

هل يمكن أن تنقذ المرأة اليابان (وآسيا أيضا)؟

تشارد ستاينبرغ

من شأن السياسات
الحكومية التي تدعم
المرأة في تحقيق
التوازن بين العمل
والأسرة أن تساعد
اليابان على أن تظل
عنصرا فاعلا في
الاقتصاد العالمي

العشاء لنفسها ولزوجها. فيأكلان في ساعة متأخرة من الليل ويذهبان إلى الفراش منهكين.

وقد وجدت صعوبة كبيرة في العثور على مركز لرعاية الأطفال لابنها ولم تكن تشعر بالارتياح عند مغادرة عملها في وقت مبكر إذا اتصل بها المركز لإخبارها بأن ابنها مريض. وقبل أن تحصل ناكامورا على إجازة الأمومة، كان زوجها يقوم عادة بأخذ ابنها إلى المركز صباحا وتعود به هي مساءً. ولكن عندما كان زوجها في رحلة عمل، وهو ما كان يحدث كثيرا إلى حد ما، وقعت كلتا المهمتين على عاتقها. وتقول: «أشعر بأسف شديد تجاه زميلاتي اللاتي يضطررن إلى القيام بعمل إضافي حين أضطر إلى الانصراف من العمل.» وبالرغم من ذلك، تشعر ناكامورا بأنها أسعد حظا من صديقاتها لأن مهاراتها الوظيفية مطلوبة. فكثير من صديقاتها إما يُخبرن بأنه لا يمكنهن العودة إلى وظائفهن القديمة أو يجدن صعوبة في العثور على عمل لبعض الوقت لأن أرباب العمل ينظرون بارتياح إلى أي شخص قد يضطر إلى الحصول على إجازة لرعاية طفل مريض.

وقصة ناكامورا هي قصة كثير من النساء في اليابان وبعض بلدان آسيا. ويبلغ نضالهن اليومي لتحقيق التوازن بين العمل والمنزل حدا من الضراوة يجعل كثيرا منهن يشعرون بأن عليهن أن يخترن إما تربية الأطفال أو بناء مشوار مهني.

« من الصعب جدا على المرأة في اليابان أن تحقق التوازن بين تربية الأطفال والعمل في وظيفة متفرغة.» هذا ما تقوله ناومي ناكامورا، أخصائية علاج طبيعي تبلغ من العمر ٣٥ عاما من يوكوهاما والآن في إجازة أمومة لرعاية مولودتها البالغة من العمر أربعة أشهر. وتقول ناكامورا، التي لديها أيضا ابن عمره ٣ سنوات، إن «عددا كبيرا من الشركات لا يسمح بتقصير ساعات العمل، وحتى إن فعلت، فإن الموظفين تمتنع في الغالب عن العمل على أساس عدم التفرد بسبب الجوفي العمل.» وبالنسبة ليناكامورا، يمثل الجمع بين العمل وتربية الأطفال والمنزل حرفيا عملية تحقيق توازن. وبعد ولادة ابنها، حالفها الحظ في العثور على مركز لرعاية الأطفال بالقرب من محل عملها، وإن كان عليها الذهاب إلى عملها بدراجتها، وابنها وراءها، لمسافة تستغرق ٢٠ دقيقة. وكانت تحاول العثور على حضانة تعليمية لابنها، ولكن مع عدم توافرها وضعته في مركز لرعاية الأطفال. وكانت تتسوق لشراء حاجياتها من الطعام في طريق عودتها إلى المنزل، فتضعها في سلة في مقدمة دراجتها، وتضع ابنها في مقعد في الخلف.

ومثلما هي حال معظم الآباء اليابانيين، يعمل زوج ناكامورا يوميا حتى ساعة متأخرة من الليل، ومن ثم فإنها تطعم الطفلين، وتشرف على استحمامها، وتضعهما في الفراش بنفسها. ثم تقوم بطهي طعام

فقط. وأدت هذه الزيادة في تعليم الإناث إلى إلحاق عدد أكبر من النساء بوظائف وتقليل رغبتهن في التركيز على رعاية الأطفال وترك الوظيفة. وثانيا، أصبحت النساء في مختلف أنحاء العالم تتزوج في سن متأخرة وتختار إنجاب عدد أقل من الأطفال. ونتيجة لذلك، أنشأ عدد كبير من النساء مسارات مهنية قبل أن يضطرن إلى اختيار البقاء في المنزل أو يخرجن إلى العمل. ويعني إنجاب عدد أقل من الأطفال صعوبة أقل في تلبية متطلبات الحفاظ على الأسرة المعيشية وتربية الأطفال، وهو ما يتيح للمرأة اختيارا أكبر بشأن تحقيق التوازن بين العمل والمنزل - وهو اختيار لم يكن متاحا لها في الماضي.

