



رجل يعمل في حوض بناء السفن الغربي في شيتاغونغ، بنغلاديش.

# وظائف أكثر، وظائف أفضل

كالبانا كوتشار وبراديب ميترا وريما نيار

ويتوافق فعليا تصنيف البلدان الخمسة الكبيرة في المنطقة، بالترتيب التنازلي، من حيث نمو التوظيف — باكستان ونيبال وبنغلاديش والهند وسري لانكا — مع تصنيفها من حيث نمو السكان في سن العمل.

ولا يقتصر الأمر على زيادة الوظائف من حيث عددها، بل تحسنت نوعيتها أيضا. والمعياران المستخدمان لتقييم جودة الوظائف هما الفقر بين أصحاب المهن الحرة (أصحاب العمل، والعاملين المستقلين، والعاملين في الأسر بدون أجر) والأجور الحقيقية للعاملين بأجر. ويشمل العاملون بأجر العمال غير النظاميين — الذين يتقاضون يومية أو أجرا غير منتظم أو أجرا بالقطعة — والعاملين بأجور منتظمة أو العاملين بمرتبات، الذين يحصلون على مبلغ مالي منتظم من وظيفة في القطاع العام أو الخاص وعادة ما يحصلون على مستحقات إجازات ومستحقات تكميلية. وقد تراجع الفقر في آسيا بين أصحاب المهن الحرة (راجع الرسم البياني ١). وفي الوقت نفسه، زادت الأجور الحقيقية

منطقة جنوب آسيا ما يقرب من ١٠ ملايين نسمة سنويا إلى قوتها العاملة خلال

## أضافت

العقد الماضي، وقامت في الوقت نفسه بزيادة الأجور والحد من الفقر. وقد تحسنت الوظائف من حيث عددها ومن حيث جودتها. إلا أن التحدي الذي يواجهه توظيف العمالة في العقدين المقبلين أصعب منه في العقدين السابقين.

وستمثل منطقة جنوب آسيا — جمهورية أفغانستان الإسلامية وبنغلاديش وبوتان والهند وملديف ونيبال وباكستان وسري لانكا — ٤٠٪ من نمو السكان في سن العمل (١٥-٦٤) على مستوى العالم حتى عام ٢٠٥٠. ولهذا السبب توجد أهمية عالمية لسياسات توظيف العمالة في هذه المنطقة. ويتعين أن تقوم المنطقة بإضافة وظائف جديدة ووظائف أفضل — أي وظائف تزيد الأجور الحقيقية وتحد من الفقر.

### سجل أداء جيد

توازي النمو في توظيف العمالة في منطقة جنوب آسيا بوجه عام مع نمو السكان في سن العمل.

الزيادة السريعة  
في القوى العاملة  
في منطقة جنوب  
آسيا تدعو إلى  
إجراء إصلاحات  
في السياسات  
الاقتصادية  
المطبقة في مختلف  
القطاعات لدعم  
الزيادة المستمرة  
في الوظائف عالية  
الجودة

الرقم إلى نحو ١٥ مليون وظيفة، وهو ما يعادل إضافة سكان جاكرتا كل سنة. وستكون هذه الإضافات أعلى بنسبة ٢٠ إلى ٥٠٪ من الزيادة السنوية بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠١٠.

ويمكن استيعاب الداخلين في القوى العاملة في وظائف تحقق ناتجا أقل بصورة متدرجة للعامل في البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل، حيث يحول غياب شبكات الأمان دون وجود بطالة معلنة. ومع مراعاة الاعتبارات الأخرى، فكلما زاد عدد الداخلين الجدد انخفض الناتج للعامل في الوظائف الإضافية المستحدثة لاستيعابهم.

إلا أن التحدي الذي تواجهه المنطقة في مجال توظيف العمالة يتمثل في استحداث وظائف بمستويات أعلى من الناتج للعامل. ويدعو ذلك إلى تعجيل وتيرة انتقال العمالة من قطاع الزراعة إلى قطاع الصناعة والخدمات، حيث يكون الناتج أعلى، مثلما حدث في شرق آسيا أثناء سنوات نموها المرتفع، وكذلك انتقال العمالة من المنشآت منخفضة الإنتاجية إلى منشآت ذات إنتاجية أعلى داخل الصناعة والخدمات.

