The Effect of Education and Work on Women's Position in Qatar" (master's thesis, Durham University, 1987), 52–58, http://etheses.dur.ac.uk/6663/1/6663_3967.pdf .2
- James Fordyce, Layla Rhadi, Maurice D. Van Arsdol, and Mary Beard Deming, "The Changing Roles of Arab Women in Bahrain," *Al-Raida Journal: Women of Bahrain* 37, (August 1986): 3–4, <http://www.al-raidajournal.com/index.php/ALRJ/article/view/1276> .3
- Nasra Shah and Sulayman Al-Qudsi, "Female Work Roles in Traditional Oil Economy: Kuwait," in *Female Labor Force Participation and Development: Research in Human Capital and Development Series 6*, eds. Ismail A–H. Sirageldin and Alan L. Sorkin (Greenwich, CT: JAI Press, Inc., 1990), 213–246, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.576.4970&rep=rep1&type=pdf> .4
- Al-Kaabi, "The Effect of Education and Work," 157 .5
- .Ibid., 156 .6
- Shah and Al-Qudsi, "Female Work Roles," 218 .7
- M.G.H. Al-Asmari, "Saudi Labor Force: Challenges and Ambitions," *King Abdulaziz University: Arts & Humanities Vol. 16, no. 2, (2008): 26*, https://www.kau.edu.sa/Files/320/Researches/51275_21466.pdf .8
- Rana Hendy, "Female Labor Force Participation in the GCC," *Doha International Family Institute*, May 2016, https://www.difi.org.qa/wp-content/uploads/2021/05/paper_2.pdf .9
- Fatima Badry and John Willoughby, "Higher Education Revolutions: Short-Term Success Versus Long-Term Variability?" in *Higher Education Revolutions in the Gulf: Globalization and Institutional Viability*, eds. Fatima Badry and John Willoughby (Oxfordshire, UK: Routledge, 2015), 221, <https://doi.org/10.4324/9780203796139>; Laurie James-Hawkins, Yara Qutteina, and Kathryn M. Yount, "The Patriarchal Bargain in a Context of rapid Changes to Normative Gender Roles: Young Arab Women's Role Conflict in Qatar," *Sex Roles* 77, no. 3–4 (August 2017): 17, http://repository.essex.ac.uk/20568/1/James-Hawkins_2016_Sex%20Roles.pdf .10

