

المساواة بين الجنسين والشمول والاستدامة

2

الرسائل الرئيسية

يستهدف العديد من الوظائف النساء والرجال على حد سواء، لكن العديد من المهن الأخرى تقتصر على أحدهما دون الآخر.



يستهدف العديد من إعلانات الوظائف صراحة أو ضمناً جنساً معيناً لوظيفة معينة. غير أن المهارات اللازمة في إعلانات الوظائف هذه محايدة جنسانياً بحكم تعريفها.



معظم الوظائف المطلوبة التي تستهدف النساء هي وظائف برتب مبتدئة، كما أن أدنى حصة من الوظائف التي تستهدف المرأة هي في المناصب الإدارية والعليا، مع أن المزيد من الوظائف العليا لها طرائق عمل أكثر مرونة.



الوظائف في المنطقة العربية شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة ومتاحة لهم؛ غير أنه لا تتوفر فرص عمل تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة. وليس هناك دليل على أن معظم الوظائف يمكن أن تستوعب الأشخاص ذوي الإعاقة.



التواصل والمحاسبة هما أكثر مهارتين مطلوبتين على أي مستوى وظيفي، في حين أن مهارات إدارة المشروعات، ومراقبة الجودة، والتخطيط، والقيادة مطلوبة فقط في المستويات المهنية المتوسطة والعليا.



2. المساواة بين الجنسين والشمول والاستدامة

ألف. لمحة عامة



يُدمجهم واستيعابهم في وظائف لائقة. ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية، يُقدَّر أن 15 في المائة من سكان العالم هم من الأشخاص ذوي الإعاقة⁴⁴. أما في المنطقة العربية، فتتراوح البيانات الوطنية عن معدلات انتشار الإعاقة بين 0.2 في المائة في قطر، و1 في المائة في موريتانيا، و4.8 في المائة في السودان⁴⁵. ومن المرجح أن تكون معدلات الانتشار في المنطقة أعلى مما أُبلغ عنه، بسبب التحديات المختلفة في منهجيات تحديد الإعاقة وجمع البيانات بشأنها⁴⁶.

لا تزال الفجوة بين الجنسين كبيرةً في جميع البلدان العربية، إذ أن فرص حصول النساء على الوظائف والتمويل والأراضي وملكية الأصول فيها أقل من أقاليم العالم الأخرى. كما أن بطالة الشباب مرتفعة أيضاً، حيث تُسجَّل المنطقة العربية أعلى مستوى من البطالة بين الشباب على مستوى العالم. وفيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى الرغم من أن المنطقة قد أحرزت تقدماً كبيراً في تشجيع تحسين فرص وصولهم إلى مواقع التوظيف، فإنها تظل تواجه تحديات تتعلق

باء. إدراج المنظور الجنساني



نطاق واسع. وبلغ معدل البطالة بين النساء العربيات 20 في المائة في عام 2019 مقارنة بنسبة 7.8 في المائة فقط بين الرجال العرب. أما بطالة الشباب في المنطقة العربية فهي الأعلى في العالم. وتتركز النساء العاملات في المنطقة في الشركات العامة أو شبه العامة التي تتسم بالكثير من الحواجز غير المرئية، حيث إن عدد النساء في المناصب الإدارية هو الأدنى في العالم⁴⁷. ولهذا السبب، جرى اختبار مدى مراعاة إعلانات الوظائف للمساواة بين

تمخضت التغييرات المعطلة في مكان العمل التي أحدثتها الثورة الصناعية الرابعة عن إشارات متباينة. ولم يتضح بعد ما إذا كانت طرائق العمل الجديدة تفاقم من أوجه عدم المساواة القائمة بين الجنسين أو تحد منها أو تديمها. وقد استُحدثت في المنطقة العربية العديد من الفرص الاقتصادية للنساء العربيات؛ غير أن بطالتهن لا تزال مرتفعة جداً، كما أن التحيز الجنساني في التوظيف (والمشاركة الاقتصادية بوجه عام) لا يزال منتشرًا على

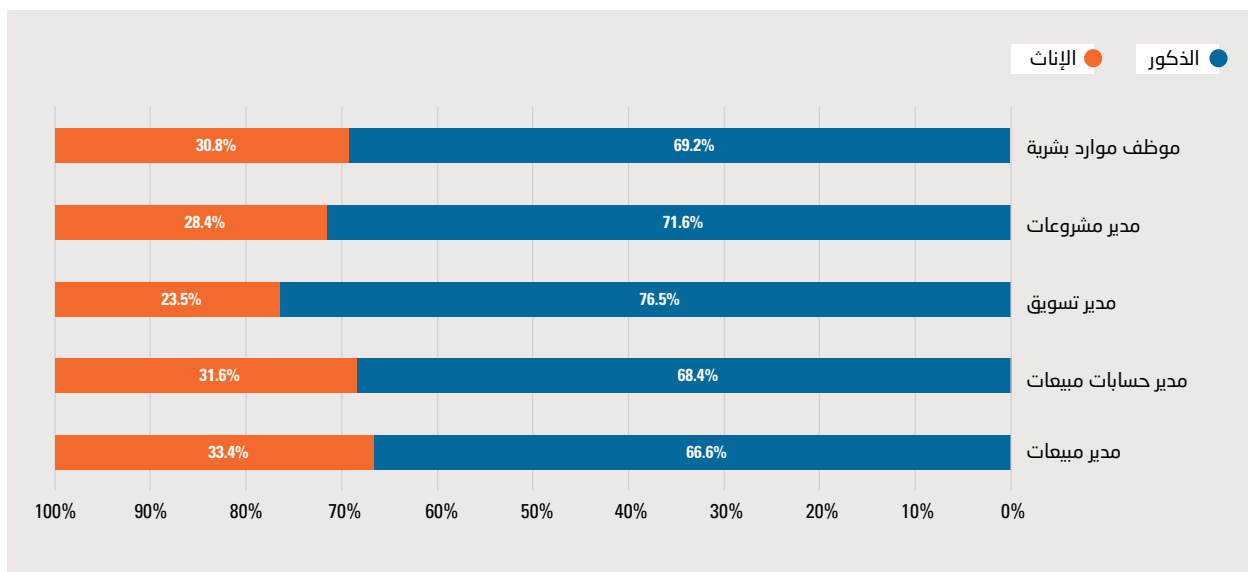
وتلك التي تهيمن عليها الإناث فيما يخص استخدام الصيغة المؤنثة. وقد فُحصت الصيغة المذكورة المتطرفة في وقت لاحق عبر ثلاث دراسات تجريبية. فعندما كانت تصاغ إعلانات الوظائف لتتضمن صيغة مذكرة أكثر منها مؤنثة، باتت تلك الوظائف أقل جاذبية للنساء، مما زاد التوجه إلى أن يشغل الرجال هذه المهن⁴⁸.

