



المرأة الآسيوية في خضم العمل

المرأة تتقدم صفوف القوة العاملة في آسيا حالياً، وفييت نام مثال بارز على ذلك
أنغانا بانيرجي، ألبا جونبالاج، ساندل لاتشوايو، آن فان لي

تعد

المرأة في فبييت نام مثالا حيا لشخصية روزي عاملة المسامير (Rosie the Riveter) في القرن الحادي والعشرين.

فقد أصبحت هذه الشخصية الخيالية التي ظهرت على الملصقات وأغلفة المجلات رمزا للنساء اللاتي انضممن إلى القوة العاملة في المصانع الأمريكية أثناء الحرب العالمية الثانية، وشكلن الدفعة الأولى وراء زيادة مشاركة الإناث في القوة العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية في فترة ما بعد الحرب.

وكان للحرب في فبييت نام تأثير مماثل على هذه الأمة، حيث استطاعت نجلات وحفيدات روزي الفيبينامية أن يضعن بلدنهن في مصاف البلدان الرائدة من حيث مستويات توظيف النساء. وقد انضمت ثلاثة أرباع الإناث في سن العمل في فبييت نام إلى صفوف القوة العاملة منذ ما لا يقل عن عقدين، وهو من أعلى المعدلات وأكثرها استدامة في آسيا والعالم ككل. وما أهمية ذلك؟ يؤدي ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة – أي نسبة النساء في سن العمل اللاتي يمتلكن وظيفة أو يبحثن عن عمل – إلى تعزيز إمكانات النمو الاقتصادي من خلال زيادة مجموعة العاملين المتاحة للأغراض الإنتاجية. ومن شأن ذلك أن يوازن الآثار الاقتصادية السلبية لشيخوخة السكان التي تؤدي إلى تراجع حجم القوة العاملة وانخفاض الإنتاج.

وتشهد آسيا زيادة سريعة في أعداد المسنين، وهي أكثر القارات كثافة سكانية، حيث يبلغ عدد سكانها ٦٠٪ من سكان العالم. لذلك فإن زيادة نسبة النساء في القوة العاملة أمر ضروري لتعزيز ديناميكيات الاقتصاد في آسيا وضمان رخائها في المستقبل، وتعزيز الاستقلالية والتطلعات الاقتصادية للنساء في الوقت نفسه. ووفقا للتقديرات الواردة في تقرير صادر في عام ٢٠١٨ عن معهد ماكينزي العالمي بعنوان "The Power of Parity: Advancing Women's"، فإن تحقيق المساواة للنساء من شأنه زيادة إجمالي الناتج المحلي السنوي الكلي بنسبة ١٢٪، أي بما يعادل ٤,٥ تريليون دولار أمريكي، بحلول عام ٢٠٢٥. وأثبت عدد من الباحثين أيضا أن زيادة مشاركة النساء في القوة العاملة وترقيتهن إلى مناصب بارزة من شأنهما المساعدة في زيادة المساواة في الدخل، وتنويع الأنشطة الاقتصادية، وتعزيز ربحية الشركات وكفاءتها.

اتجاه سعودي

تتزايد نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة عبر آسيا، ويوشك العديد من البلدان الأخرى على اللحاق بركب فبييت نام. فقد ارتفعت نسب مشاركة الإناث في آسيا بحوالي ٦ نقاط مئوية في المتوسط منذ ١٩٩٠ (انظر الرسم البياني ١) ولا تقل كثيرا عن المستويات التي تشهدها اقتصادات الغرب المتقدمة (راجع IMF 2018). وننظر في دراستنا التي تصدر قريبا في تطور نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة على مستوى آسيا.

ويعكس تحسن الصورة الكلية تقاربا في نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة بين آسيا والبلدان الأفضل أداء في هذا الصدد على مستوى المنطقة والعالم ككل.

