



مؤتمر المرأة العربية في الأجندة التنموية 2015 - 2030

جمهورية مصر العربية، 29 نوفمبر - 1 ديسمبر 2015

تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل
للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة،
وتوفير العمل اللائق للجميع

8 العمل اللائق
ونمو الاقتصاد



إعداد:

الأستاذ الدكتور/ إبراهيم عوض

أستاذ السياسات العامة بالجامعة الأمريكية بالقاهرة



شعوب متمكنة.
أمم صامدة.



League of Arab States



منظمة المرأة العربية
Arab Women Organization

مقدمة:

من بين مقاصد الهدف الثامن للتنمية المستدامة، تتناول هذه الورقة تلك منها المعنية بالتشغيل الكامل والمنتج للمرأة وبتوفير العمل اللائق لها في المنطقة العربية¹.

المرأة في وضع غير موات في أسواق العمل في المنطقة العربية وهو ما ينعكس سلبا عليها، وعلى أسرته، وعلى اقتصاد كل بلد من بلدان المنطقة باعتبار الفرصة الضائعة من جراء هذا الوضع غير الموات. أسباب تتعلق بالقيم، وأخرى ترجع أساسا إلى بيئة السياسات وإلى القوانين المنظمة للعمل وغيره من المجالات الاقتصادية والاجتماعية تفسر الوضع غير الموات للمرأة في أسواق العمل العربية. وحتى عندما يحدث نمو اقتصادي بمعدلات معقولة فإن بيئة السياسات والقوانين تحرم المرأة من الاستفادة بثمار هذا النمو استفادة عادلة.

الوضع غير الموات للمرأة يندرج في إطار أسواق للعمل يعاني من نتائجها الرجال والنساء معا، وتزداد معاناة الشباب من بينهم بشكل خاص. كل المؤشرات تشير إلى تفاوت صارخ بين أوضاع الرجل والمرأة في المنطقة العربية، حتى وإن كانت أوضاع الرجل نفسه في هذه الأسواق سيئة هي الأخرى. لذلك فإن المطلوب هو سياسات تنهض بأسواق العمل وتحديثها، تخلق طلبا على العمل وتؤهل العرض منه عن طريق سياسات التعليم والتدريب وإعادة التدريب. الغايات المندرجة تحت الهدف الثامن تشير إلى السياسات المطلوبة لتحقيقها. ولكن هذا ليس كافيا لعلاج الوضع غير الموات للمرأة في أسواق العمل. بالإضافة إلى السياسات فمن الضروري اتخاذ إجراءات مخصصة للمرأة لعلاج مظاهر التفاوت في غير صالحها وعدم المساواة بينها وبين الرجل. الإجراءات المخصصة ينبغي أن يكون القصد منها هو توسيع مشاركة المرأة في أسواق العمل وتحسين هذه المشاركة وتحقيق المساواة في أسواق العمل ومكافحة التمييز ضد المرأة، أيا كانت أسباب عدم المساواة والتمييز. لذلك فإنه من المستحب أن ينظر إلى الهدف الثامن من خلال علاقته بالأهداف الأخرى، وبالذات الهدف الخامس وهو "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات".

أما توفير العمل اللائق فهو يتطلب، بالإضافة إلى إيجاد فرص العمل الكافية لتشغيل العرض من قوة العمل النسائية، هو يتطلب أن تتمتع المرأة العاملة بحقوقها في العمل، وأن تتمتع بتغطية مظلة للحماية الاجتماعية الوافية والفعالة، وهو يفترض أيضا أن تنخرط المرأة في المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال وأن تشارك في تحديد شروط العمل وظروفه من خلال الحوار الاجتماعي.

¹ تستخدم هذه الورقة مصطلح التشغيل الكامل عوضا عن العمالة الكاملة



أولاً: المرأة في أسواق العمل العربية²

معدلات تشغيل المرأة في المنطقة ترتفع ارتفاعاً بطيئاً وطفيفاً للغاية كما يكشف عن ذلك معامل التشغيل إلى السكان في سن العمل، فهو لم يرتفع فيما بين سنتي 1991 و2013 إلا من 10,2 في المائة إلى 15,0 في المائة في الشرق الأوسط ومن 16,5 في المائة إلى 18,8 في المائة في شمال إفريقيا. المؤشرات التي سنستعرضها أدناه تكشف عن الوضع غير الماتي للمرأة في أسواق العمل العربية.

1. انخفاض معدّل المشاركة في النشاط الاقتصادي

انخفاض معدّل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي هو أول المؤشرات على عدم خلق الظروف المواتية التي تمكنها من الانضمام إلى أسواق العمل لكي تتمكن من تلبية احتياجاتها واحتياجات أسرتها أو المشاركة في تليبيتها. ينعكس ذلك انخفاضاً في مستويات معيشة الأسر التي تعولها أو تشترك في إعالتها نساء. وهو كذلك فرصة ضائعة على كل بلد معني وعلى تنميته لأن قوة العمل القادرة على إنتاج الدخل والثروة صغيرة مقارنة بما يمكن أن تكون عليه إن أخذنا في الاعتبار متوسط معدّل مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي في مناطق العالم المختلفة. معدّل مشاركة المرأة في المنطقة العربية برمتها منخفض قياساً بالعالم أجمع، فهو بلغ في سنة 2009 26,6 في المائة في المنطقة العربية بينما كان متوسط المعدل في العالم أجمع 51,8 في المائة³. وبحسب بيانات منظمة العمل الدولية كان معدّل النشاط الاقتصادي للمرأة في سنة 2013 في الشرق الأوسط 19,1 في المائة وفي شمال إفريقيا 24,0 في المائة.