كما يُظهر الشكل 12 أهم خمس وظائف معلن عنها عبر الإنترنت في المنطقة (مدير مبيعات، ومدير حسابات مبيعات، ومدير تسويق، ومدير مشروعات، وموظف موارد بشرية) والتي تشير إلى تفضيل الرجال في إعلانات التوظيف ذات الصلة. وهو أمر مقلق لأنه لا يؤثر على مَن يتقدمون لشغل الوظائف فحسب، بل وأيضاً على مَن يشغلونها في نهاية المطاف. وتفرز عملية الفحص هذه الوظائف على أساس نوع الجنس، وترسّخ المعايير الثقافية والاجتماعية المتحيزة جنسانياً السائدة في المنطقة لعقود من الزمن.

الجنسين في سوق العمل العربية على مختلف مستويات الأقدمية.

ووفقاً لراصد المهارات في الإسكوا، فإن نحو 55 في المائة من إعلانات الوظائف عبر الإنترنت في المنطقة العربية يستهدف الذكور، صراحة أو ضمناً، بينما يستهدف 32 في المائة منها الإناث فقط، ويُعتبر 12 في المائة منها محايداً جنسانياً. واستند هذا التصنيف إلى قاموس للصيغ المذكرة والمؤنثة، يعيّن وسمّاً للتحيز الجنساني لتوصيفات الوظائف. وقد أعدّ القاموس كل من Kay (2011) وFriesen وGaucher الذين استخدموا التحليلات التجريبية والأرشيفية. وقد تحققوا، ضمن عينة عشوائية من إعلانات الوظائف، من وجود اختلافات غير مباشرة ولكن منهجية في الصيغة. وكشفت النتائج التي توصلوا إليها أن إعلانات الوظائف في المجالات التي يهيمن عليها الذكور تستخدم صيغة مذكرة أكثر من الإعلانات في المجالات التي تهيمن عليها الإناث. بيد أنهم لم يلاحظوا أي فرق بين المجالات التي يهيمن عليها الذكور

الشكل 12. التحيز الجنساني في أهم خمس مهن معلن عنها عبر الإنترنت في المنطقة العربية

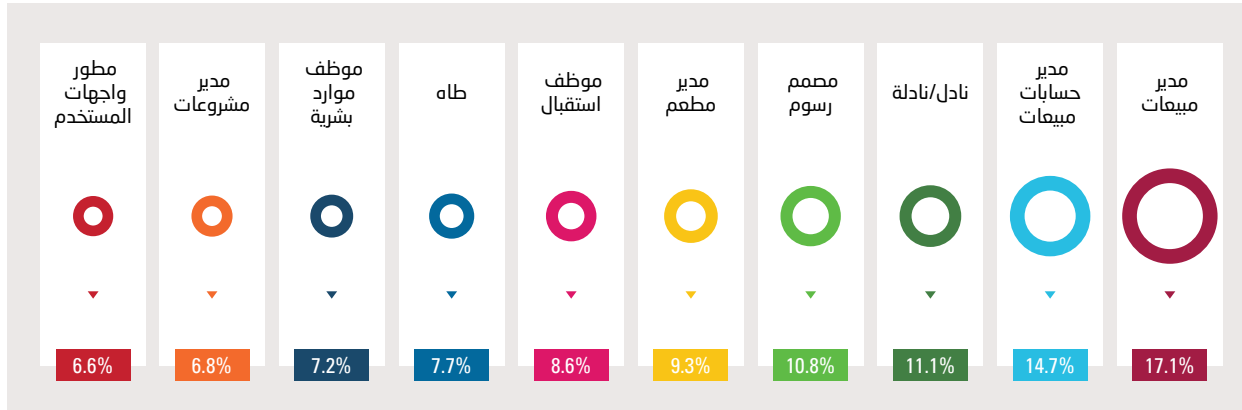


المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

العمل الدولية (2021)، فإن المنطقة العربية متخلفة كثيراً عن بقية العالم، حيث إن أقل من 5 في المائة من الشركات التي شملتها الدراسة في المنطقة لديها مديرة برتبة عالية مقارنة بأكثر من 15 في المائة على مستوى العالم. بيد أنه يمكن الاستنتاج أيضاً من الشكلين 13 و14 بأن الوظائف المطلوبة تؤكد على تمتع النساء بميزة على الرجال في مجالات الإبداع نظراً لوجود وظيفتين إبداعيتين (تصميم الرسوم وتطوير واجهات المستخدم) ضمن قائمة أهم عشر وظائف تستهدف الإناث، بينما لا تدرج أي وظائف قائمة على الإبداع ضمن أهم عشر وظائف تستهدف الذكور.

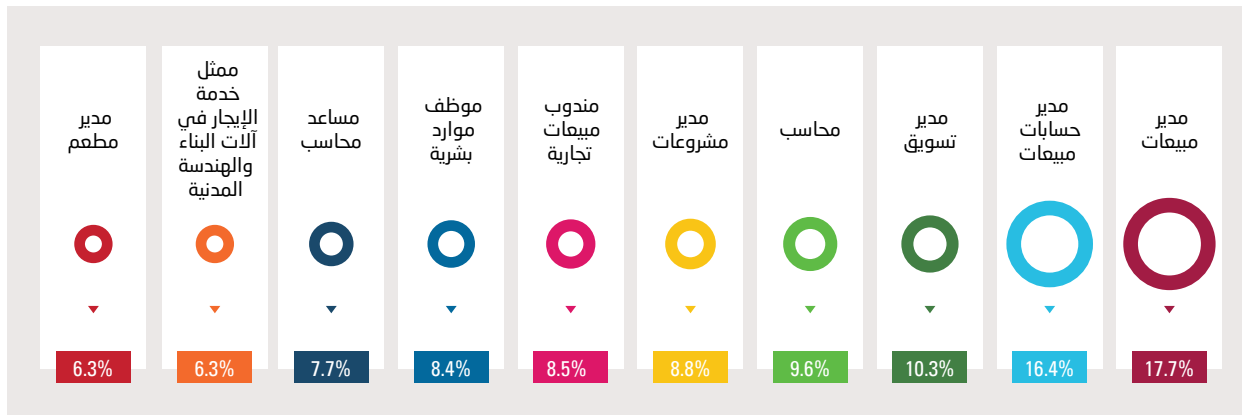
ويبين الشكلان 13 و14 أهم عشر وظائف تستهدف الإناث وأهم عشر وظائف تستهدف الذكور. وتعد وظائف مديري المبيعات، ومديري حسابات المبيعات، ومسؤولي الموارد البشرية، ومديري المشروعات، ومديري المطاعم من بين أهم عشر وظائف معلنة عبر الإنترنت للذكور والإناث كليهما. ولا تؤكد النتائج تفافم التفاوت بين الجنسين على امتداد سلم المسؤوليات في جميع أنحاء المنطقة العربية، وتحديدًا في أدوار صنع القرار. ولكن عدد النساء في المناصب الإدارية، كما ذكر سابقاً، أقل بكثير من عدد الرجال الذين يشغلون هذه المناصب. وحسب الإسكوا ومنظمة

الشكل 13. أهم عشر وظائف تستهدف الإناث



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 14. أهم عشر وظائف تستهدف الذكور