وكانت عدة بلدان قد شهدت نسب مشاركة منخفضة قبل الأزمة المالية الآسيوية، ولكنها نجحت في رفع هذه النسب بحوالي ١٢ نقطة مئوية في المتوسط خلال الفترة ١٩٩٦-٢٠١٦. وقد سجلت أستراليا ومنطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة وماليزيا ونيوزيلندا وسنغافورة زيادة كبيرة – تتجاوز ١٠ نقاط مئوية – على مدار العقد الماضي، وذلك اتساقا مع التحسن الذي شهدته بلدان مثل السويد التي تسجل أعلى نسب مشاركة للإناث في القوة العاملة على مستوى الاقتصادات المتقدمة. وسجلت اليابان وكوريا الجنوبية تحسنا طفيفا عن السنوات السابقة التي شهدت ثباتا أو تراجعاً في نسب مشاركة الإناث في البلدين. وأدت هذه المكاسب جميعها إلى زيادة متوسط نسبة مشاركة الإناث في منطقة آسيا والمحيط الهادئ في السنوات الأخيرة. وبالرغم من ارتفاع نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة عموما، زادت الفروق بين البلدان أيضا. إذ لم تستطع بلدان عدة مواكبة التحسن الذي شهدته بلدان أخرى في آسيا. وتعكس الفروق المتزايدة بين نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة تراجع أو ثبات مستويات المشاركة في البلدان التي شهدت مستويات مشاركة أولية متدنية، لا سيما الهند وإندونيسيا والفلبين وسريلانكا. كذلك تراجعت نسب المشاركة في الصين وتايلند، بالرغم من بلوغها مستويات مرتفعة نسبيا في السابق.

وتجدر الإشارة تحديدا إلى أداء فبييت نام التي تشهد نسب مشاركة مرتفعة للإناث في القوة العاملة تتجاوز مثيلاتها في أفضل اقتصادات الغرب المتقدمة أداء (انظر الرسم البياني ٢). ونجحت فبييت نام أيضا في الحفاظ على نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة عند مستوى ٧٠٪ لأكثر من عقدين – وهو إنجاز لم يسبقه إليها حتى الاقتصادات المتقدمة.

دوافع مشاركة الإناث في القوة العاملة

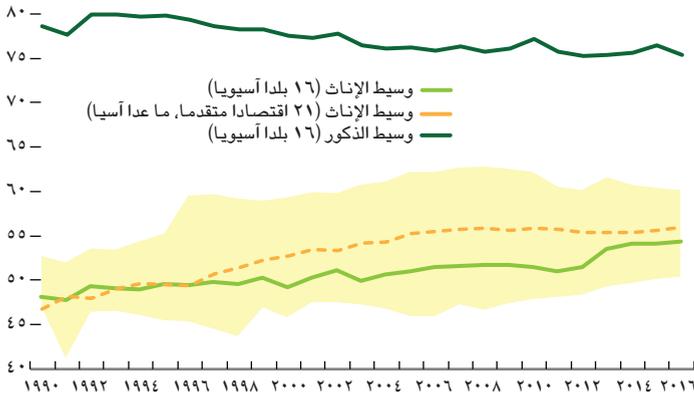
لفهم الأسباب وراء النتائج الأفضل التي سجلتها آسيا، من المهم تحديد البلدان التي شهدت تحسنا أكبر من غيرها. ومع تزايد أعداد المسنين، عادة ما يؤدي ارتفاع نسبة العاملين الأكبر سنا إلى تراجع نسبة مشاركة الذكور والإناث في القوة العاملة، نظرا لأن العاملين الأكبر سنا تقل مشاركتهم عادة في القوة العاملة. ولكن في آسيا، وبالرغم من الآثار السلبية الناتجة عن زيادة أعداد المسنين، ارتفعت نسب مشاركة الإناث في سن العمل الأمثل – الفئة العمرية من ٢٥ عاما إلى ٥٤ عاما – حتى مع زيادة معدل التحاق صغار العاملين، من الذكور والإناث، بالمدرسة ومن ثم تأخر انضمامهم إلى صفوف القوة العاملة (راجع دراسة Anh and others التي تصدر قريبا).