أعلى معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في المنطقة العربية توجد في شمال إفريقيا حيث تتعدّى العشرين في المائة وتقترب من 30 في المائة في المغرب ومصر وتونس، وهي نفس النسبة الموجودة تقريباً في اليمن. على الرغم من انخفاضها المطلق، فإن هذه المعدلات مرتفعة نسبياً إن قورنت بمعدلات المشاركة في المملكة العربية السعودية والعراق والأردن ولبنان وسوريا والجزائر التي تنخفض معدلات المشاركة فيها إلى ما دون العشرين في المائة بل تقترب من العشرة في المائة. ربما أمكن تفسير الارتفاع النسبي في المجموعة الأولى من البلدان بأنها ليست من بلدان الفئاض النفطية، من جانب، وبارتفاع نصيب الزراعة في الناتج القومي الإجمالي فيها، من جانب آخر. ومعروف في كافة البلدان الارتفاع النسبي لمشاركة المرأة في النشاط الزراعي بالإضافة إلى ما هو معروف أيضاً عن انخفاض معدلات المشاركة عموماً في البلدان المصدرة للنفط. صحيح أن الإحصاءات تكشف عن ارتفاع نسبي في معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في قطر

² البيانات عن وضع المرأة في أسواق العمل العربية في حدود ما هو متاح منها موجودة في الملحق بهذه الورقة المختصرة. مصدر البيانات في الملحق هو International Labor Organisation, Key Labour Market Indicators (KILM), 8th edition. Available at http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm

³ معدل المنطقة العربية هو معدّل الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. أنظر

World Bank (2011), World Databank, World Bank Development Indicators. Washington DC. Available online at <http://databank.worldbank.org>



والإمارات العربية المتحدة، حيث تتعدى الأربعين في المائة في الأولى وتصل إلى الخمسين في المائة في الثانية، ولكن ذلك راجع إلى الارتفاع الهائل لمشاركة النساء الأجنيات وأغليتهن الساحقة من العاملات المنزليات. الاستثناء هو ارتفاع مشاركة المرأة في الضفة الغربية وقطاع غزة وهو ما قد تفسره ظروف تضيق الاحتلال على النشاط الاقتصادي عموماً وعلى نشاط الرجال خصوصاً.

أسباب انخفاض مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي متعددة، منها ما يتعلق باعتبارها مرتفعة التكلفة بالنسبة لأصحاب العمل ومنها ما يترتب على قوانين العمل وما يرجع إلى ظروف اجتماعية واقتصادية عامة، وإلى كل هذه الاعتبارات مجتمعة⁴.

إجازات الأمومة مدفوعة الأجر التي يتحملها أصحاب العمل وحدهم تجعلهم يميزون ضد المرأة ولا يشغلونها فتسحب هي من قوة العمل. نفس الشيء ينطبق على أحكام رعاية الطفولة، سواء الساعات التي يسمح لها فيها برعاية أبنائها أو ما تنص عليه قوانين العمل من إيجاد دور لحضانة الأطفال في المنشآت التي يوجد فيها عدد معين من النساء اللاتي يرعين أطفالاً في سن صغيرة.

قوانين العمل عادة ما تنص على عدم تشغيل النساء في عمل ليلي وهذه أحكام بمثابة الحماية لهن ولكنها قد تثني أصحاب العمل عن تشغيلهن.

الجمود في ظروف العمل التي لا تسمح للنساء بالتوفيق بين واجباتهن في العمل ومسئولياتهن الأسرية سبب آخر لإبعاد المرأة عن سوق العمل.

الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تقيد من حركة المرأة ولا تسمح لها بالانتقال إلى حيث توجد فرص العمل من الأسباب الأخرى لانخفاض مشاركتها في النشاط الاقتصادي⁵.

⁴ في ذلك، أنظر مثلاً

Lohman, Tanja (2011), *Labor Regulation and Female Labor Market Participation: a Country Study of Jordan*. GIZ (Regional Programme **Economic Integration of Women- MENA** EconoWin). Available online at http://econowin.org/wp-content/uploads/2014/11/Labor-Regulation-and-Female-Labor-Market-Participation-in-Jordan_2011.pdf.

⁵ في الحراك الجغرافي المقيد للمرأة وأثره على أدائها في سوق العمل في مصر، أنظر

Assaad, Ragui and Melanie Arntz (2005), *Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Outcomes under Structural Adjustment: Evidence from Egypt*, World Development, Vol. 33, No. 3, PP. 431-454.



2. بطالة المرأة

فإن اشتركت النساء في النشاط الاقتصادي وانضممن إلى قوة العمل، فإن معدلات البطالة ترتفع بينهن ارتفاعا حادا قياسا بمعدلات البطالة بين الرجال، وفي البطالة أيضا حيلولة دون أن تعول النساء الأسر المسؤولة عنها أو أن تشترك في إعالتها.