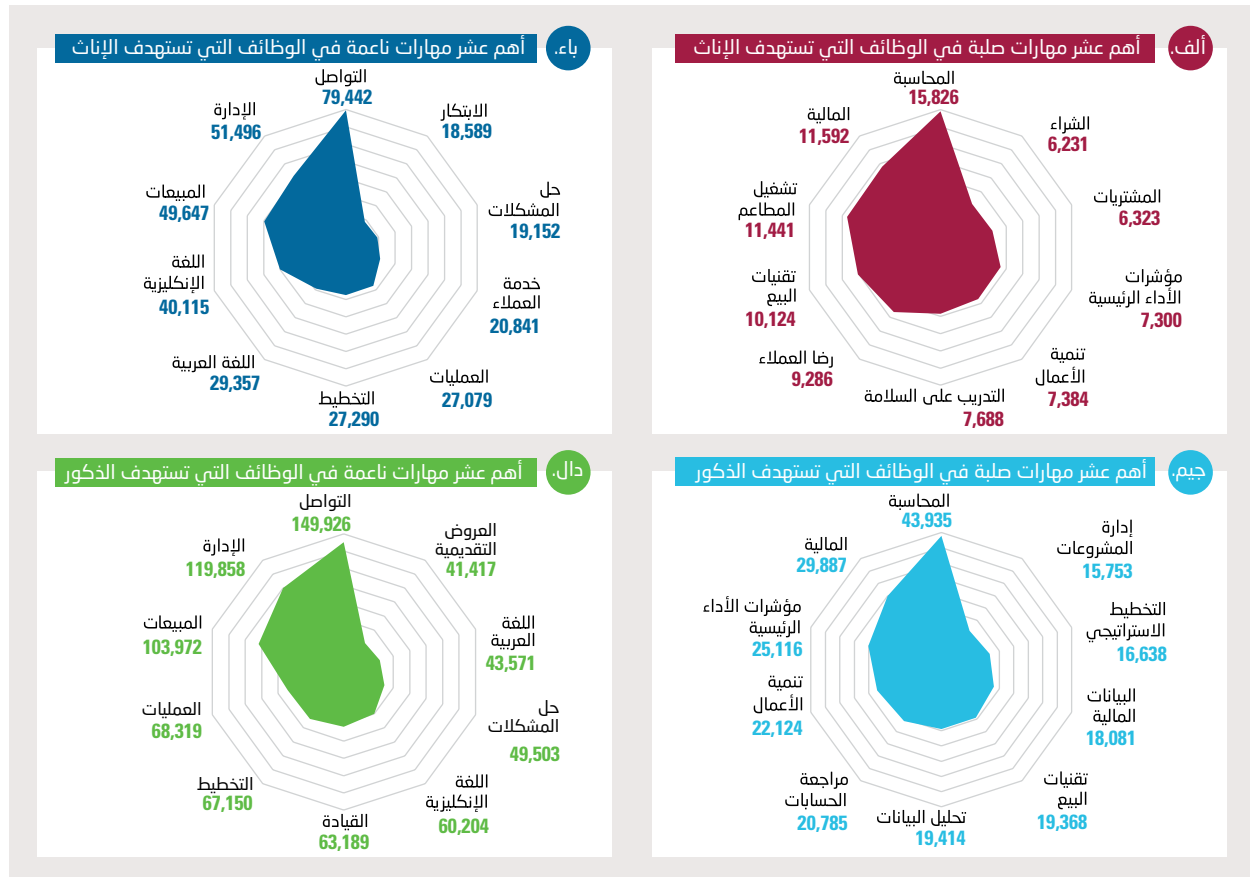


المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

للرجال و61 في المائة للنساء. وهذا يعني أن النساء لم يعدن أكثر حظوة من الرجال لشغل وظائف تتطلب درجة عالية من الكفاءة في المهارات الناعمة فقط. كما أن النساء لسن أقل حظوة من الرجال لشغل وظائف تتطلب بشدة مهارات ميكانيكية. ومن بين الملاحظات المثيرة للاهتمام أن ثمانين من أهم عشر مهارات ناعمة، وخمسة من أهم عشر مهارات صلبة مشتركة بين الوظائف التي تستهدف الذكور وتلك التي تستهدف الإناث. وبناءً على ذلك، تشير البيانات إلى أن إعلانات الوظائف عبر الإنترنت تتفادى عن غير قصد التحيز الجنساني في طلبها على المهارات، ولكنها تميز في صيغة إعلانات الوظائف. وثمة ملاحظة أخرى هي أن الابتكار كمهارة ناعمة مطلوب كثيراً في الوظائف التي تطلب مرشحات إناث وهو ما يرتبط بالطلب العالمي على المهارات.

وتتأثر مختلف المهارات التي يستعملها الرجال والنساء في مكان العمل بالوظائف التي يميلون إلى شغلها. وكما ذكر آنفاً، فإن المهارات المطلوبة أكثر في عالم الأعمال اليوم هي المهارات الناعمة. وغالباً ما تعمل النساء في مهن تتطلب مهارات اجتماعية عالية. فهن يتألقن في هذه الوظائف لأنهن يتمتعن بالفطرة بمعظم هذه المهارات الناعمة مقارنة بالرجال الذين عادةً ما يتركز عملهم في مهن تتطلب المزيد من المهارات الميكانيكية⁴⁹. وربما يكون ذلك أحد أسباب تفوق النساء على الرجال في وظائف الرعاية الصحية، والتعليم، والدعم الإداري، والمبيعات. غير أن النتائج التي تم التوصل إليها (الشكل 15) تشير إلى أن سوق العمل العربية تتطلب مهارات ناعمة وصلبة على نحو متساو تقريباً من الرجال والنساء كليهما. وتبلغ نسبة المهارات الناعمة إلى الصلبة المطلوبة 63 في المائة

الشكل 15. أهم عشر مهارات صلبة وناعمة مطلوبة في وظائف الإناث مقابل وظائف الذكور



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

إمكانية الوصول إلى فرص التوظيف لكلا الجنسين على قدم المساواة. كما يجب إشراك النساء في بناء القدرات، وينبغي أن تتاح لهن فرص أكبر للحصول على التمويل. وسيؤدي تعزيز المساواة بين الجنسين في نهاية المطاف إلى تحسين الكفاءة، والإنتاجية، والقدرة التنافسية، والاقتصاد ككل.