وهذه الاتجاهات ثابتة عموما في جميع البلدان الآسيوية، باستثناء عدد قليل من البلدان – لا سيما الصين والهند

الرسم البياني ١

اتجاه سعودي تدريجي

تتزايد نسب المشاركة في القوة العاملة في آسيا وتقترب حاليا من متوسط المستويات المسجلة في اقتصادات الغرب المتقدمة، وذلك بالرغم من زيادة الفروق بين البلدان. (نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة، %)

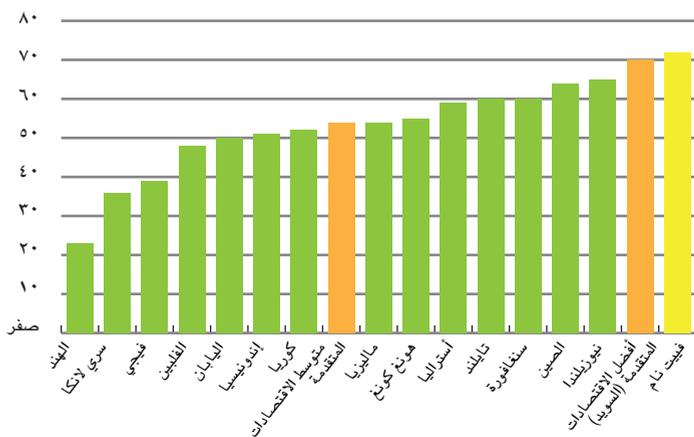


المصادر: مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي، وحسابات خبراء صندوق النقد الدولي. ملحوظة: نظرا لعدم توافر بيانات كافية، يستبعد الشكل البياني البيانات الخاصة بالبلدان التالية: كمبوديا (١٩٩٠-١٩٩١، ٢٠١٥-٢٠١٦)، والصين (٢٠١١-٢٠١٦)، وفيجي (١٩٩٠-١٩٩٥)، والهند (١٩٩٠، ٢٠١٣-٢٠١٦)، وفييت نام (١٩٩٥-١٩٩٥). وتعتبر المنطقة المظلة عن المدى الربيعي.

الرسم البياني ٢

فويت نام: مثال بارز

تشهد فويت نام نسب مشاركة مرتفعة للإناث في القوة العاملة تتجاوز المستويات المسجلة في أفضل اقتصادات الغرب المتقدمة أداء. (نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة، في الأونة الأخير، %)



المصادر: مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي، وحسابات خبراء صندوق النقد الدولي. ملحوظة: تعبر البيانات عن عام ٢٠١٦. آخر بيانات متاحة عن كمبوديا والصين والهند لعام ٢٠١٤ وعام ٢٠١٠ وعام ٢٠١٢ على الترتيب. الاقتصادات المتقدمة = ٢١ اقتصادا متقدما ما عدا آسيا. وتستند التسميات الواردة في الشكل البياني إلى رموز البلدان الصادرة عن المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس.

وتايلاند – حيث أصبحت الإناث في سن العمل الأمثل أقل مشاركة في القوة العاملة.

وتؤثر الدورة الاقتصادية تأثيرا كبيرا على تطورات سوق العمل. إذ يؤدي تراجع النمو أو الركود إلى زيادة البطالة، مما قد يدفع العمالة إلى الانسحاب من سوق العمل نتيجة شعورهم بالإحباط أو تراجع مهاراتهم. وقد يؤدي البعض انضمامه إلى سوق العمل لحين تعافي الاقتصاد.

وقد استفادت اقتصادات آسيا من قوة النمو في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى زيادة نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة ووازن آثار تزايد أعداد المسنين. وفي هذا الصدد، تختلف تجربة آسيا عن تجربة اقتصادات الغرب المتقدمة التي تحملت وطأة الأزمة المالية العالمية وشهدت تراجعا في نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة نتيجة الهبوط الاقتصادي الذي تلى الأزمة، مما أدى إلى تفاقم الضغوط الناتجة عن تزايد أعداد المسنين (راجع IMF 2018).

غير أن النمو وتزايد أعداد المسنين لا يفسران بالكامل تفاوت نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة بين بلدان آسيا. فقد كان للتغيرات الهيكلية في الاقتصاد والسياسات الداعمة للأسر دور أيضا في هذا الصدد.