ورغم أن استمرار ارتفاع النمو مرغوب، فإنه لا يمكن بالضرورة الاعتماد عليه لمواجهة التحدي المتعلق بتوظيف العمالة. وتشير التجربة الدولية إلى أن الحفاظ على النمو أصعب بكثير من إشعال شرارته، ومن ثم سيكون من الضروري القيام بإصلاحات هيكلية في كل من جانبي الطلب والعرض في سوق العمالة.

وسيوّدي النمو السكاني إلى زيادة أعداد الداخلين سوق العمل. غير أن التركيبة العمرية لذلك النمو تنطوي على إمكانات تخفيف حدة التحدي الذي يواجهه توظيف العمالة. ويمكن أن توفر فترة «التحول الديمغرافي» - أي الفترة التي ينمو فيها عدد الأشخاص في سن العمل بسرعة أكبر من عمر مُعاليمهم - بعض الدعم لإصلاح السياسة للعقدين إلى الثلاثة عقود المقبلة في جزء كبير من منطقة جنوب آسيا. فالموارد التي تدخر نتيجة تناقص عدد المعالين توفر «مكسبا ديمغرافيا». ويمكن استخدام ذلك المكسب في الاستثمارات ذات الأولوية المرتفعة في رأس المال المادي والبشري اللازمة لاستحداث وظائف أفضل. إلا أن تسخير هذا المكسب يتطلب تهيئة بيئة عمل تفضي إلى تراكم العوامل بحيث يمكن تحويل المدخرات المحتملة إلى استثمارات فعلية. ونظرا لأن تأثير السياسات يستغرق وقتا ولأنه يتوقع أن تغلق

للعاملين بأجور غير منتظمة والعاملين بأجور منتظمة. وانخفضت معدلات الفقر بين العاملين بأجور أيضا.

على أن تركيب القوة العاملة بين هذه الأنواع الثلاث العريضة من توظيف العمالة لم يتغير بمرور الوقت إلا بصورة محدودة (راجع الرسم البياني ٢). ويمثل أصحاب المهن الحرة أكبر حصة، بما يدل على هيمنة الزراعة في جزء كبير من المنطقة. ويلى هذه الفئة العمال غير النظاميين. وعلى الرغم من انخفاض مستويات الفقر في كل نوع من العمالة، فإنه لا يزال في أعلى المستويات للعمال غير النظاميين وفي أدنى المستويات للعاملين بأجور منتظمة أو مرتبات.

ولذلك فقد حدث التحسن في نوعية الوظائف بصفة غالبية ضمن كل فئة عريضة من فئات الوظائف وليس من خلال الحركة عبر أنواع الوظائف. إلا أن هناك تحركا على مستوى فرادى العاملين. ففي المناطق الريفية في بنغلاديش والهند ونيبال على سبيل المثال، ييسر التعليم الانتقال من الزراعة إلى وظائف أفضل في الصناعة والخدمات في الاقتصاد غير الزراعي، بينما يؤدي انعدام التعليم إلى زيادة احتمالات الانتقال من الاقتصاد غير الزراعي إلى الزراعة. وفي المناطق الريفية في الهند، على سبيل المثال، تزداد فعليا احتمالات أن يفقد العاملون ذوو مستويات التعليم الأدنى الوظائف غير الزراعية بثلاثة أضعاف تقريبا عن احتمال تأمينهم لها.