ولا تهدف السياسات المراعية للمنظور الجنساني إلى الاحتفاظ بالميزة النسبية للنساء في قطاعات بعينها فحسب، بل أيضاً إلى عكس اتجاه التمييز في القطاعات الأخرى. وتحدّ السياسات الشاملة من القيود القائمة على نوع الجنس التي تواجهها رائدات الأعمال والموظفات. ولذلك، يجب تعزيز

جيم. إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل



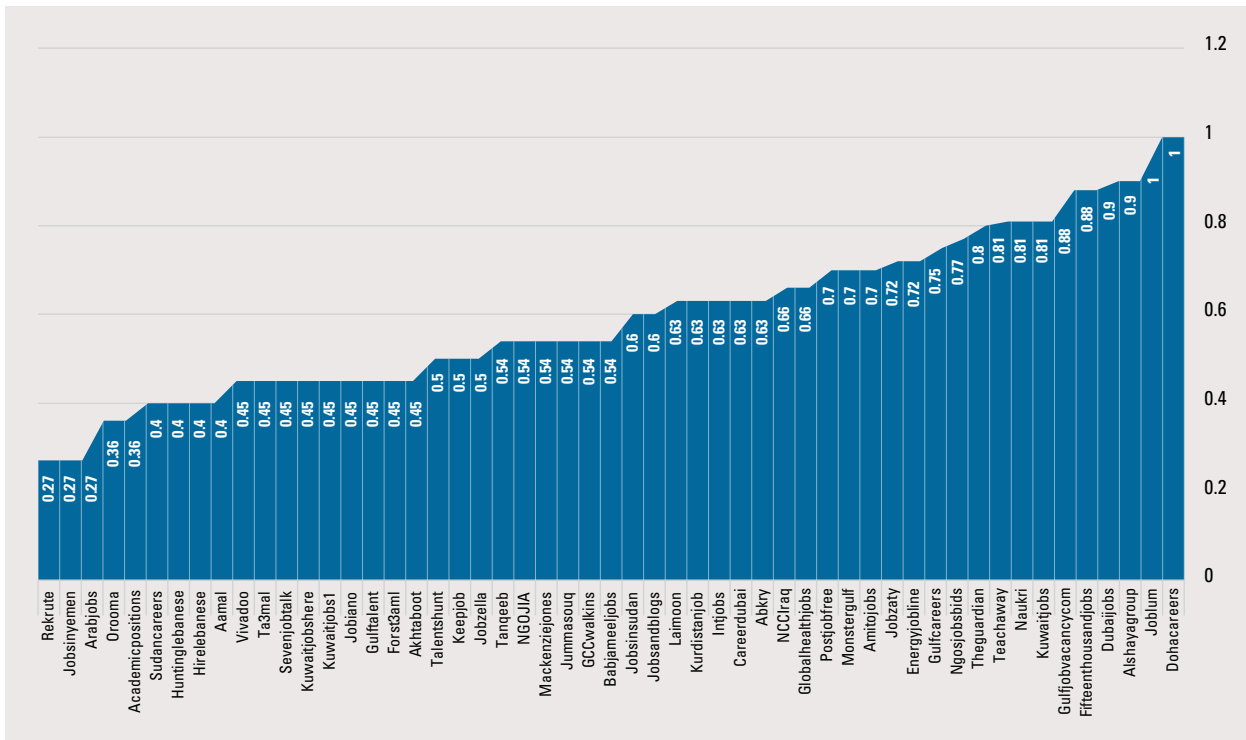
وفي البلدان العربية، تُعدّ معدلات البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة أعلى بكثير من معدلات البطالة بين الأشخاص غير المعاقين⁵¹. ففي لبنان مثلاً، فإن نحو 86 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة غير نشطين اقتصادياً، ولا يشاركون بالتالي في سوق العمل⁵². وبينما يعمل 43.1 في المائة من الأشخاص الذين لا يعانون من أي نوع من أنواع الإعاقة في لبنان، فإن 12.4 في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون⁵³. ويدل ذلك على أن البلدان العربية ينبغي أن تسعى جاهدة لتهيئة وتعزيز بيئات عمل أكثر شمولاً يشعر فيها الجميع بالترحيب والاحترام، وكذلك تهيئة بيئات تمكّن جميع المترشحين المحتملين من تحقيق إمكاناتهم على قدم المساواة.

قام ما مجموعه 17 بلداً عربياً بتخصيص حصص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص. فالقانون الجزائري، على سبيل المثال، ينص على أن 1 في المائة من العاملين لكل ربّ عمل يجب أن يكونوا من الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتراوح هذا الرقم ما بين 2 في المائة في البحرين، و5 في المائة في مصر والعراق، و7 في المائة في المغرب⁵⁰. ويُعدّ الشمول والتنوع مسألتين محدّتين، ولا سيما داخل قطاعات الأعمال التي طالما كانت محركات للتغيير الاجتماعي. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم في المنطقة العربية في مجال المساواة بين الجنسين، فلا يزال تحسين إدماج منظور الإعاقة فيها متخلفاً عن الركب بسبب القيود المفروضة على حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التعليم الجيد وفرص العمل اللائق.



©iStock.com/AndreyPopov

الشكل 16. درجة النفاذية الرقمية للأشخاص ذوي الإعاقة حسب موقع التوظيف



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

ملاحظة: تقيّم درجة النفاذية الإلكترونية مدى سهولة استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة للإنترنت وتكنولوجيا المعلومات.

نفاذية رقمية تساوي أو تزيد عن 94 في المائة. وبالنظر إلى أن مواقع التوظيف هي أكثر طريقة شائعة يبدأ من خلالها المترشحون للوظائف بالتعرف على منظمة ما، فإن دمج شمول الإعاقة ضمن مواقع التوظيف سيقلل من خطر إقصاء مجموعة كبيرة من المترشحين من سوق العمل. لكن توفر موقع توظيف أو موقع وب شامل لا يعني ضمان وظائف شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة.

وبالنظر إلى إمكانية نفاذ الأشخاص ذوي الإعاقة، تظهر البيانات أن مواقع التوظيف في المنطقة العربية شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة ويمكنهم النفاذ إليها. لكن ذلك ليس الجانب الوحيد الذي ينبغي تقييمه. فعادةً ما تتاح إعلانات الوظائف مساحات إعلان ضيقة، وهو ما قد يعود إلى حاجة

وعلى هذا الصعيد، تمّ حساب درجات النفاذية الرقمية لأول 54 موقع توظيف تم استخلاص بياناتها في راصد المهارات في الإسكوا⁵⁴. وبيّن الشكل 16 أن من بين 54 من مواقع التوظيف التي تم استخلاص بياناتها، فإن موقعي "Doha Careers" و"Joblum" هما الأيسر نفاذاً للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث بلغت نسبة النفاذية الرقمية لكل منها 100 في المائة. وبالنسبة للمواقع التي لم تُستخلص بياناتها، مثل إنديد (Indeed) ولينكد إن (LinkedIn)، كان معدل النفاذية الرقمية لهما 93 و100 في المائة. كما تشير النتائج إلى أن من بين مواقع التوظيف الخمسة التي استُخرجت منها معظم إعلانات الوظائف (تنقيب "Tanqeeb"، والوسيط "Waseet"، و"GCC WALKINS"، و"Wuzzuf"، و"Energy Jobline")، كان لدى أربعة منها درجات

الإعاقة على عمليات تعيين أطول. وينبغي بالتالي تقييم مدة إعلانات الوظائف عبر الإنترنت في المنطقة العربية، بالإضافة إلى شمول اللغة المستخدمة في المنشورات.