وتشير مجموعة متزايدة من الدراسات إلى أن نسب مشاركة الإناث في سوق العمل كانت أيضا نتيجة مجموعة من الخصائص الاجتماعية والهيكلية والسمات الشخصية وسياسات سوق العمل والمؤسسات التي أثرت على نتائج سوق العمل عموما وعلى النساء العاملات تحديدا. وتؤثر هذه العوامل على قرار المواطنين بالانضمام إلى صفوف القوة العاملة وقرار أرباب العمل بتوظيف عمالة جديدة. وتتضمن الدوافع تحسن البنية التحتية، وزيادة المساواة في حقوق العاملين، وتدني معدلات الخصوبة بين البالغين، وتوافر خدمات رعاية الطفل منخفضة التكلفة، والتوجهات الثقافية التي تؤثر على مشاركة النساء في القوة العاملة.

وقد يختلف تأثير السياسات على حسب هيكل الاقتصاد ودرجة التطور الاقتصادي والمؤسسي. ففي الاقتصادات الأكثر تقدما على سبيل المثال، عادة ما ترتبط درجة التوسع الحضري ومستويات التعليم ما بعد المرحلة الثانوية بزيادة نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة نظرا لأن النساء العاملات عادة ما يشغلن الوظائف التي تتطلب مهارات أكبر في قطاع الخدمات الحضرية. ويقل ارتباط هذه العوامل بنسب مشاركة الإناث في القوة العاملة في البلدان منخفضة الدخل حيث يرتفع حجم العمالة غير الرسمية في القطاع (الزراعي) الريفي.

وتغطي البلدان التي تشملها الدراسة نطاقا واسعا من حيث مرحلة التطور الاقتصادي وموارد سوق العمل والسياسات والبيئة المؤسسية. وقد تكون بعض العوامل – في المتوسط – أقل أهمية من الناحية الإحصائية في تفسير التغيرات في نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة لأنها ببساطة لا تؤثر إلا على مجموعة فرعية من البلدان.

وعلى مستوى اقتصادات آسيا، يبدو أن زيادة حجم قطاع الخدمات (بما في ذلك القطاع العام) مقارنة بالقطاع الصناعي وارتفاع مستويات التعليم هما العاملان الأكثر ارتباطا بزيادة نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة (انظر الرسم البياني ٣). أما الانفتاح الاقتصادي (مقيسا بنصيب التجارة في إجمالي الناتج المحلي) ومعدل التوسع الحضري (لا يظهر في الرسم البياني)، فلهما تأثير إيجابي ولكنه أقل في المتوسط بسبب تنوع الاقتصادات الآسيوية.

وفي حين تؤدي الميكنة إلى انخفاض نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة في بعض البلدان، لا ينطبق ذلك على جميع بلدان آسيا. والسبب في ذلك انخفاض درجة التعرض لمخاطر الميكنة نسبيا (بسبب الحجم الكبير لقطاع الزراعة على سبيل المثال) وارتفاع تكلفة الميكنة.

وثمة دور إيجابي أيضا للسياسات الأسرية المصممة خصيصا لمعالجة معوقات محددة تواجه المرأة العاملة - مثل حماية حقوق الأمومة وتوافر خدمات رعاية الطفل والعمل على أساس عدم التفريغ. غير أن فجوات البيانات والحجم الكبير للقطاع غير الرسمي في عدد من بلدان آسيا يحدان من التأثير الكلي لهذه السياسات. كذلك يتوقف مدى فعالية السياسات التي تستهدف الأسر على قدرة المؤسسات على إنفاذ القواعد الملزمة قانونا، وهو أمر متفاوت من بلد لآخر في آسيا.

وأخيرا، فإن جمود سوق العمل الذي يجعل من الصعب على الشركات الاستغناء عن العاملين قد يكون له تأثير سلبي على قرار أرباب العمل بتوظيف الإناث.