البيانات الموجودة عن المنطقة العربية مجتمعة هي تلك الخاصة بالشرق الأوسط وشمال إفريقيا. البطالة بين النساء في هذه المنطقة مرتفعة ارتفاعا ملحوظا مقارنة بمعدلاتها في العالم أجمع وهي أدنى قليلا في شمال إفريقيا عنها في الشرق الأوسط. الفروق بين معدلات البطالة لدى الجنسين في المنطقة حادة أيضا. في كل من الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، معدل البطالة للنساء أعلى من ضعف المعدل للرجال: في سنة 2013 في الشرق الأوسط 21,8 في المائة للنساء مقابل 8,7 في المائة للرجال، وفي شمال إفريقيا 21,5 في المائة للنساء مقابل 9,3 في المائة للرجال⁶. الوضع نفسه ينطبق على الشباب، فمعدل البطالة في سنة 2012 لدى الفتيات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على التوالي هو 41,8 في المائة و31,0 في المائة بينما هو بالنسبة للشباب الذكور 23,8 في المائة و15,7 في المائة⁷.

أغلب العوامل المذكورة كمسببات لانخفاض معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، هي أيضا من أسباب البطالة، إذ أنه عندما تمتد البطالة، تشعر العاطلات عن العمل بالإحباط فيكفون عن البحث عن فرص للعمل ولا يصبحن إحصائيا ضمن قوة العمل أو من يشاركن في النشاط الاقتصادي. يمكن أن يضاف إلى هذه العوامل عدم التوائم بين الطلب على العمل والعرض منه، خاصة فيما يتعلق بالمتعلمات تعليما متوسطا وتعليما عاليا بالذات، إذ يتركز تعليم المرأة في الفروع الأدبية والاجتماعية حيث يزيد العرض كثيرا عن الطلب عليه، أي عن الوظائف التي تتطلب هذه التخصصات التعليمية. سبب آخر لارتفاع معدلات بطالة المرأة يكمن في برامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي التي قلّصت من التشغيل العام أي التشغيل في القطاع الحكومي، وهو القطاع الذي يستوعب النسبة الأكبر من النساء المتعلمات نتيجة لإحجام القطاع الخاص عن تشغيلهن، وهو ذلك القطاع في الاقتصاد الحديث الذي يكفل الضمان الاجتماعي بإعاناته المختلفة والمساواة في الأجور.

⁶ أنظر الملحق
⁷ أنظر الملحق

3. شروط العمل وظروفه والتشغيل في الاقتصاد غير المنظم

نتيجة إحجام القطاع الخاص الحدث عن تشغيل المرأة وتقليص حجم التشغيل في القطاع الحكومي هي اتساع تشغيل المرأة في الاقتصاد غير المنظم وفي فرص العمل الهشة التي تتخفف فيها شروط العمل وظروفه ويتدهور الأمان الوظيفي. النساء التي يشغلن فرصا للعمل ينعمن فيها الأمان الوظيفي وتتخفف شروط وظروف العمل في المنطقة هي الأعلى في العالم. حسب بيانات منظمة العمل الدولية، ففي 2013 كان 37,8 في المائة و61,4 في المائة من النساء يعملن في مثل هذه الفرص في كل من الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بينما يبلغ المعدل للرجال في المنطقتين الفرعيتين 25 في المائة و35,3 في المائة على التوالي.

الأجر هو من ضمن شروط العمل، وإذا كان مستوى الأجور والدخول منخفضا بشكل عام في المنطقة، فإن معاناة المرأة مضاعفة حيث أنها تتعرض للتمييز في شأن الأجور. حسب ما نشرته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (إسكوا)، ففي 2013 كان أجر المرأة في الصناعة التحويلية كان أجر المرأة يمثل بالنسبة لأجر الرجل 66 في المائة، و68 في المائة، و50 في المائة و79 في المائة في كل من مصر، والأردن، والأراضي الفلسطينية وسوريا على التوالي.⁸ وحسب بيانات منظمة العمل الدولية، بلغ الفارق في الأجر بين النساء والرجال 38 في المائة، بل وصل إلى 82 في المائة في القطاع الخاص، في مصر، وكان 20 في المائة في الأردن و25 في المائة في الضفة الغربية وقطاع غزة وإن كان الفارق فيهما في صالح المرأة في القطاع العام بنسبة 10 في المائة.⁹

⁸ أنظر UNESWCWA (2013), Arab Millennium Development Goals Report 2013: Facing Current Challenges and Looking Beyond 2015, Available online at

http://www.escwa.un.org/information/publications/edit/upload/E_ESCWA_EDGD_13_1_E.pdf.

⁹ أنظر الملحق



ثانياً: مؤشرات مقترحة لمتابعة التحسن المحرز في وضع المرأة في أسواق العمل

استعرضنا في القسم أولاً مؤشرات معامل التشغيل إلى السكان في سن العمل، والمشاركة في النشاط الاقتصادي، والبطالة، وفرص العمل الهشة التي ينعلم فيها الأمان الوظيفي وينخفض مستوى شروط العمل وظروفه، والفارق في الأجور بين المرأة والرجل. هذه المؤشرات يمكن فيما بعد قياسها بشكل دوري بغية متابعة التقدم في تحقيق غايات الهدف الثامن للتنمية المستدامة.