الشركات الملحة لملء شواغر معينة، أو محدودية ميزانياتها، أو تواريخ الإغلاق التي تفرضها مواقع التوظيف. وكما أفاد Chen وEriksson (2009)، تنطوي الوظائف التي تستهدف الأشخاص ذوي

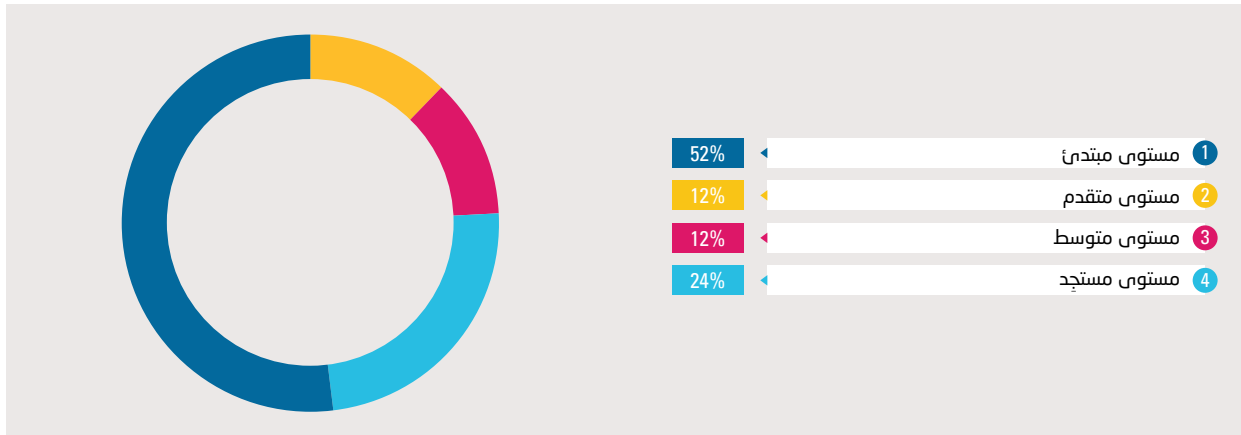


دال. الشباب وتقدمهم الوظيفي

ويظهر تحليل التفاوت بين الجنسين في توزيع المستوى الوظيفي نتائج مماثلة (الشكل 18)⁵⁶. إذ أن حصة وظائف الرتب المبتدئة أكبر لدى الإناث (55 في المائة) من حصة الذكور (42 في المائة) في الوظائف التي تستهدف كليهما. أما في المناصب العليا، فالعكس هو الصحيح: حيث إن نحو من 16 في المائة من إعلانات الوظائف المعلن عنها على الإنترنت تخص المناصب العليا تستهدف الرجال حصراً، مقارنة بنسبة 10 في المائة فقط تستهدف النساء حصراً. ويمكن بناءً على ذلك استنتاج أن لدى النساء فرصاً أكبر ليُعيَّن في مناصب برتب مبتدئة، لكن فرص وصولهن إلى مناصب الإدارة العليا أقل.

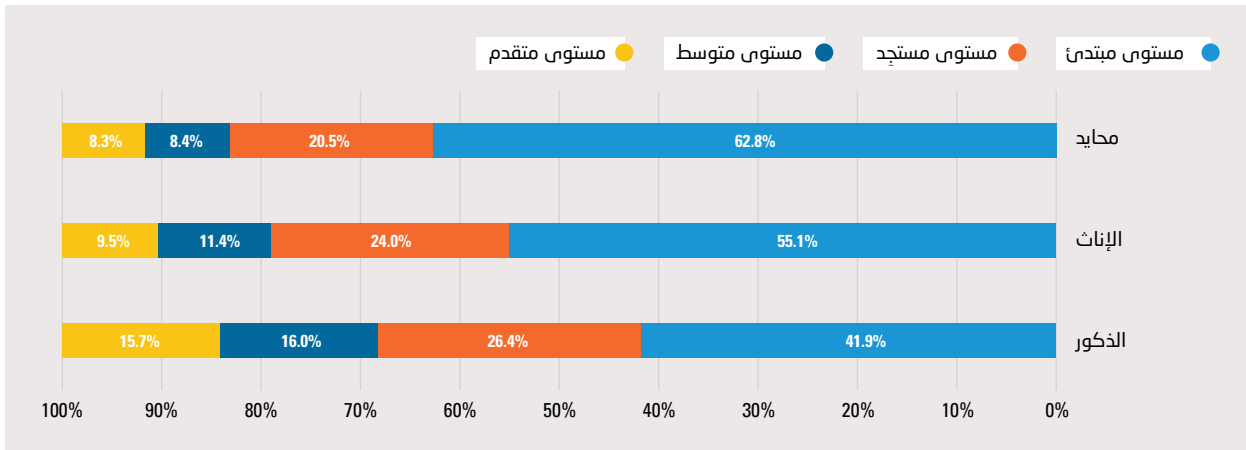
استُحدث العديد من الوظائف للوافدين الجدد إلى سوق العمل في عام 2021. ويظهر الشكل 17 أن نحو 52 في المائة من إعلانات الوظائف عبر الإنترنت في المنطقة العربية التي تشير إلى سنوات الخبرة هي وظائف برتب مبتدئة، وأن 12 في المائة منها فقط وظائف برتب عالية. لكن السؤال هو ما إذا كانت تُستحدث فرص عمل كافية تتناسب مع التغيرات الديمغرافية العربية، ولا سيما للوافدين الجدد إلى سوق العمل. وعلى الرغم من استحداث العديد من الوظائف للمبتدئين الجدد، فاحتمال أن يكون الشباب (بين 15 و24 عاماً) في المنطقة العربية عاطلين عن العمل أعلى بثلاث مرات من البالغين (25 عاماً فما فوق)⁵⁵. ويُعزى ارتفاع معدل البطالة هذا إلى ارتفاع معدلات بطالة الشباب وكثرة الشباب التي ثبت أنها تمثل عبئاً أكثر منها عائداً ديمغرافياً.

الشكل 17. توزيع المستوى الوظيفي في إعلانات الوظائف عبر الإنترنت في المنطقة العربية



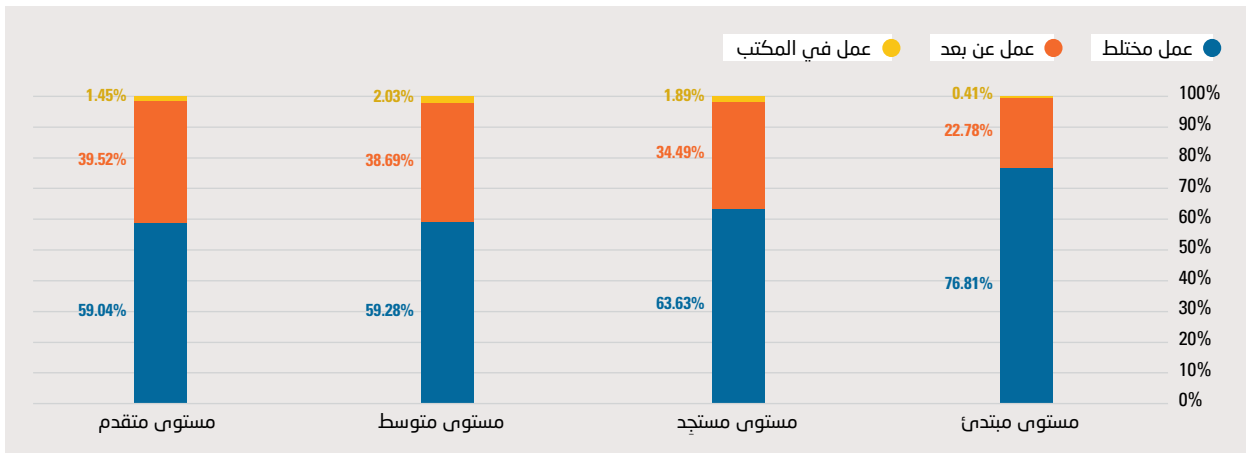
المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 18. توزيع المستوى الوظيفي في إعلانات الوظائف عبر الإنترنت حسب نوع الجنس