فبييت نام: حالة خاصة

كيف حققت فبييت نام نسب مشاركة مرتفعة للإناث في القوة العاملة على مدار عدة عقود؟

في حين تعد فبييت نام حالة خاصة بسبب الحرب التي شهدتها، يمكن للبلدان الآسيوية الأخرى استخلاص عدد من الدروس من تجربة فبييت نام في زيادة نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة. فقد استمر الارتفاع الأولي في نسب مشاركة الإناث بمرور الوقت بسبب خيارات السياسات: الإصلاحات الاقتصادية ودفعة قوية نحو تحسين التعليم مع التركيز على المساواة بين الجنسين.

وفقا لدراسات Claudia Goldin and Claudia Olivetti والصادرة عن المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية، فإن تأثير الحرب في فبييت نام على الارتفاع الأولي في نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة مماثل للارتفاع في نسب مشاركة الإناث في الولايات المتحدة عقب الحرب العالمية الثانية.

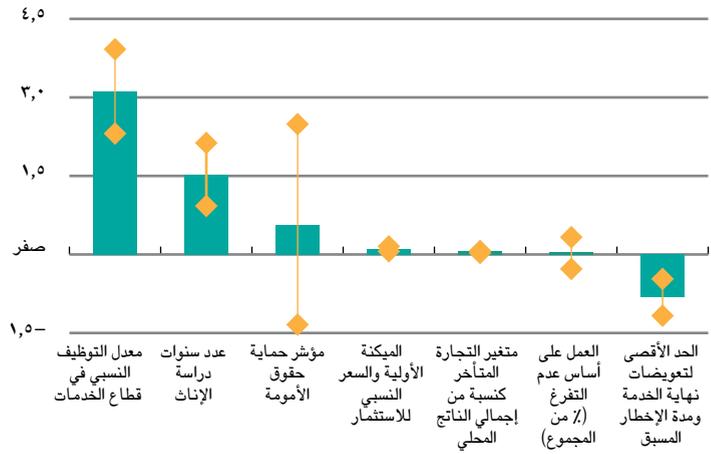
فقد أدت الحرب في فبييت نام إلى تراجع حاد في عدد السكان من الذكور كنسبة من عدد السكان من الإناث، لا سيما ضمن فئة السكان في سن العمل الأمثل (انظر الرسم البياني ٤). ومع بدء النمو الاقتصادي عقب إصلاحات "دوي موي" في عام ١٩٨٦، كان عرض العمالة متاح معظمه من

الرسم البياني ٣

الدوافع

يمثل ارتفاع مستويات التعليم وزيادة فرص العمل بقطاع الخدمات بعض أهم الأسباب وراء انضمام النساء إلى صفوف القوة العاملة في آسيا.

(متوسط تأثير التغيير على نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة، %)



المصدر: حسابات خبراء صندوق النقد الدولي.

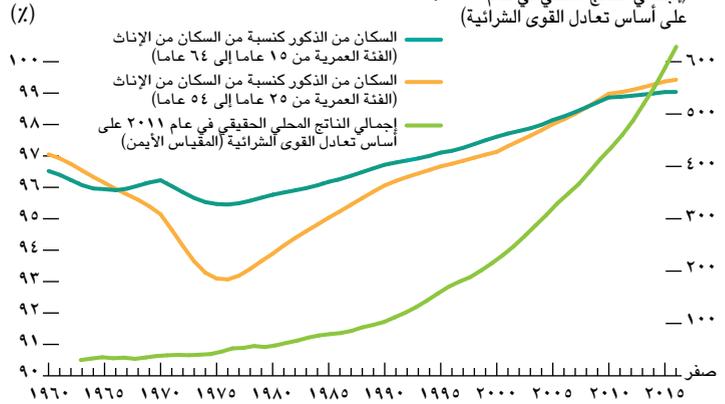
ملحوظة: تشير الأعمدة إلى التغيير التقديري في نسبة مشاركة الإناث في القوة العاملة (الفئة العمرية من ٢٥ عاما إلى ٥٤ عاما) عقب زيادة مقدارها وحدة واحدة في المتغير. وتشير الخطوط الرأسية إلى فترة الثقة البالغة ٩٠٪. وتتضمن جميع الانحدارات الأساسية آثارا قطرية وزمنية ثابتة.