يمكن أن يضاف إلى المؤشرات التي تقاس دورياً التشغيل في القطاع العام والخاص باعتبار انتشار العمل الهش للنساء والتمييز ضدهن في القطاع الخاص عنه في القطاع العام، وتشغيل النساء في الاقتصاد غير المنظم باعتبار انخفاض شروط العمل وظروفه فيه، كما يمكن قياس ترقى النساء في حياتهن العملية، وإتاحة الفرص التدريبية لهن، ومستوى الوظائف التي يشغلنها. بإيجاز، يمكن النظر في القياس الدوري للمؤشرات الآتية الخاصة بالنساء في أسواق العمل ودعوة الأجهزة الإحصائية في الدول العربية إلى جمع البيانات عنها:

- معامل التشغيل إلى السكان في سن العمل
- معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي
- معدل البطالة
- التشغيل الهش
- التشغيل الحكومي والتشغيل الخاص
- التشغيل في الاقتصاد غير المنظم
- الأجور
- التوزيع القطاعي والمهني
- الترقى في الحياة العملية
- الفرص التدريبية
- الوظائف التي تشغلها المرأة



ثالثا: سياسات لعلاج الوضع غير الموات للمرأة في أسواق العمل

رفع مستوى تشغيل المرأة، ولتحسين شروط تشغيلها وظروفه، ولتحقيق المساواة بينها وبين الرجل هي كلها أهداف تصبّ في صالح المجتمع ونمو الاقتصاد ورفع مستويات المعيشة. هذه السياسات تشمل السياسات المالية وسياسات التعليم، والتشغيل بما في ذلك سياسات سوق العمل، والسياسات الاجتماعية. هكذا تتضح العلاقة الوثيقة بين التشغيل وكل من السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

1. السياسات المالية

يمكن النظر في تحمل الميزانيات العامة لنسبة من أجر المرأة لفترة محددة من أجل تشجيع القطاع الخاص على تشغيلها. بغية تحقيق نفس الغرض يمكن أيضا منح تخفيضات ضريبية لفترة محددة للمنشآت التي تشغل نساء، وكذلك تحمل جزء من تكاليف تدريبهن.

2. سياسات التعليم

سياسات التعليم ينبغي أن تعمل على إلحاق كل الفتيات في سن التعليم بالمدارس. وعندما يصلن إلى سن التعليم الثانوي والجامعي، يمكن النظر في خلق حوافز تؤدي إلى توزيع أفضل لهن على مختلف التخصصات التعليمية حتى يعالج تركيزهن في التخصصات الأدبية. التوزيع الأفضل للفتيات على مختلف التخصصات سيؤدي إلى تمكينهن من تطوير معارفهن ومهاراتهن مع متطلبات أسواق العمل.

3. سياسات التشغيل بما في ذلك سياسات سوق العمل

سياسات التشغيل ينبغي أن تكون موجهة للجميع رجالا ونساء، ومع ذلك، ينبغي النظر في تنمية الصناعات والخدمات في الاقتصاد الحديث التي تكثر فيها فرص العمل التي يمكن أن تشغلها نساء. تنمية هذه الصناعات والخدمات ليست من وظائف سياسة التشغيل، ولكن هذه التنمية ينبغي أن تشمل إجراءات تشغيلية تهدف إلى خلق فرص العمل التي تشغلها نساء في كل منها.

السياسات النشطة لسوق العمل ينبغي أن تتجه إلى تعويض المرأة عن وضعها غير الموات. هنا تستفيد المرأة من المخصصات التي توفرها السياسة المالية للسياسة النشطة لسوق العمل بشكل يتناسب مع الوضع بالغ السوء للمرأة في هذه السوق. إجراءات السياسة النشطة لسوق العمل هي الإجراءات المعهودة من توجيه توفيق بين العرض والطلب، والتوجيه المهني، والتدريب وإعادة التدريب، يضاف إليها المذكور أعلاه تحت السياسة المالية عن تحمل أجزاء من الأجر أو من الضرائب لفترة محددة. التدريب وإعادة التدريب ينبغي أن يصمما بحيث يأخذ معارف المرأة ومهاراتها وكذلك ظروفها الأسرية في الاعتبار. يمكن أيضا لإجراءات السياسة النشطة لسوق العمل أن تتابع الحياة العملية للنساء للتعرف على المشكلات التي تتعرض لها في مختلف مراحلهن السنوية والتي تؤدي على انسحابهن من سوق العمل بعد سنوات من انضمامهن إليه.



علاج مسألة الحراك الجغرافي المقيد للمرأة يمكن أيضا علاجها عن طريق السياسة النشطة لسوق العمل، وكذلك بإجراءات سياسة التشغيل التي تخلق فرصا للعمل في المناطق المختلفة.

4. السياسات الاجتماعية

إجراءات السياسات الاجتماعية التي يمكن أن تسهم في رفع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وفي علاج البطالة التي تعاني منها متعددة. في نفس البلدان المتقدمة، نجد أن ارتفاع معدل مشاركة المرأة في البلدان التي توجد فيها سياسات اجتماعية متقدمة مثل بلدان شمال أوروبا وذلك على العكس من بلدان جنوب القارة. رعاية الطفولة عن طريق إنشاء دور لها من أولى هذه الإجراءات. وإنشاء هذه الدور ينبغي ألا يتوقف على وجود نساء لهن أطفال صغار في سن الرعاية لأن هذا يمكن أن يؤدي إلى التمييز ضدهن في التشغيل. إنشاء دور الرعاية أبناء وبنات في سن الرعاية فقط سواء كان المقصود بالمساعدة رجلا أو امرأة. إجازات رعاية الطفولة ينبغي أن يستفيد منها الرجال والنساء مرة أخرى حتى لا تكون سببا في التمييز ضد النساء. إجازات رعاية الطفولة والأمومة ينبغي النظر في ألا يتحمل تكلفتها أصحاب العمل وحدهم لأن ذلك أيضا يمكن أن يكون بابا للتمييز ضد النساء، ويمكن النظر في أن تتحمل أطراف العمل الثلاثة عن نظام الضمان الاجتماعي أو الميزانية العامة تكاليف هذه الإجازات.