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 19. توزيع طرائق العمل حسب المستوى الوظيفي في إعلانات الوظائف عبر الإنترنت



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

العمل. ووفقاً للاتحاد الأوروبي (2020)، كان العمل عن بُعد قبل تفشي جائحة كوفيد-19 أكثر شيوعاً بين العاملين المتمتعين بقدر كبير من الاستقلال والعاملين ذوي المهارات العالية الذين يؤدون معظم عملهم على أجهزة الحاسوب. ويمكن القول إنه على الرغم من أن الشباب أفضل تجهيزاً للتكيف مع المتطلبات الرقمية للعمل الناجح عن بُعد ومن أن عدم تمكنهم من العمل عن بُعد قد يعرض أفراد

وبيّن الشكل 19 أن من بين الوظائف التي تذكر نوع طريقة العمل، فإن 23 في المائة فقط من مناصب الرتب المبتدئة فيها تنطوي على العمل عن بُعد، مقارنةً بنسبة 40 في المائة من مناصب الرتب العليا في الإعلانات التي تحدّد متطلبات طريقة العمل. ويتيح أرباب العمل عادة حرية ومرونة نسبية للعاملين الأكبر سناً للعمل من أي مكان. وتوفر المناصب الإدارية عموماً المزيد من المرونة في

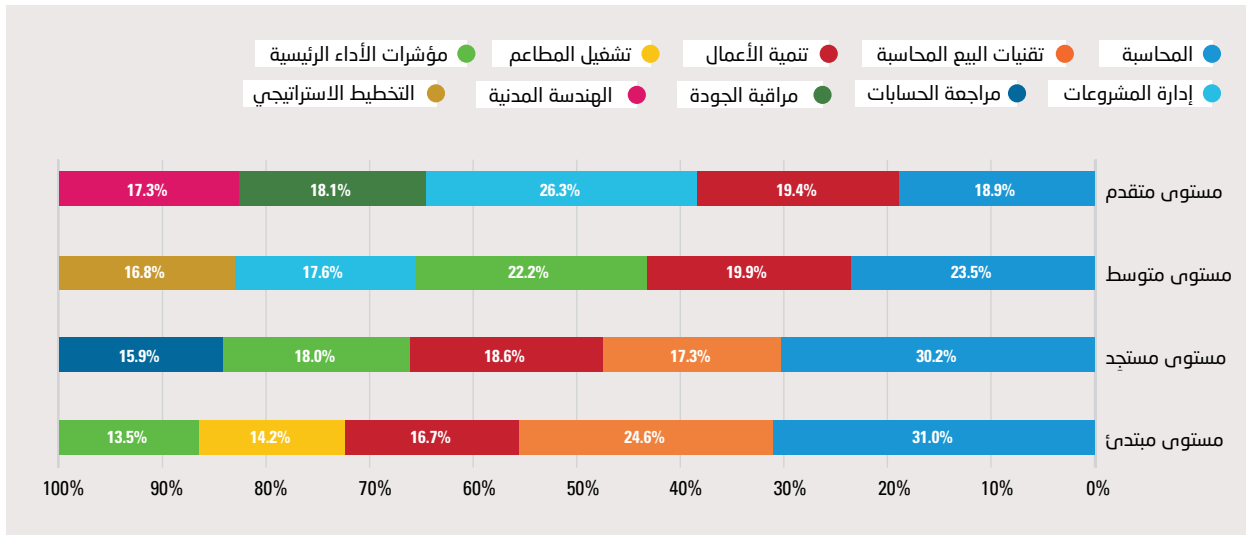
تقنيات البيع وتطوير الأعمال. كما يبيّن الشكل 20 أن أهم خمس مهارات صلبة في المستوى المبتدئ ترتبط أساساً بمجال إدارة الأعمال. أما المهارات الأساسية لوظائف المستويين المتوسط والمتقدم فتشمل التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشروعات ومراقبة الجودة.

ويبيّن الشكل 21 أهم خمس مهارات ناعمة حسب المستوى الوظيفي. وتُعدّ مهارتا التواصل (31 في المائة) والمبيعات (21 في المائة) أهم مهارتين ناعمتين للموظفين المبتدئين، أما الإدارة (27 في المائة) والتواصل (24 في المائة) والتخطيط (17 في المائة) فهي أهم مهارات ناعمة لكبار الموظفين. ومن الجدير بالذكر أن التواصل مطلوب على نطاق واسع في جميع المستويات الوظيفية. ويؤكد ذلك مجدداً أهمية التواصل كمهارة ناعمة. فالتواصل الفعال يزيد الإنتاجية الكلية في مكان العمل، ويعزز التعاون والعمل الجماعي وفهم الغرض من المهمة المحددة. كما أن مهارات التواصل، إلى جانب حفاظها على علاقات عمل قوية على جميع المستويات التنظيمية، فإنها تميّز المترشحين عن منافسيهم عند التقدم للوظائف.

أسرهم الأكبر سناً للخطر، فإن إمكانية عملهم عن بُعد أقل. وقد يتأثر ذلك بعدة عوامل منها حقيقة أن العديد من العاملين المبتدئين كانوا يعانون في ظروف العمل المستقل لأنهم يفتقرون إلى ما تتيحه المكاتب من مزايا أفضل من حيث التعاون والدعم والشبكات. وقد خلص كل من Wallace و Grant و Spurgeon (2013) في دراستهم للعوامل النفسية التي تؤثر على العمل عن بُعد إلى ما يلي: إن بناء العلاقات يمكن أن يكون أصعب بكثير بالنسبة للعاملين عن بُعد؛ كما أن الرصد عن بُعد يتطلب التواصل الجيد. ومن المرجح أن يعاني الموظفون الشباب الذين ما زالوا يسعون إلى إقامة علاقات مهنية من نقص التواصل وجهاً لوجه، وخصوصاً في الشركات الكبيرة. فبالنسبة لهؤلاء، يمكن أن يؤدي العمل عن بُعد إلى إقصائهم.