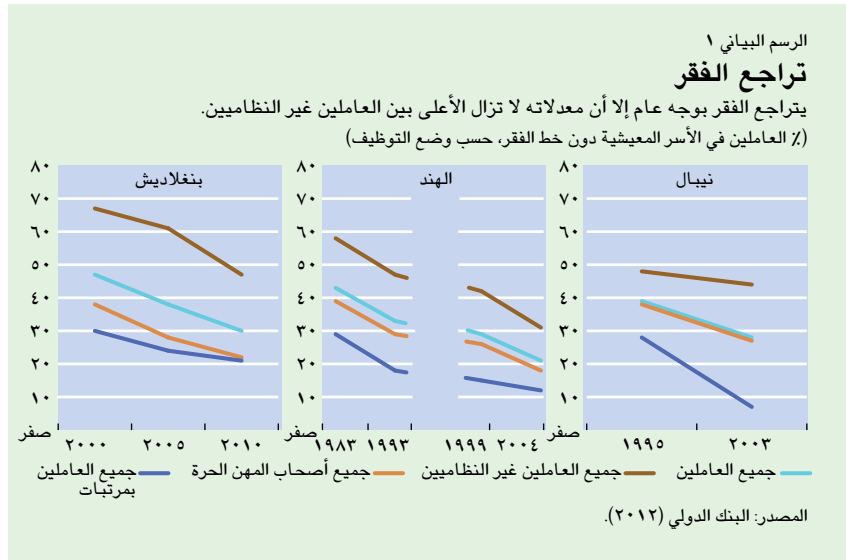
ويرجع التحسن في نوعية الوظائف بالدرجة الأولى إلى نمو إجمالي الناتج المحلي، مع تنوعه بين البلدان. فقد زاد النمو بوجه عام في بنغلاديش والهند وسري لانكا على مدى العقود القليلة الماضية. وفي حين يشهد النمو في باكستان اتجاها هبوطيا في العقود الأخيرة، فقد كان متقلبا، مع صعوده بشكل حاد في الفترة بين التسعينات والألفينات. وتحسنت نوعية الوظائف في نيبال، التي تشهد نموا بطيئا، نتيجة لكثافة هجرة العمالة من البلد، مما دفع بالأجور إلى مستويات أعلى لمن تبقىوا، في حين مثلت تحويلات العاملين الكثيفة - ربع إجمالي الناتج المحلي حسب التقديرات - نصف التراجع في معدل الفقر.

وعزى قدر كبير من نمو إجمالي الناتج المحلي للعامل في منطقة جنوب آسيا الذي تبني عليه هذه التطورات الإيجابية إلى النمو السريع في مجموع إنتاجية العوامل - مجموع التغيرات في الكفاءة التي تستخدم معها المدخلات والتغيرات في التكنولوجيا - بدرجة أكبر مما

يعزى إلى النمو في رأس المال المادي للعامل والتعليم. وباستشراف المستقبل نجد أنه في حين سيواصل النمو في مجموع إنتاجية العوامل الاضطلاع بدور رئيسي، فسيكون ارتفاع معدلات تراكم رأس المال المادي والبشري ضروريا لاستيعاب الداخلين الجدد في قوة العمل.

## الطريق شاق

حتى يتسنى استيعاب نمو القوى العاملة في آسيا، سيتعين إضافة ١٢ مليون وظيفة سنويا بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠٣٠. وإذا زادت معدلات مشاركة الإناث في أسواق العمل في أكبر ثلاثة بلدان في المنطقة (بنغلاديش والهند وباكستان) - وهي في الوقت الراهن من بين أدنى المعدلات في العالم النامي - مثلما زادت في بعض بلدان شرق آسيا، فسيرتفع هذا



النافذة الديمغرافية قرابة عام ٢٠٤٠ لمعظم بلدان جنوب آسيا، يكون من الأمور العاجلة بوجه خاص إفساح المجال أمام الإعالة في سن كبيرة، وتعزيز إصلاحات السياسة.

### القيود على نمو الوظائف

إذا طلبت إلى مديري المنشآت في القطاع الرسمي في المناطق الحضرية في منطقة جنوب آسيا التي استحدثت وظائف أن يذكروا أهم ثلاثة قيود على قدرتهم على العمل والنمو، فعلى الرغم من التنوع في المنطقة، ستكون الإجابة: «الكهرباء، والفساد، وعدم الاستقرار السياسي». وتكون هذه القيود عادة أشد في الشركات التي توسعت في توظيف العمالة — وهو ما يرفع الطلب مثلا على إمداد الكهرباء والطرق والقضاء وغير ذلك من أبعاد بيئة العمل — منها في الشركات التي لم تتوسع في عملية التعيين (راجع الرسم البياني ٣).

وتكون القيود المتعلقة بالكهرباء في بعض بلدان جنوب آسيا، مثل أفغانستان وبنغلاديش ونيبال، أعلى من القيود التي تواجهها منشآت مشابهة (في الحجم والقطاع والمكان وطبيعة الملكية ودرجة المشاركة الدولية) في بلدان ذات مستويات دخل مماثلة في أماكن أخرى في

وثمة قيد آخر تضعه المنشآت في تصنيف مرتفع وهو الفساد في التعاملات بين المنشآت والحكومة. فالرشاوى والوقت الذي يتعين أن يقضيه المديرون مع مسؤولين في مرافق الخدمات العامة أو الإدارة الضريبية يرفع تكلفة مزاوله العمل. ويمثل عدم الاستقرار السياسي، لا سيما في البلدان الداخلة في صراع أو أثناء الصراع أو بعده قيودا آخر على عمليات المنشآت.