ومع ذلك، لا تفسر العوامل الديمغرافية كل التغيير المشاهد عبر البلدان. فالسياسات أيضا تحدث فرقا. وتوضح أهمية السياسة عند النظر إلى العلاقة بين معدلات الخصوبة ومشاركة الإناث في قوة العمل في مختلف البلدان في السنوات الأخيرة. فرغم أنه يمكن توقع أن يقترن انخفاض معدلات الخصوبة بارتفاع مشاركة الإناث في قوة العمل، فإن العلاقة تتسم فعليا بقدر أكبر بكثير من التعقيد (راجع الرسم البياني ٣). ويشير ذلك إلى أهمية السياسة الحكومية أيضا، وهو ما يعضده تحليلنا التجريبي. وفعليا، يوجد لدى البلدان التي تطبق السياسات الأكثر سخاء في مجال تربية الأطفال بعض من أعلى معدلات الخصوبة (باستبعاد البلدان التي ترتفع فيها مستويات الهجرة) وأعلى معدلات لمشاركة الإناث في سوق العمل. وتتضمن السياسات الحكومية التي تحدث تأثيرا إيجابيا الإنفاق على رعاية الأطفال، ومنح إجازات أمومة/أبوة، وإلغاء الرموز الضريبية القديمة التي تفرض جزاءات على أجر صاحب الدخل الثانوي.

بيئة مرنة

تجد ناكامورا صعوبة في تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل وتربية الأطفال. وتقول إنه كان سيستحيل عليها أن تجمع بين تربية طفلها والعمل لو لم تكن تستطيع التعويل على والدتها، التي تعيش على بعد ساعة ونصف ساعة من منزلها، لرعاية طفلها في الأوقات التي كانت تواجه فيها مشكلات تتعلق بمركز الرعاية ولكن يتعين أن تذهب إلى العمل. ومن الصعب في اليابان استئجار جليسة أطفال أو مربية.

ونتيجة لذلك، يقل عدد النساء اللاتي يعملن خارج المنزل في كثير من الاقتصادات الآسيوية عنه في اقتصادات مقارنة. ويقل معدل مشاركة الإناث في قوة العمل في اليابان بمقدار ٢٤ نقطة مئوية عن مشاركة الذكور، ويقل في كوريا بمقدار ٢٢ نقطة مئوية تقريبا (راجع الرسم البياني ١). وفي بعض اقتصادات الأسواق الصاعدة الآسيوية، مثل ماليزيا وإندونيسيا، تزيد الفجوة بدرجة أكبر حتى. وعلى النقيض، تقل الفروق في الصين وفيت نام، وهو ما يعزى جزئيا إلى تفضيلات مجتمعية.

وفي البحث الذي أجريناه بشأن الفروق في مشاركة الإناث في قوة العمل على نطاق البلدان وفيما بينها وعبر الفترات المختلفة، نخلص إلى أن التحولات الديمغرافية والسياسة الحكومية عاملين مهمين لتفسير الفرق في معدلات المشاركة. ونخلص أيضا إلى أن اليابان (وغيرها من البلدان الآسيوية) يمكن أن تفعل الكثير لإزالة الحواجز أمام زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل والمساعدة بالتالي على تخفيف حدة تأثير شيخوخة السكان على الدخل الوطني.

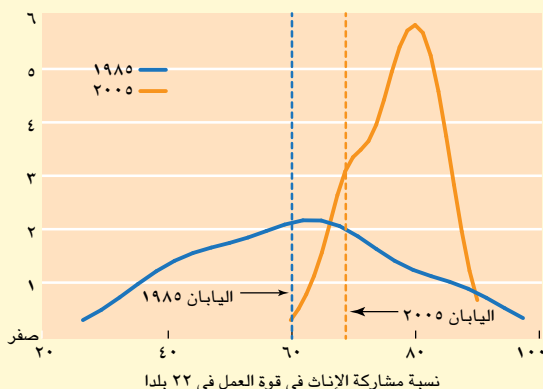
اتجاهات عامة نسائية

زادت معدلات المشاركة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في المتوسط من ٦١٪ إلى ٧٧٪ في الفترة بين عامي ١٩٨٥ و ٢٠٠٥ (راجع الرسم البياني ٢). وبدأت معدلات المشاركة أيضا في التقارب: فالبلدان التي بدأت بمعدلات مشاركة أدنى تلحق حاليا بركب البلدان التي اتسمت القوى العاملة فيها بقدر أكبر من التوازن. وتواكبت هذه التغييرات بدرجة كبيرة مع تزايد القبول الاجتماعي لمشاركة المرأة في مكان العمل. غير أن عاملين آخرين يبرزان أيضا.

أولا، أصبح الآن عدد النساء اللاتي يحصلن على مستوى تعليمي أكبر منه في الماضي، وهو ما يزيد من دخولهن المحتملة على مدى الحياة ويعزز ارتباطهن بسوق العمل. وفي الواقع، أصبحت النساء في كثير من البلدان أكثر تعليما في المتوسط من نظرائهن الذكور. ففي جامعة سول الوطنية، على سبيل المثال، زادت نسبة الخريجات من نحو ربع مجموع الطلاب إلى نحو نصف عددهم في العقد الماضي.