19. "Why Supporting Women's Economic Inclusion is Vital for the GCC," World Bank Group, September 29, 2017, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/09/29/why-supporting-womens-economic-inclusion-is-vital-for-the-gcc>; Frank C. Bracco and Ahmad Abuomar, "Opportunities for Economic Growth Through Female Labour Force Participation in KSA," PwC, March 24, 2019, <https://www.pwc.com/m1/en/blog/female-labour-economic-growth-opportunities-ksa.html>
20. World Bank Group, Paving the Way for Women's Economic Inclusion in the Gulf Cooperation Council (GCC), (Washington, DC: World Bank Group, 2016), 5, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/24419>
21. Hendy, "Female Labor Force Participation in the GCC"
22. "Supreme Council for Women," Supreme Council for Women, accessed via Internet Archive's Wayback Machine on March 17, 2020, https://web.archive.org/web/20131218080014/http://www.scw.gov.bh/page.aspx?page_key=key_council_eng&lang=en
23. World Bank Group, "Why Supporting Women's Economic Inclusion is Vital"; Hendy, "Female Labor Force Participation in the GCC"; Bracco and Abuomar, "Economic Growth Through Female Labour"
24. International Labour Organization, "Ratifications of C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), accessed March 8, 2023, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256
25. Mona S. AlMunajjed, "The Progression of Women in GCC Countries: The Road to Empowerment," ArabNews, November 28, 2011, <https://www.arab-news.com/progression-women-gcc-countries-road-empowerment>
26. "Spring Forward for Women Programme: Saudi Arabia," UN Women, accessed March 16, 2020, <https://spring-forward.unwomen.org/en/countries/saudi-arabia>; "Spring Forward for Women Programme: Kuwait," UN Women, accessed March 16, 2020, <https://spring-forward.unwomen.org/en/countries/kuwait>; "Spring Forward for Women Programme: Oman," UN Women, accessed March 16, 2020, <https://spring-forward.unwomen.org/en/countries/oman>; "Spring Forward for Women Programme: Bahrain," UN Women, accessed March 16, 2020, <https://spring-forward.unwomen.org/en/countries/bahrain>; "Spring Forward for Women Programme: United Arab Emirates," UN Women, accessed March 16, 2020, <https://spring-forward.unwomen.org/en/countries/united-arab-emirates>
- Survey, 2019," accessed February 18, 2023, https://fcsc.gov.ae/layouts/download.aspx?SourceUrl=%2Fenus%2FLists%2FD_StatisticsSubjectV2%2FAttachments%2F1603%2FD9%85%D8%B3%D8%AD%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%88%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9%202019.xlsx. Please note that the UAE is excluded from figures 1 and 2 due to a lack of available and recent data
- لا تد دولة الإمارات العربية المتحدة في الرسم البياني الأول والرسم البياني الثاني بسبب نقص في البيانات المتاحة والحديثة
27. Qatar Planning and Statistics Authority (PSA), "Education Statistics Chapter 4–2020," 2020, 29, 39, https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/Education/2021/Education_Chapter_4_2021_AE.pdf
28. Ragui Assaad, Rana Hendy, Moundir Lassassi, and Shaimaa Yassin, "Explaining the MENA Paradox: Rising Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation," IZA Discussion Papers no. 11385, March 2018, <https://www.iza.org/publications/dp/11385/explaining-the-mena-paradox-rising-educational-attainment-yet-stagnant-female-labor-force-participation>
29. Natasha Ridge, "Gender, education and development: Global priorities and local realities," AUCA Academic Review no. 1, (2008), <https://dspace.auca.kg/handle/123456789/252>
30. Bahrain Information & eGovernment Authority, "Higher Education Statistics 2020/2021," accessed February 20, 2023, <https://www.data.gov.bh/en/ResourceCenter>; CSB, "Annual Statistical Abstract 2019–2020," 358–387; Oman NCSI, "Higher Education Data Portal," accessed February 19, 2023, <https://data.gov.om/fukxnkd/higher-education>; PSA, "Education Statistics Chapter 4–2020"; GAS, "Education and Training Survey 2017." For the UAE, the available data does not allow for differentiation between Emiratis and non-Emiratis
- في ما يتعلق بدولة الإمارات العربية المتحدة، لا تسمح البيانات المتوفرة بالتمييز بين الإماراتيين وغير الإماراتيين.
31. Emilie Rutledge, Fatima Al Shamsi, Yahia Bassioni, and Hend Al Sheikh, "Women, Labour Market Nationalization Policies and Human Resource Development in the Arab Gulf States," Human Resource Development International 14, no. 2 (2011): 183–198, <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.558314>; Susan Shaw, Nancy Staton Barbour, Patti Duncan, Kryn Freehling-Burton, and Jane Nichols, eds. Women's Lives Around the World: A Global Encyclopedia [4 volumes] (Santa Barbara, CA: ABC-CLIO, 2018), 21