رابعاً: العمل اللائق

التخفيض في بطالة المرأة، والحد من الفرص الهشّة التي تعمل فيها، وتحسين شروط عملها وظروفه، وتحقيق الأمان الوظيفي لها، وعلاج التمييز ضدها في الأجر وفي مستويات الوظائف، وفتح قنوات الترقى أمامها، كلها تسهم في الارتفاع على سلم العمل اللائق للمرأة.

يبقى أن تشارك المرأة في منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على كل مستوياتها بما في ذلك مستويات القيادة، وأن تسهم بالتالي في الحوار الاجتماعي بشأن سياسات التشغيل وبخصوص شروط العمل وظروفه الخاصة بسوق العمل كله، برجاله ونسائه. هكذا يكون الهدف الثامن قد شارك أيضا في تحقيق الهدف الخامس نفسه، أي في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.



الخلاصة

أهداف التنمية المستدامة هي كل تماسك ينبغي العمل على تحقيقها ككتلة واحدة. تحقيق هدف منها يفيد في تحقيق الأهداف الأخرى. هذا واضح بشكل خاص فيما يعلق بالتشغيل لأن التشغيل لا يمكن النهوض به إلا عبر مجالات السياسات الأخرى. وهو واضح بشكل إضافي فيما يخص تشغيل المرأة. الهدف الثامن فيما يتعلق بتشغيل المرأة يرتبط ارتباطا وثيقا بالهدف الخامس المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين، ولكنه مرتبط كذلك ومثلا بالهدفين الخاصين بالتعليم والحد من الفقر.

ومن المهم التشديد على أن تشغيل المرأة ليس على حساب تشغيل الرجل بأي حال من الأحوال ففرص العمل ليست كمية ثابتة تأخذ هذه المجموعة أو تلك أو هذا النوع أو ذاك وإنما فرص تزداد بمشاركة المشاركين من نساء ورجال في إنتاج الدخل والثروة.

Annex

الملحق

1- Employment-to-population ratio (ILO estimates, by sex and age group)

	Year	Sex	Age group	Population ('000)	Employment ('000)	Employment-to-population ratio
Middle East	1991	MF	Total	73 203	30 853	42.1
		MF	Youth	25 279	6 805	26.9
		MF	Adult	47 923	24 048	50.2
		M	Total	38 403	27 287	71.1
		M	Youth	13 006	5 841	44.9
		M	Adult	25 397	21 446	84.4
		F	Total	34 800	3 566	10.2
		F	Youth	12 273	964	7.9
		F	Adult	22 527	2 602	11.6
	2000	MF	Total	100 617	41 358	41.1
		MF	Youth	35 395	8 599	24.3
		MF	Adult	65 222	32 759	50.2
		M	Total	52 392	35 170	67.1
		M	Youth	18 141	7 197	39.7
		M	Adult	34 251	27 973	81.7
		F	Total	48 225	6 188	12.8
		F	Youth	17 254	1 402	8.1
		F	Adult	30 971	4 786	15.5
	2013	MF	Total	155 874	68 308	43.8
		MF	Youth	41 967	9 434	22.5
		MF	Adult	113 907	58 874	51.7
		M	Total	83 551	57 486	68.8
		M	Youth	21 962	7 955	36.2
		M	Adult	61 588	49 531	80.4
F		Total	72 323	10 822	15.0	
F		Youth	20 005	1 479	7.4	
F		Adult	52 318	9 343	17.9	
North Africa	1991	MF	Total	84 344	35 266	41.8
		MF	Youth	27 838	7 412	26.6
		MF	Adult	56 506	27 854	49.3
		M	Total	42 029	28 289	67.3
		M	Youth	14 181	5 578	39.3
		M	Adult	27 847	22 710	81.6
		F	Total	42 316	6 977	16.5
		F	Youth	13 657	1 833	13.4
		F	Adult	28 659	5 143	17.9
	2000	MF	Total	108 273	44 134	40.8
		MF	Youth	35 369	8 891	25.1
		MF	Adult	72 904	35 243	48.3
		M	Total	53 961	35 160	65.2
		M	Youth	17 952	6 650	37.0
		M	Adult	36 009	28 510	79.2
		F	Total	54 312	8 974	16.5
		F	Youth	17 416	2 241	12.9
		F	Adult	36 895	6 733	18.2
	2013	MF	Total	143 837	61 895	43.0
		MF	Youth	38 966	9 155	23.5
		MF	Adult	104 871	52 739	50.3
		M	Total	71 433	48 258	67.6
		M	Youth	19 800	7 137	36.0
		M	Adult	51 634	41 121	79.6
F		Total	72 404	13 636	18.8	
F		Youth	19 166	2 018	10.5	

Year	Sex	Age group	Population ('000)	Employment ('000)	Employment-to-population ratio
	F	Adult	53 238	11 618	21.8

Source: ILO – KILM 8th edition

2- Labor force participation rate (ILO estimates; by sex and age group)