وتوجد أولوية واضحة لمعالجة المشكلات في قطاع الطاقة. وتتطلب الإصلاحات استثمارات من القطاعين العام والخاص — وهي جارية — لتضييق الفجوة الكبيرة بين العرض والطلب، إلى جانب تعديل التعريفات، وتحسين توصيلها، وزيادة القدرات واستقلال الهيئات التنظيمية لتحسين الاستمرارية المالية والتجارية لمرافق الطاقة. وتوجد أهمية بالقدر ذاته لحوكمة المرافق العامة.

### التدخل المبكر

ثمة أولوية أخرى لجميع بلدان جنوب آسيا هي تحسين جودة التعلم على جميع مستويات التعليم وتعليم المهارات التحليلية والسلوكية التي يتطلبها أصحاب العمل من الخريجين — والتي يفتقرون إليها في

## هناك أدلة ملموسة، بما في ذلك أدلة من منطقة جنوب آسيا، على أن تحسين التغذية يعزز التعلم مدى الحياة وإنتاجية سوق العمل

الوقت الراهن. إلا أنه يحتمل بدرجة عالية أن يأتي المردود الأكبر من الاستثمار في رأس المال البشري من التدخلات التي تحدث قبل أن يبدأ الأطفال الالتحاق بنظام التعليم الرسمي.

وتوجد لدى جنوب آسيا أعلى معدلات سوء تغذية للأطفال دون الخامسة على مستوى العالم — أعلى حتى من النسبة السائدة في منطقة إفريقيا جنوب الصحراء (راجع الرسم البياني ٤) — وبعض أعلى مستويات فقر الدم ونقص اليود. وهناك أدلة ملموسة، بما في ذلك الأدلة من منطقة جنوب آسيا، على أن تحسين التغذية يعزز التعلم مدى الحياة وإنتاجية سوق العمل. ولن يؤدي نمو الدخل وحده إلى الحيلولة دون سوء التغذية.

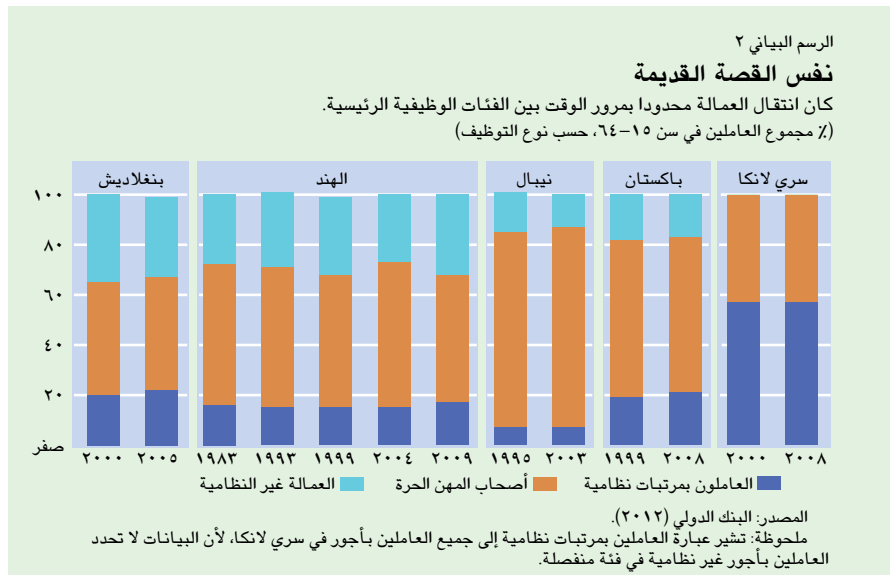
وحتى يتسنى منع اضمحلال القدرات الإدراكية على نحو لا رجعة فيه، يتعين أن تعالج التدخلات في مرحلة الطفولة المبكرة مسائل التغذية والنظافة الصحية وحفز الإدراك المبكر وبرامج التعليم قبل المدرسي الفعالة للمحرومين.

وعلى الرغم من وجود برامج تجريبية واعدة للتدخل في الطفولة المبكرة، فإن عدد البرامج واسعة النطاق في منطقة جنوب آسيا لا يزال محدودا للغاية. ومن شأن إنشاء هذه البرامج تحسين احتمالات نجاح الأطفال في المدرسة ومن ثم في سوق العمل.