الرسم البياني ٤

تأثير الحرب في فبييت نام

أدت الحرب إلى تراجع نسبي في عدد السكان من الذكور، مما نتج عنه فجوة في القوة العاملة تمكنت النساء من سدها مع بدء نمو الاقتصاد مجددا.

(إجمالي الناتج المحلي في عام ٢٠١١، %)

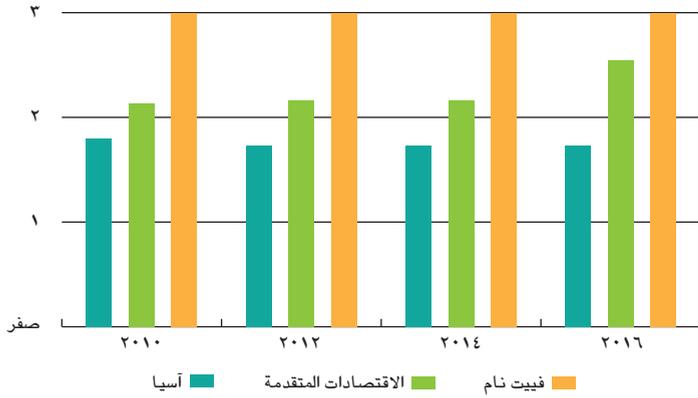


المصدر: مؤشرات التنمية العالمية الصادرة عن البنك الدولي.

الرسم البياني ٥

دعم حقوق الأمومة

ساعدت القوانين الأسرية التي تمنح مزايا سخية للنساء على انضمام الكثير منهن إلى صفوف القوة العاملة في فييت نام. (مؤشر دعم حقوق الأمومة)



المصادر: تقرير النساء والأعمال التجارية والقانون الصادر عن البنك الدولي، وحسابات خبراء صندوق النقد الدولي.

ملحوظة: يتراوح مؤشر دعم حقوق الأمومة من ١ إلى ٣، حيث يعبر الرقم ١ عن تدني مستوى الدعم المقدم. ويساوي المؤشر مجموع ثلاثة مكونات: (١) ما إذا كانت الأمهات تضمن الحصول على وظيفة مماثلة عقب انتهاء إجازة رعاية الطفل (١ = نعم، صفر = إجابة أخرى)، و(٢) ما إذا كان القانون ينص على الحق في الحصول على إجازة رعاية طفل (١ = نعم، صفر = إجابة أخرى)، و(٣) الجهة التي تدفع المزايا المنصرفة خلال إجازة رعاية الطفل (١ إذا كانت الحكومة تدفع جميع المزايا المنصرفة خلال إجازة رعاية الطفل أو جزءاً منها، وصفر لأي إجابة أخرى). وتغطي مجموعة الاقتصادات المتقدمة ١٢ اقتصاداً متقدماً بخلاف الاقتصادات المتقدمة في آسيا. وتشمل آسيا أستراليا وكامبوديا والصين وفيتجي ومنطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة والهند واندونيسيا واليابان وماليزيا ونيوزيلندا والفلبين وسنغافورة وكوريا الجنوبية وسريلانكا وتايلند.

وتعد إمكانية الحصول على تعليم عالي الجودة وفعالية تنفيذ القوانين الداعمة للأسرة من العوامل الحاسمة في جميع البلدان على الأرجح. وقد تساعد السياسات الهادفة إلى استمرارية النمو الاقتصادي القوي على دعم التحسن المطرد في نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة. [FD](#)

أنغانا بانيرجي هي اقتصادي أول، وساندر لاتشوايو هي اقتصادي، وألبا جونبالاج وأن فان لي هما مساعدان بحثيان، وجميعهم في إدارة آسيا والمحيط الهادئ بصندوق النقد الدولي.

المراجع:

Acemoglu D., D. Autor, and D. Lyle. 2004. "Women, War and Wages: The Effect of Female Labor Supply on the Wage Structure at Midcentury." *Journal of Political Economy* 112 (3).