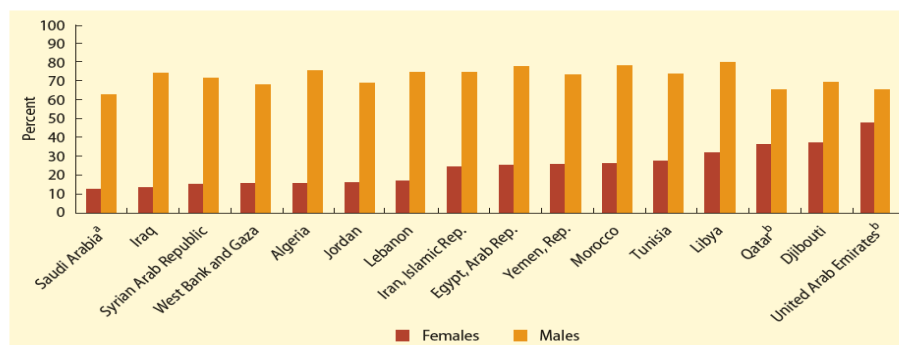
	Year	Sex	Age group	Population ('000)	Labor force ('000)	Labor force participation rate (%)
Middle East	1991	MF	Total	73 203	34 641	47.3
		MF	Youth	25 279	9 003	35.6
		MF	Adult	47 923	25 638	53.5
		M	Total	38 403	30 108	78.4
		M	Youth	13 006	7 459	57.3
		M	Adult	25 397	22 649	89.2
		F	Total	34 800	4 533	13.0
		F	Youth	12 273	1 545	12.6
		F	Adult	22 527	2 988	13.3
	2000	MF	Total	100 617	46 759	46.5
		MF	Youth	35 395	11 556	32.6
		MF	Adult	65 222	35 203	54.0
		M	Total	52 392	38 913	74.3
		M	Youth	18 141	9 250	51.0
		M	Adult	34 251	29 664	86.6
		F	Total	48 225	7 845	16.3
		F	Youth	17 254	2 306	13.4
		F	Adult	30 971	5 539	17.9
	2013	MF	Total	155 874	76 841	49.3
		MF	Youth	41 967	13 152	31.3
		MF	Adult	113 907	63 689	55.9
M		Total	83 551	62 996	75.4	
M		Youth	21 962	10 408	47.4	
M		Adult	61 588	52 588	85.4	
F		Total	72 323	13 845	19.1	
F		Youth	20 005	2 744	13.7	
F		Adult	52 318	11 101	21.2	
North Africa	1991	MF	Total	84 344	40 731	48.3
		MF	Youth	27 838	10 287	37.0
		MF	Adult	56 506	30 444	53.9
		M	Total	42 029	31 778	75.6
		M	Youth	14 181	7 349	51.8
		M	Adult	27 847	24 429	87.7
		F	Total	42 316	8 954	21.2
		F	Youth	13 657	2 938	21.5
		F	Adult	28 659	6 015	21.0
	2000	MF	Total	108 273	52 090	48.1
		MF	Youth	35 369	12 758	36.1
		MF	Adult	72 904	39 332	54.0
		M	Total	53 961	40 380	74.8
		M	Youth	17 952	9 129	50.9

Year	Sex	Age group	Population ('000)	Labor force ('000)	Labor force participation rate (%)
2013	M	Adult	36 009	31 251	86.8
	F	Total	54 312	11 710	21.6
	F	Youth	17 416	3 629	20.8
	F	Adult	36 895	8 081	21.9
	MF	Total	143 837	70 554	49.1
	MF	Youth	38 966	13 111	33.6
	MF	Adult	104 871	57 443	54.8
	M	Total	71 433	53 191	74.5
	M	Youth	19 800	9 366	47.3
	M	Adult	51 634	43 825	84.9
	F	Total	72 404	17 363	24.0
	F	Youth	19 166	3 745	19.5
	F	Adult	53 238	13 618	25.6

Source: ILO – KILM 8th edition

3- Labor Force Participation in Selected MENA Countries

FIGURE 1.2 Labor force participation rates of the working-age population in selected economies in MENA, by gender, 2009–10



Source: Based on ILO-KILM 2012, Kuwait's 2009 Annual Statistical Abstract, Oman's Labor Statistics 2009, Saudi Arabia's 2009 Saudi Manpower Survey, and the United Arab Emirates' Labor Force Survey (LFS) 2009. See the appendix for more information on some of these surveys.
a. Refers to national, nonimmigrant population.
b. Includes immigrant population.

4- Labor force participation rates of the working – age population (2009-1010):

Country	Male (%)	Female (%)
Saudi Arabia	62	11
Iraq	75	13
Syria	71	15
West Bank and Gaza	69	53
Algeria	78	17
Jordan	70	18
Lebanon	77	19
Egypt	82	28
Yemen	74	28
Morocco	84	29

Tunisia	78	30
Libya	86	35
Qatar	69	39
UAE	69	51

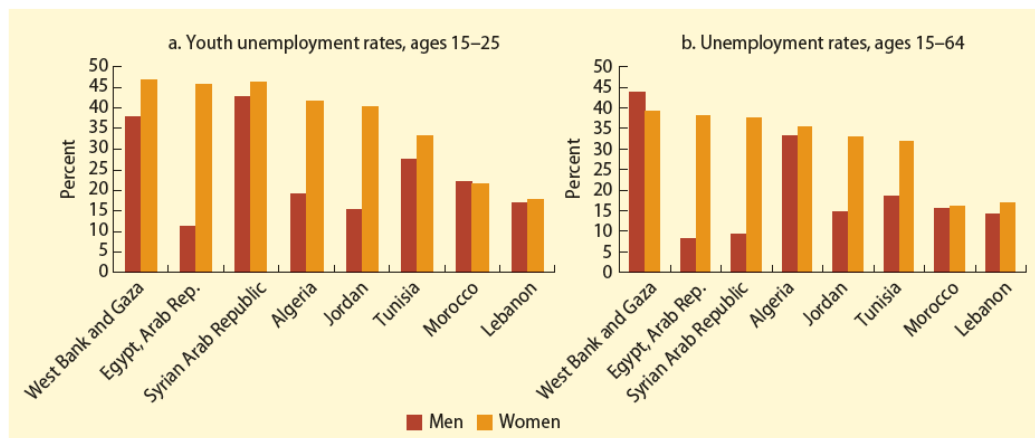
5- Unemployment rate (ILO estimates; by sex)