- .UN Women, "Spring Forward: Oman" .36
- .World Bank Group, "Paving the Way" .37
- Young, "More Educated, Less Employed"; Karen E. .38
- Young, Women's Labor Force Participation Across the GCC, Issue Paper, (Washington, DC: Arab Gulf States Institute in Washington, December 7, 2016), https://agsiw.org/wp-content/uploads/2016/12/Young_Womens-Labor_ONLINE-4.pdf; Hendy, "Female Labor Force Participation in the GCC
- Bahrain Information and eGovernment Authority, .39
- "Labour Force Statistics 2020"; CSB, "Annual Statistical Abstract 2019–2020"; NCSI, silsila:at al-'ihsa'at al-mujtama'iyya 5: al-mar'a:at al-'umaniyya [Community Statistics Series 5: Omani Woman]; PSA, "Labor Force Survey (Q1)"; PSA, "Labor Force Survey (Q2)"; PSA, "Labor Force Survey (Q3)"; GAS, "Labor market statistics Q1"; GAS, "Labor market statistics Q2"; GAS, "Labor market statistics Q3"; Federal Competitiveness and Statistics Centre (FCSC), "Labour Force Survey, 2009," accessed January 12, 2019, <https://fcsc.gov.ae/en-us/Pages/Statistics/Statistics-by-Subject.aspx#/%3Ffolder=Demography%20and%20Social/Labour%20Force/Labor%20Force&subject=Demography%20and%20Social>
- Bahrain Information and eGovernment Authority, .40
- "Estimated Total Employment (Female) by Citizenship and Sector 2011–2022," 2022, https://blmi.lmra.gov.bh/2022/06/data/lmr/Table_A2.pdf; CSB, "Numerical and Percentage Distribution for the Employees by Sector, Age Groups, Nationality (Kuwaiti / Non-Kuwaiti) and Sex as of 31/03/2021," 2021, https://lmis.csb.gov.kw/IntegratedDataView_En?OID=2&QID=27; NCSI, "Labour Market Data Portal," accessed February 19, 2023, <https://data.gov.om/byvmwhe/labour-market>; PSA, "Labor Force Sample Survey," 2021, https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2021/Annual_Bulletin_Labour_force_2021_AE.pdf; GAS, "Labor market statistics Q1"; GAS, "Labor market statistics Q2"; GAS, "Labor market statistics Q3; FCSC, "Labour Force Survey, 2019
- Rutledge, Al Shamsi, Bassioni, and Al Sheikh, .41
- "Women, Labour Market Nationalization Policies;" Hendy, "Female Labor Force Participation in the GCC"
- Mohamed Nishat Faisal, Fauzia Jabeen, and Marios .42
- I. Katsioulou, "Strategic interventions to improve women entrepreneurship in GCC countries." *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies* (2017): <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEEE-07-2016-0026/full/html>
- Hazar Kilani, "Qataris Working for Government Can .27
- Now Opt for Part Time Work," Doha News, January 2, 2023, <https://dohanews.co/qataris-working-for-government-can-now-opt-for-part-time-work>
- Karen E. Young, "More Educated, Less Employed: The .28
- Paradox of Women's Employment in the Gulf" *Gulf Affairs* (Spring 2017): 6–9, https://daphnis.wbnewsystem.net/~wbplus/websites/AD2902892/files/gulf_affairs_spring_2017_full_issue.pdf
- .World Bank Group, "Paving the Way," 20–21 .29
- .Ibid., 33 .30
- "Community IT Training Programme," Omani .31
- Ministry of Technology and Communication, accessed March 17, 2020, <https://www.ita.gov.om/itaportal/Pages/Page.aspx?NID=791&PID=3140&LID=152>
- World Bank Group, "Women, Business, and the .32
- Law 2022: Bahrain," 2022, <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Bahrain.pdf>; World Bank Group, "Women, Business, and the Law 2022: Kuwait," 2022, <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Kuwait.pdf>; World Bank Group, "Women, Business, and the Law 2022: Oman," 2022, <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Oman.pdf>; World Bank Group, "Women, Business, and the Law 2022: Qatar," 2022, <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Qatar.pdf>
- Umberto Bacchi, "Factbox: Travel Yes, Marry No – .33
- What Saudi Women Still Can't Do," Reuters, August 2, 2019, <https://www.reuters.com/article/us-saudi-women-travel-factbox/factbox-travel-yes-marry-no-what-saudi-women-still-cant-do-idUSKCN1US22X>; John Hannah, "Washington Is Oblivious to the Importance of Saudi Reforms," *Foreign Policy*, January 16, 2023, <https://foreignpolicy.com/2023/01/16/saudi-arabia-reforms-mbs-biden-us-policy>
- World Bank Group, "Women, Business, and the .34
- Law 2022–Kuwait"; World Bank Group, "Women, Business, and the Law 2022–Oman"; World Bank Group, "Women, Business, and the Law 2022–Qatar"
- "Undergraduate Academic Programs," Qatar .35
- University, accessed March 16, 2020, <https://www.qu.edu.qa/students/admission/undergraduate/academic-programs>