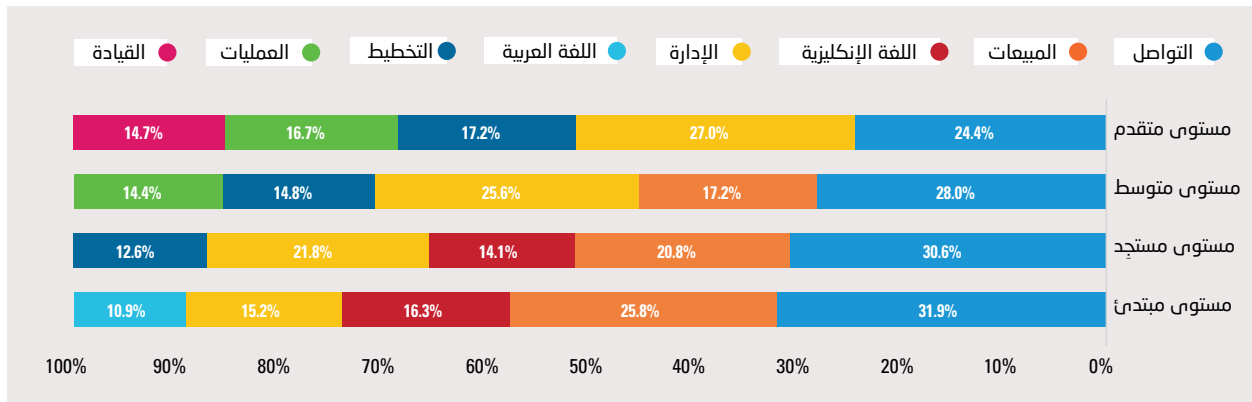
ويبيّن الشكل 20 أهم خمس مهارات صلبة مطلوبة في إعلانات الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت حسب المستوى الوظيفي. وتشير النتائج التي تمّ التوصل إليها إلى أن إدارة المشروعات (26 في المائة) هي أهم مهارة صلبة بالنسبة لكبار الاختصاصيين، أما المحاسبة (31 في المائة) فهي أهم مهارة صلبة بالنسبة للشباب تعقبها

الشكل 20. أهم خمس مهارات صلبة مطلوبة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

الشكل 21. أهم خمس مهارات ناعمة مطلوبة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

هاء. الوظائف العربية وصلاتها بأهداف التنمية المستدامة



ويمكن استنتاج تقييم نقدي لأطر تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 في المنطقة من خلال معرفة مدى توافق الوظائف فيها مع الأهداف السبعة عشر. ولفحص الروابط بين إعلانات الوظائف وأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، استخدم قاموس لصيغ أهداف التنمية المستدامة ثم فُحصت على أساسه المهارات الواردة في كل وصف وظيفي. ويعتمد التحليل على مطابقة كل كلمة بكلمة والتعرف على النص⁵⁹.

وأظهرت النتائج أن الوظائف المعلن عنها تستهدف جميع أهداف التنمية المستدامة. غير أن هذا الاستهداف غير متناسب ويعبر عن أولويات متميزة للقطاع الخاص مقارنةً بالأولويات الإقليمية. ويبين الشكل 22 أن هدف التنمية المستدامة 11 هو أكثر هدف تشير إليه الإعلانات، حيث يحتوى 38.17 في المائة من إعلانات الوظائف عبر الإنترنت التي تم جمعها على كلمات رئيسية يمكن أن تُحيل إلى المدن والمجتمعات المحلية المستدامة. وتليه أهداف التنمية المستدامة 4 و10 و3⁶⁰. وعليه، يمكن استنتاج أن المهارات في إعلانات الوظائف عبر

مع انضمام الحكومات العربية إلى المجتمع العالمي في الالتزام بخطة التنمية المستدامة لعام 2030، أثرت المسائل الهيكلية وأوجه العجز المؤسسية والحوكمة تأثيراً سلبياً على قدرة المنطقة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030. وضعت النزاعات السياسية وجائحة كوفيد-19 المزيد من العقبات أمام تحقيق خطة عام 2030. وكما ورد في التقرير العربي للتنمية المستدامة لعام 2020⁵⁷، فإن البلدان العربية موطنٌ لبعض أسوأ الأزمات الإنسانية في العالم، فقد دمّرت مجتمعات وحوّلت الملايين إلى نازحين. كما أن البطالة فيها هي الأعلى في العالم، بما في ذلك أعلى معدلات البطالة عالمياً بين الشباب والنساء. ولذلك ينبغي أن ينصب تركيز المنطقة العربية أكثر على هدف التنمية المستدامة 8، بإبلاء الأولوية للعمل اللائق والعمالة الكاملة والمنتجة لجميع الرجال والنساء⁵⁸.

وقد اتخذت بلدان عربية عديدة عموماً خطوات لدمج أهداف التنمية المستدامة في خططها واستراتيجياتها الوطنية. لكن الجهود المبذولة لاعتماد أهداف التنمية المستدامة في المنطقة لا تزال تواجه تحديات كبيرة.

هدف التنمية المستدامة 4 في المرتبة الثانية في قائمة أهم أهداف التنمية المستدامة. أما هدف التنمية المستدامة 10، فيأتي في المرتبة الثالثة لأن الكثير من الوظائف تطلب تكافؤ الفرص في التوظيف، بما في ذلك إدراج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية للشركات، والضمان الاجتماعي.

وبالنظر إلى معدّلات البطالة، من المتوقع أن يكون هدف التنمية المستدامة 8 أكثر هدف سائد في المنطقة العربية، إذ أنها سجلت أعلى معدلات البطالة في العالم، ولا سيما بين الشباب والنساء. كما شهدت المنطقة، في الوقت نفسه، نمواً ضعيفاً على المدى الطويل، حتى في البلدان الغنية بالموارد الطبيعية، مما قد يحدّ من الموارد المالية المتاحة لتنفيذ خطة عام 2030. كما أن المنطقة العربية فشلت، حتى أثناء فترات النمو الاقتصادي المرتفع، في تحقيق المزيد من الطلب على العمالة المنتجة والعمل اللائق، واقتصرت على الوظائف في القطاع غير الرسمي والقطاع العام. ووفقاً لراصد المهارات في الإسكوا، يأتي هدف التنمية المستدامة 8 في المرتبة الخامسة، مع أنه كان من المتوقع أن يحظى بأولوية أكبر في المنطقة. ويمكن استخدام العمالة كوسيلة لمكافحة ظواهر الفقر وعدم المساواة والنزاعات التي أثّرت تأثيراً شديداً على المنطقة طوال العقد الماضي.