	Year	Sex	Labor force ('000)	Unemployed ('000)	Unemployment rate (%)
Middle East	1991	MF	34 641	3 788	10.9
		M	30 108	2 821	9.4
		F	4 533	967	21.3
	2000	MF	46 759	5 400	11.5
		M	38 913	3 743	9.6
		F	7 845	1 657	21.1
	2013	MF	76 841	8 533	11.1
		M	62 996	5 510	8.7
		F	13 845	3 024	21.8
North Africa	1991	MF	40 731	5 466	13.4
		M	31 778	3 489	11.0
		F	8 954	1 977	22.1
	2000	MF	52 090	7 957	15.3
		M	40 380	5 220	12.9
		F	11 710	2 737	23.4
	2013	MF	70 554	8 659	12.3
		M	53 191	4 933	9.3
		F	17 363	3 727	21.5

Source: ILO – KILM 8th edition

6- Unemployment rates in Selected MENA Countries

FIGURE 2.2 Unemployment rates by gender in selected economies in MENA, 2006–10



Source: Based on ILO-KILM 2012 for Algeria, Iraq, Lebanon, the Syrian Arab Republic, the West Bank and Gaza, and the Republic of Yemen and on the Arab Republic of Egypt's Labor Market Panel Survey (LMPS) 2006, Jordan's LMPS 2010, Morocco's Labor Force Survey (LFS) 2009, and Tunisia's LFS 2010. See the appendix for more information on these surveys.
Note: MENA = Middle East and North Africa.

7- Unemployment rates by Gender – Youth Unemployment (ages 15-25):

Country	Male (%)	Female (%)
West Bank and Gaza	47	38
Egypt	46	11
Syria	46	44
Algeria	42	20
Jordan	41	16
Tunisia	34	29
Morocco	23.5	23
Lebanon	17.5	17

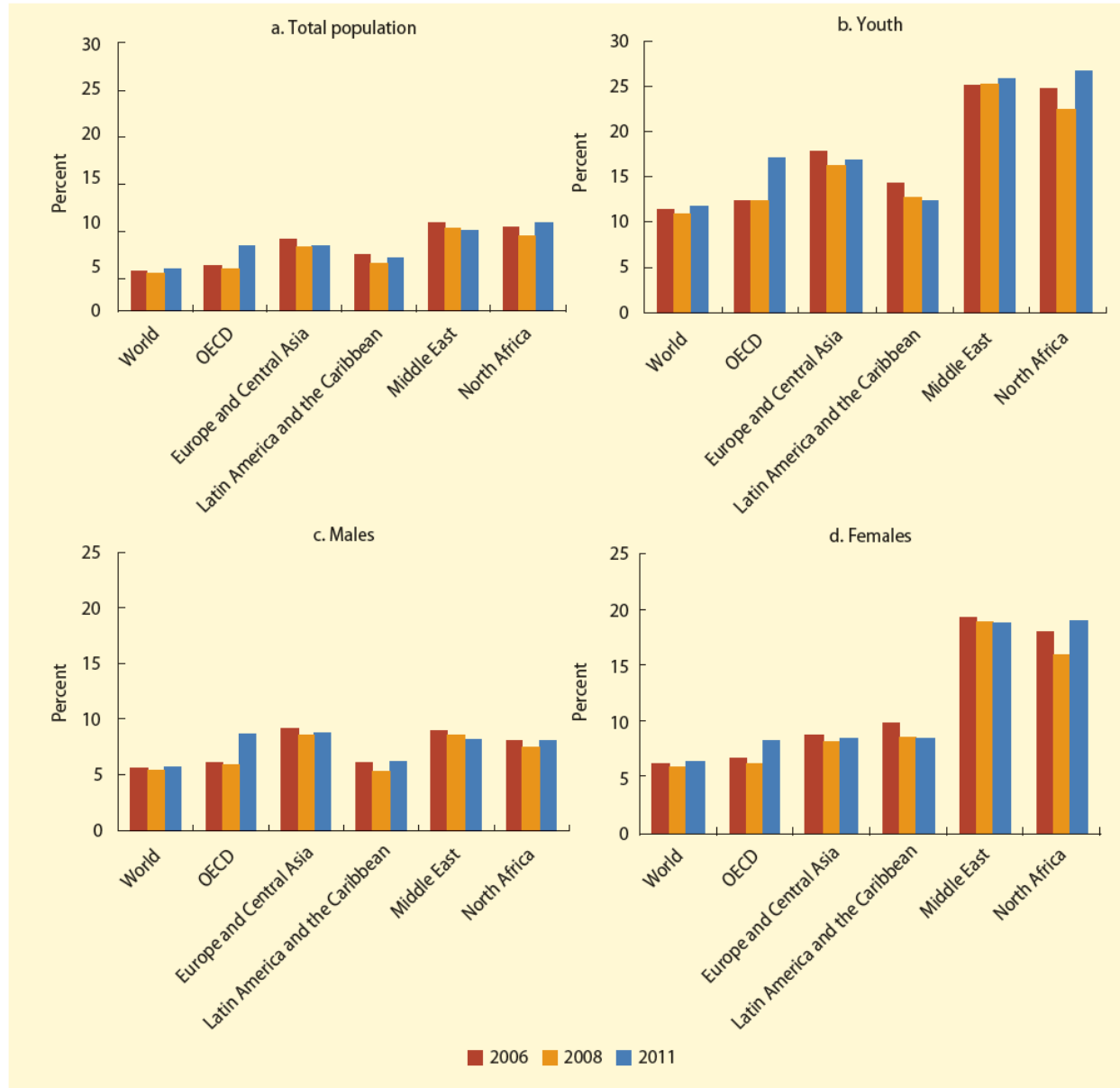
8- Unemployment rates by Gender (ages 15-64):