### التعيين والفصل

يرجّح احتمال قيام أرباب العمل في مجال الصناعات التحويلية في القطاع

العالم النامي. فخلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠١٠، شهدت نسبة تكاد تكون ١٠٠٪ من المنشآت في هذه البلدان انقطاع التيار الكهربائي كل شهر. وتتجاوب الشركات مع هذا الوضع باستخدام مولدات كهربائية لتخفيف حدة آثار عدم اليقين في إمداد الكهرباء — وهو حل مكلف يزيد شيوعه في بلدان جنوب آسيا عليه في بلدان المناطق الأخرى ذات مستويات دخل مماثلة. ويمثل الحصول على الكهرباء أيضا أحد أهم القيود التي تذكرها منشآت الصناعة والخدمات في المناطق الريفية في بنغلاديش وباكستان وسري لانكا ومنشآت القطاع غير الرسمي في المناطق الحضرية في الهند.

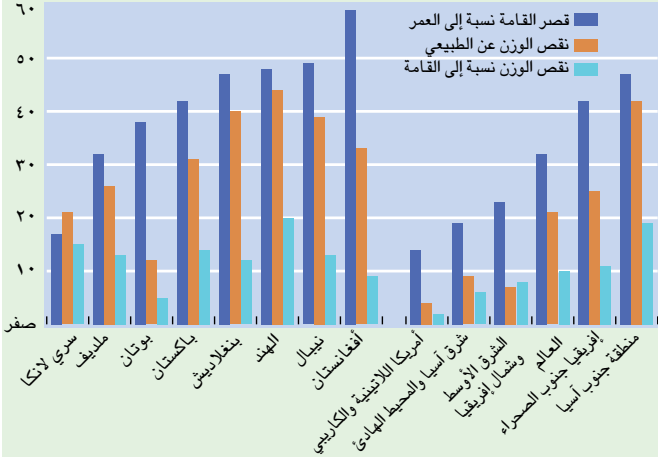


الرسم البياني ٤

### تغذية الأطفال

من المحتمل بدرجة كبيرة أن يأتي المزيد الأكبر من معالجة سوء التغذية في الطفولة المبكرة؛ توجد لدى منطقة جنوب آسيا أضعف المؤشرات في العالم

(% الأطفال دون الخامسة)



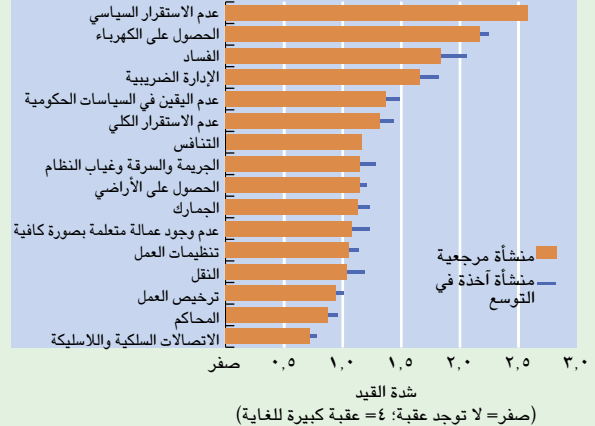
المصدر: البنك الدولي (٢٠١٢).

الرسم البياني ٣

### عوامل تقييدية

أهم القيود على النمو في منشآت جنوب آسيا، والتي تتشابه سماتها عبر البلدان – "منشآت مرجعية" – في القطاع الرسمي الحضري هي: عدم الاستقرار السياسي، والحصول على الكهرباء، والفساد. وهي أشد وطأة للمنشآت التي تستحدث وظائف.

(المؤشر، صفر-٤)



شدة القيد

(صفر= لا توجد عقبة؛ ٤= عقبة كبيرة للغاية)

المصدر: البنك الدولي (٢٠١٢).

عدد الوظائف زاد بوجه عام تماشياً مع نمو السكان في سن العمل.