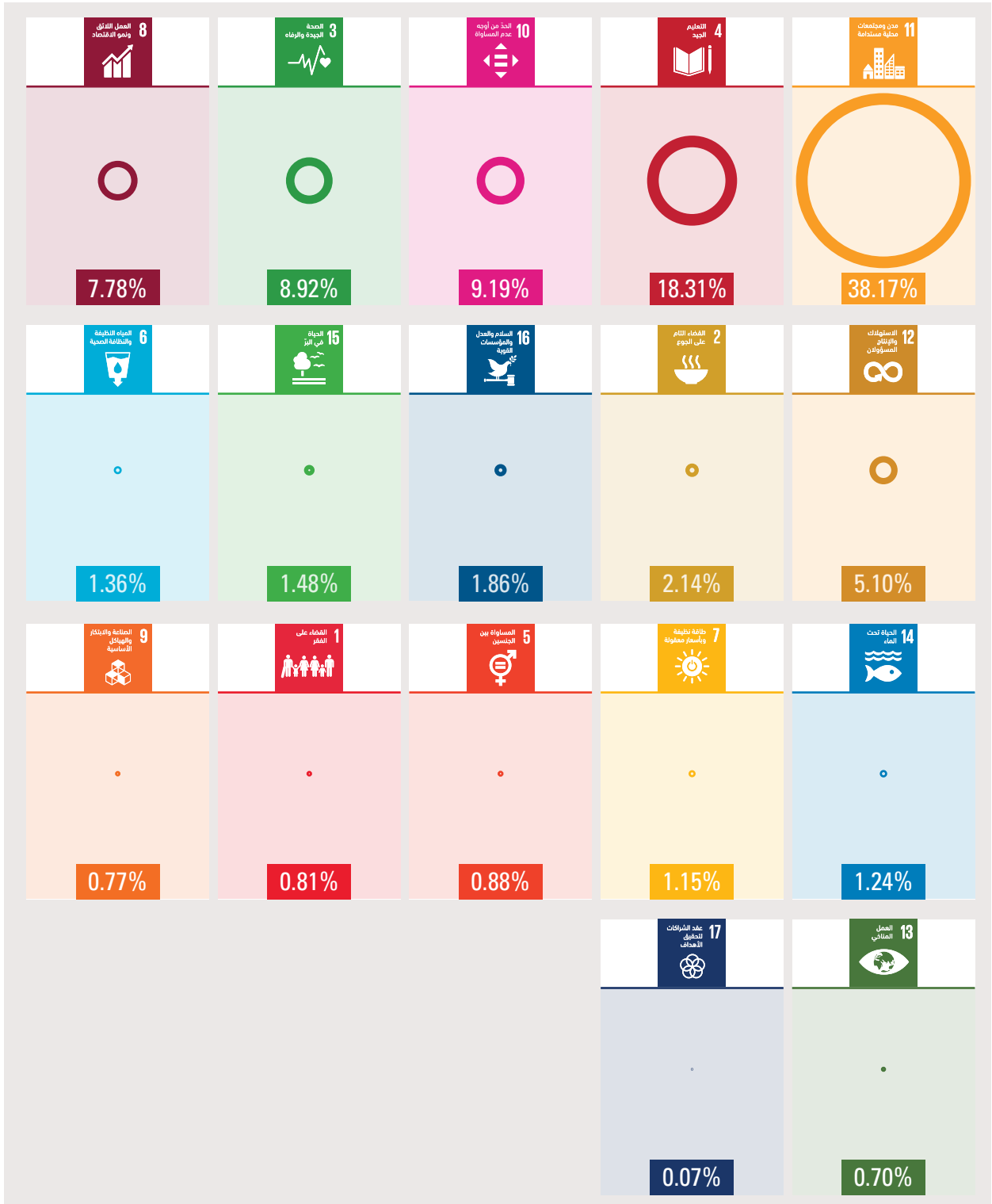
الإنترنت في المنطقة تأخذ في الاعتبار أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بكل من المدن والمجتمعات المحلية المستدامة؛ والتعليم الجيد؛ والحدّ من أوجه عدم المساواة؛ والصحة الجيدة والرفاه. وتشير الوظائف التي خضعت للتحليل إلى اقتصاد يستجيب لتلك المبادئ. ودفعت جائحة كوفيد-19 نُظم الرعاية الصحية إلى حدودها القصوى في عامي 2020 و2021، حيث كانت معظم الوظائف مرتبطة بأهداف التنمية المستدامة. غير أن الطلب على خدمات الرعاية الصحية بدأ يتراجع بسبب الانخفاض الكبير في حالات الإصابة بكوفيد-19 في المنطقة العربية، وهذا ما جعل هدف التنمية المستدامة 3 في المرتبة الرابعة.

واستناداً إلى التقرير العربي للتنمية المستدامة⁶¹، ازداد عدد سكان المدن في المنطقة العربية أكثر من أربع مرات بين عامي 1970 و2010، وسيزيد أكثر من مرتين بين عامي 2010 و2050. وربما يكون ذلك مؤشراً على سبب كون هدف التنمية المستدامة 11 هو الأكثر استهدافاً في الوظائف المطلوبة، حيث يُعتبر الإسكان والنقل من جوانبه الرئيسية. وبالنظر إلى التعليم الجيد باعتباره ركناً أساسياً من أجل تعزيز الرفاه الاجتماعي والاقتصادي، فإن أسواق العمل عبر الإنترنت في المنطقة العربية تطلب أساساً الوظائف التي تقتضي تعليماً جيداً وعدداً متنوعاً من المهارات، وهذا ما يضع



©iStock.com/Jeff Kingma

الشكل 22. نسبة إعلانات الوظائف عبر الإنترنت التي تستهدف كل هدف من أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية



المصدر: حسابات الإسكوا استناداً إلى راصد المهارات.

١. واو. التوصيات بشأن السياسات

توفر التوصيات التالية لواضعي السياسات خيارات لزيادة الشمولية في الطلب على الوظائف:

1 إنفاذ القوانين التي تعزز المساواة بين الجنسين في طلبات التوظيف وفي عمليات التعيين لتعزيز تكافؤ الفرص والتمثيل في العمل. ويمكن أن يكون الضغط على المشرعين واللجان المعنية بالقضايا الجنسانية والمنظمات الدولية فعالاً، وقد يثمر تعزيز المساواة بين الجنسين في نهاية المطاف عن تحسين الإنتاجية، والقدرة التنافسية، والأداء الاقتصادي العام.

2 توفير العمل عن بُعد كخيار لجميع مستويات الأقدمية لإعطاء المزيد من المرونة للموظفين، ولا سيما للنساء. ويمكن القيام بذلك عن طريق تزويد الموظفين بالأدوات المناسبة لمختلف طرائق العمل وتوفير التدريب اللازم لهم. ويمكن أن تضطلع الإعانات الضريبية لأصحاب العمل، والتخفيضات الجمركية على المعدات اللازمة، وحوافز البنية التحتية بدور حاسم في تسهيل العمل عن بُعد.

3 دمج ميزات إضافية بشأن النفاذية الرقمية للأشخاص ذوي الإعاقة في مواقع التوظيف، مثل توفير إعدادات لتحويل النص إلى كلام، وضبط تباين الألوان، وحجم الخط في توصيفات الوظائف. ويمكن ضمان ذلك من خلال اتباع معايير النفاذية الرقمية وفق "مبادئ النفاذ إلى محتوى الوب" في تصميم المواقع الشبكية والمنصات الرقمية وتطبيقات الهاتف النقال لتقليل خطر إقصاء مجموعة كبيرة من المترشحين في سوق العمل.