Country	Male (%)	Female (%)
West Bank and Gaza	44	39
Egypt	39	8
Syria	38.5	9
Algeria	37	36
Jordan	36	16
Tunisia	35	20
Morocco	16.5	16

Lebanon	18	17
---------	----	----

9- Regional Unemployment Rates by Gender

FIGURE 1.3 Unemployment rates in various world regions, by age group and gender, 2006–11



Source: Based on ILO-KILM 2012.

Note: Youth refers to those ages 15–24. OECD = Organisation for Economic Co-operation and Development.

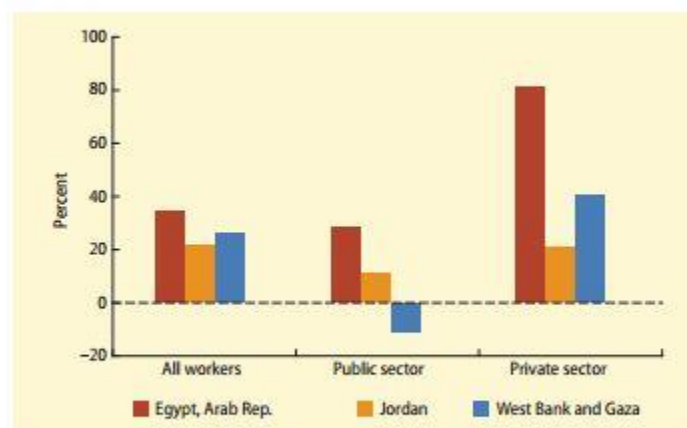
10- Employment by sector (ILO estimates; by sex)

	Year	Sex	Agriculture (%)	Industry (%)	Services (%)
Middle East	1991	MF	24.5	23.9	51.6
		M	23.0	25.8	51.2
	2000	F	36.3	9.4	54.4
		MF	22.9	23.8	53.3
		M	20.7	26.1	53.2
	2013	F	35.5	11.2	53.4
		MF	14.3	27.0	58.6
		M	12.3	30.1	57.7
		F	25.1	11.0	63.9
North Africa	1991	MF	34.9	21.7	43.4
		M	32.0	23.5	44.5
		F	46.5	14.7	38.8
	2000	MF	33.9	20.0	46.1
		M	31.1	22.1	46.7
		F	44.7	11.7	43.6
	2013	MF	28.0	22.8	49.3
		M	25.8	25.9	48.3
		F	35.6	11.7	52.7

Source: ILO – KILM 8th edition

11- Wage gap in Selected Arab Countries

FIGURE O.17 Male-female wage gap in selected MENA economies, various years, 2006–10



Source: Based on the Egypt LMPS 2006, the Jordan LMPS 2010, and the West Bank and Gaza LFS 2008.
Note: MENA = Middle East and North Africa. The sample is urban workers working between 30 and 60 hours per week.

12- Male- female wage gap in selected MENA Economies

Country	All Workers (%)	Public Sector (%)	Private Sector (%)
Egypt	38	35	82
Jordan	20	8	20
West Bank And Gaza	25	-10	40

13- Vulnerable Employment in the Middle East

Year	Vulnerable employment (Thousands) Total	Vulnerable employment (Thousands) Male	Vulnerable employment (Thousands)
1991	11,219	9,416	1,803
2000	12,335	10,651	2,684
2010	15,969	12,715	3,254

Source: ILO – Global Employment Trends 2014

14- Vulnerable employment in Selected Middle East Countries in 2012

Country	Vulnerable employment (Thousands) Total	Vulnerable employment (Thousands) Male	Vulnerable employment (Thousands) Female
Bahrain	14	12	1
West Bank and Gaza	212	160	52
Iraq	1,733	1,161	572
Jordan	162	156	6
Kuwait	39	33	5
Lebanon	546	477	69
Oman	67	43	25
Qatar	7	7	0
Saudi Arabia	542	519	23
Syria	1,883	1,768	115
UAE	54	50	4

Source: ILO – Global Employment Trends 2014

15- Vulnerable Employment in North Africa

Year	Vulnerable employment (Thousands) Total	Vulnerable employment (Thousands) Male	Vulnerable employment (Thousands) Female
1991	14,802	10,594	4,208
2000	17,354	12,379	4,975
2010	21,508	14,214	7,294

Source: ILO – Global Employment Trends 2014

16- Vulnerable Employment by Country (North Africa 2012)

Country	Vulnerable employment (Thousands) Total	Vulnerable employment (Thousands) Male	Vulnerable employment (Thousands) Female
Algeria	4,838	3,901	937
Egypt	5,387	3,330	2,057

Libya	272	172	100
Morocco	4,488	2,692	1,796
Sudan	5,838	3,567	2,270
Tunisia	896	731	165

Source: ILO – Global Employment Trends 2014