Anh, J., Z. An, J. Bluedorn, G. Ciminelli, Z. Koczan, D. Malacrino, D. Muhaj, and P. Neidlinger. Forthcoming. "Work in Progress: Youth Labor Markets in Emerging Market and Developing Economies."

Goldin, C., and C. Olivetti. 2012. "Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on U.S. Women's Labor Supply." NBER Working Paper 18676, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

International Monetary Fund (IMF). 2018. "Labor Force Participation in Advanced Economies: Drivers and Prospects." *World Economic Outlook*, Washington DC, April.

الإناث، وكان من الطبيعي انضمام أعداد كبيرة من النساء إلى صفوف القوة العاملة.

وكان الهدف من إصلاحات "دوي موي" بناء "اقتصاد سوقي ذي توجه اشتراكي" من خلال تشجيع الشركات الخاصة ورفع القيود المفروضة على الأسعار وتصفية الشركات الحكومية تدريجياً، إلى جانب عدد من التغييرات الأخرى. وأدت هذه الإصلاحات إلى نمو اقتصادي سريع، وانفتاح الاقتصاد على التجارة، وتوسعات حضرية سريعة. وفي حين ظلت نسبة كبيرة من النساء العاملات ولا تزال متركزة في قطاع الزراعة، ازداد عدد النساء العاملات بأجر في قطاعين كبيرين، هما قطاع الخدمات وقطاع الاستثمار الأجنبي المباشر.

وتشير دراسات Goldin and Olivetti إلى أن الارتفاع في نسب مشاركة الإناث في الولايات المتحدة ظل مستمرا بالنسبة للنساء العاملات الحاصلات على تعليم عال، ولكنه كان قصير الأجل في حالة العاملات الأقل مهارة. وفي فييت نام، اقترنت إصلاحات "دوي موي" بدفعة كبيرة نحو تحسين التعليم – التعليم من أجل الجميع. وركزت خطة التعليم من أجل الجميع الأولى (١٩٩٣-٢٠٠٠) على المساواة بين الجنسين في جميع مستويات التعليم. وحققت هذه الجهود مكاسب كبيرة، حيث ضمنت استمرارية الارتفاع الذي شهدته فييت نام في نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة عقب الحرب.

وفي فييت نام، يتخرج الذكور والإناث من مرحلة ما بعد التعليم الثانوي بنفس المعدل تقريبا. وتعد فييت نام من البلدان القليلة في آسيا التي استطاعت تحقيق مساواة بين الجنسين في نسب المشاركة في القوة العاملة من خلال المساواة بينهما على مستوى التحصيل الدراسي. كذلك فإن النجاح النسبي في توظيف النساء ذوات المهارات العالية يعد دالة للقوانين الأسرية التي تقدم مزايا سخية فيما يتصل برعاية الأطفال وحقوق الأمومة في فييت نام (انظر الرسم البياني ٥). كذلك عزز البلد إطاره القانوني لضمان المساواة وعدم التمييز بين الجنسين.

الحاجة إلى مزيد من العمل

بالرغم من تحسن نسب مشاركة الإناث في القوة العاملة في آسيا، يوجد مجال كبير لمزيد من التحسن وتعميم السياسات الجيدة في جميع أنحاء آسيا. وقد نتجت النجاحات الأخيرة في جزء منها عن قوة الأوضاع الاقتصادية التي قد لا يكون من شأنها دعم مشاركة الإناث في القوة العاملة في ظل تقلبات الدورة الاقتصادية. كذلك فإن تسارع معدلات تزايد أعداد المسنين والرقمنة قد يؤثر تأثيراً سلبياً أيضاً على ما تم تحقيقه من مكاسب مؤخرًا.

وبالنظر إلى نسب المشاركة الكلية، ثمة حاجة إلى زيادة المساواة بين الجنسين على جوانب أخرى، مثل فروق الأجر وشغل المناصب العليا والحصول على الوظائف المأجورة، بما في ذلك في البلدان الآسيوية الأفضل أداء، مثل فييت نام. وقد تختلف السياسات المطبقة من بلد لآخر حسب درجة تطوره وقدراته المؤسسية وأعرافه الثقافية والاجتماعية.