- Viju Mathew, "Women Entrepreneurship in Gulf Region: Challenges and Strategies in GCC," International Journal of Asian Business and Information Management Vol. 10, no. 1 (January–March 2019): 94–108, <https://www.igi-global.com/viewtitlesample.aspx?id=216922&ptid=200560&t=women+entrepreneurship+in+gulf+region+challenges+and+strategies+in+gcc> .43
- Young, "More Educated, Less Employed," 7–9; Young, "Women's Labor Force Participation Across the GCC" .44
- Young, "More Educated, Less Employed," 7–9; Young, "Women's Labor Force Participation Across the GCC" .45
- Rutledge, Al Shamsi, Bassioni, and Al Sheikh, "Women, Labour Market Nationalization Policies;" Hendy, "Female Labor Force Participation .in the GCC" .46
- المجالس والديوانيات هي أماكن استقبال انتقالية ينظمها رجال من الشخصيات البارزة في المجتمع وفي مجال الأعمال التجارية لمناقشة الشؤون الاجتماعية والأعمال وغالباً ما تُبزم الصفقات التجارية من خلالها. .47
- World Bank Group, "Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (modeled ILO estimate) – Jordan, Egypt, Arab Rep., Syrian Arab Republic," accessed 22 February, 2023, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLECACT.FE.ZS?locations=JO-EG-SY> .48
- Nader Kabbani and Nejla Ben Mimoune, "The Determinants of Entrepreneurship Intentions and Activity Among Qatari Nationals," paper presented at the Economic Research Forum (ERF) Conference, "The GCC at Cross-roads: Responding to New Economic Order," Sultan Qaboos University, Muscat, Oman, December 8–9, 2019, <https://erf.org.eg/events/call-for-proposals-the-gcc-at-cross-roads-responding-to-new-economic-order-conference-8-9-december-2019-muscat-sultanate-of-oman> .49

نبذة عن المؤلفين



نجلاء بن ميمون هي باحثة مشاركة في مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية. كانت سابقاً باحثة مساعدة في مركز بروكنجز الدوحة، حيث عملت على موضوعات متعدّدة منها التنويع الاقتصادي في الدول الخليجية، وانتقال الشباب من مرحلة التعلّم إلى العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وديناميكيات سوق العمل. وقد عملت كمستشارة مع عدد من المنظمات الدولية، على رأسها منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ساهمت في كتابة عدد من التقارير التي تناولت عدم تكافؤ الفرص وبطالة الشباب واحتياجات مهارات سوق العمل، وغيرها من المواضيع ذات الصلة.



نادر القباني هو مدير البحوث وزميل أول في مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية وهو أيضاً زميل بحوث في منتدى البحوث الاقتصادية. هو متخصص في مواضيع التنمية الاقتصادية والإصلاح المؤسساتي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تتمحور أعمال القباني حول البحوث والسياسات والممارسات وقد شارك في إعداد وتطبيق وتقييم عددٍ من البرامج العامة والمبادرات الاجتماعية.

يوّد المؤلفان أن يشكرا إينا شرنياك وواقار بسيط بات على مساعدتهما الثمينة في البحوث المتعلقة بهذه الورقة، وبول داير ورننا هندي على ملاحظتهما وتعليقاتهما القيّمة. ويعرب المؤلفان عن امتنانهما لفريقي البحوث والتواصل والإعلام في مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية لدعمهما البناء والاحترافي.

نبذة عن مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية

مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية هو مؤسسة مستقلة غير ربحية تُعنى بالبحوث بشأن السياسات، وتأخذ من العاصمة القطرية الدوحة مقراً لها. يُجري المجلس بحوثاً بشأن السياسات ويعقد الاجتماعات وجلسات الحوار وينخرط مع الجهات الفاعلة في السياسات حول القضايا الجيوسياسية والاجتماعية الاقتصادية التي تواجهها منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويؤدّي المجلس دور صلة الوصل بين منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وباقي العالم، ويقدم مقاربات إقليمية للقضايا والسياسات العالمية ويؤسس شراكات مع مراكز بحوث ومنظمات تنموية في أرجاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والعالم.



مجلس الشرق الأوسط للشؤون الدولية
الساحة 43، بناية 63، الخليج الغربي، الدوحة، قطر
www.mecouncil.org