وحتى يتسنى للمنطقة مواجهة التحدي في مجال توظيف العمالة — استيعاب قوة عاملة يمكن أن تكون أعلى بنسبة ٢٠٪ إلى ٥٠٪ خلال العشرين سنة القادمة من نسبتها في العشرين سنة الماضية والقيام بذلك مع ارتفاع مستويات الناتج للعامل — يتعين نقل العاملين بوتيرة أسرع من المزارع إلى الصناعة والخدمات، ومن الوظائف ذات الإنتاجية الأقل إلى الوظائف ذات الإنتاجية الأعلى داخل الصناعة والخدمات. ويدعو ذلك إلى الاستثمار في رأس المال المادي: في الكهرباء مثلاً حيث يمكن أن يؤدي الإمداد غير الموثوق للكهرباء إلى إعاقة نمو الشركات، التي تستحدث وظائف. إلا أنه يتطلب أيضاً الاستثمار في رأس المال البشري. ويتطلب تجهيز العامل للانتقال من الزراعة إلى الصناعة تعليمه وإكسابه المهارات التي يطلبها أرباب العمل.

ويعتمد هذا الاستثمار على تغيرات واسعة النطاق في السياسة تهدف إلى تيسير الاستثمار في الكهرباء وزيادة نطاق التعليم وجودته، والحد من تكلفة تعيين وفصل العاملين. والأوضاع التي تعززها هذه الإصلاحات مهمة لاستحداث الوظائف في أي مكان في العالم. ولكنها أكثر إلحاحاً في منطقة جنوب آسيا. وقد يكون التحول الديمغرافي ربحاً دافعاً مواتية، ولكنها لن تظل تهب إلى الأبد، وتستغرق السياسات وقتاً حتى تؤتي ثمارها. ■

كالبانا كوتشهار كبير الاقتصاديين، وربما نيار اقتصادي أول، وكلاهما من منطقة جنوب آسيا في البنك الدولي. وبرايد ميترا، كبير الاقتصاديين سابقاً في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى، خبير استشاري في منطقة جنوب آسيا في البنك الدولي.

الرسمي في الهند بتعديل القوة العاملة لديهم باستحداث وإنهاء وظائف للعاملين بعمود غير دائمة بدرجة أعلى بكثير من احتمال قيامهم بنفس العمل بالنسبة للعاملين بأجور منتظمة وبمرتبات. فعلياً فإن حاصل جمع معدلات استحداث الوظائف (الوظائف التي تستحدث خلال سنة مقسومة على متوسط توظيف العمالة خلال هذه السنة) ومعدلات طرح الوظائف (الوظائف المفقودة خلال سنة مقسومة على متوسط توظيف العمالة خلال هذه السنة) للعاملين بعمود في منشآت التصنيع في الهند يزيد بمقدار الضعف للعاملين النظاميين. ويعزى ذلك جزئياً إلى تنظيمات العمل، التي يذكر المديرين في الهند ونظرائهم في نيبال وسري لانكا أنها تشكل قيوداً على تشغيل عملهم ونموه أكبر بكثير من القيد الذي تواجهه شركات مماثلة (من حيث الحجم والقطاع والمكان وطبيعة الملكية ودرجة المشاركة الدولية) في بلدان تتشابه معها من حيث نصيب الفرد من الدخل.

وتتمثل التكلفة المرتفعة لفصل العاملين النظاميين فعلياً في الضريبة التي تدفع على تعيينهم. وينبغي أن تقوم الإصلاحات التي تستهدف تشجيع استحداث الوظائف في الاقتصاد الرسمي بخفض هذه التكاليف، التي لا تحمي إلا أقلية من العاملين. وينبغي أن تترافق هذه الإصلاحات مع الإصلاحات التي تساعد جميع العاملين — في كل من القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي — على تعديل أوضاعهم لاستيعاب صدمات سوق العمل وتحسين إمكاناتهم على الكسب مستقبلاً. وتشمل الإصلاحات دعم الدخل في حال حدوث بطالة تكمله برامج نشيطة لسوق العمل، بما في ذلك تقديم تدريب وخدمات توظيف فعالة التكلفة. ويرجح أن يكون البناء التراكمي على البرامج القائمة، لا سيما في القطاع غير الرسمي، أفضل وسيلة للمضي.

### الاستثمار في الوظائف

استحدثت منطقة جنوب آسيا عدداً كبيراً من الوظائف، بما في ذلك وظائف ذات جودة أعلى. وجودة الوظيفة هي الأهم، لأن

يستند هذا المقال إلى تقرير أصدره البنك الدولي في عام ٢٠١٢ بعنوان وظائف أكثر وأفضل في جنوب آسيا، وأعدت تحت توجيه ريمانيا.