الرسم البياني ٢ زيادة مشاركة المرأة في العمل في العالم

زادت نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي على مدى الوقت وأصبحت أكثر تماثلا. (عدد البلدان)

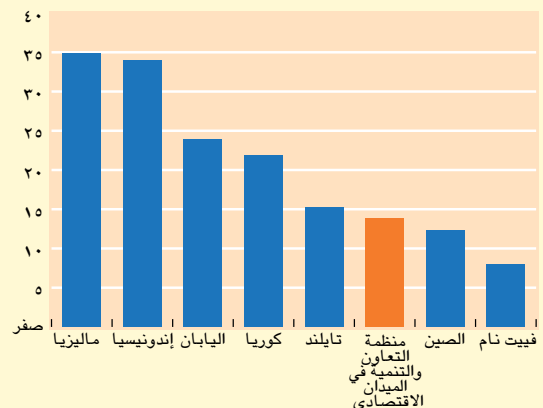


المصدر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

الرسم البياني ١ عدد الآسيويات العاملات أقل

تواجه اليابان وعدد كبير من الاقتصادات الآسيوية الأخرى فجوة بين الجنسين في المشاركة في قوة العمل.

(الفرق بين معدل مشاركة الذكور والإناث في قوة العمل، ٢٠٠٩٪)



المصادر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وحسابات خبراء صندوق النقد الدولي.

الطفل تزيد بثلاثة أضعاف على نفقات اليابان وخمسة أضعاف على نفقات كوريا.

سلوك نمونجي

الجانب الآخر الملفت للنظر بالنسبة لنساء آسيا هو قلة عدد المديرات في اليابان وكوريا (٩٪ فقط)، مقارنة بنسبة ٤٣٪ في الولايات المتحدة الأمريكية (راجع الرسم البياني ٥). والحال ليست أفضل بكثير في إندونيسيا والصين، مع بلوغ النسبة ١٤٪ و ١٧٪ على الترتيب. أما تايلند، من ناحية أخرى، فإن أداءها جيد نسبياً، مع بلوغ نسبة المديرات فيها ٢٩٪، أي أقل بدرجة طفيفة فقط من المتوسط المسجل لدى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

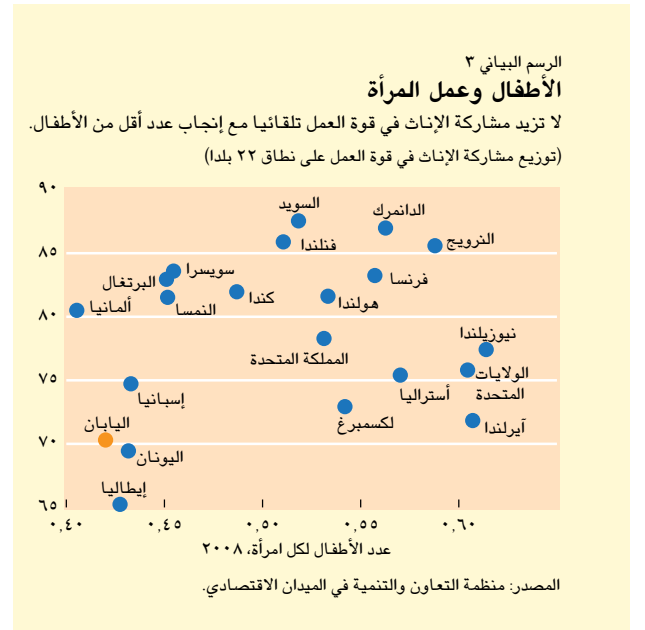
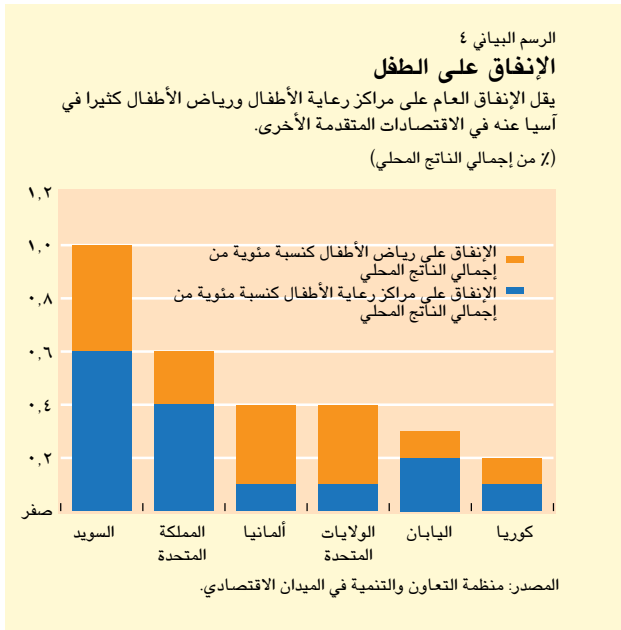
ولا يعزى النقص في عدد المديرات إلى انخفاض معدلات مشاركة الإناث في قوة العمل فحسب، وإنما يعزى أيضاً إلى اتباع بعض البلدان لنظام يثني المرأة عن شغل وظائف ضمن مسار وظيفي. ففي اليابان، على سبيل المثال، تقتصر نسبة الإناث اللاتي يعملن في مسار وظيفي متصل على ٦٪. وكانت ناكامورا تعلم في سن مبكرة أنها تريد العمل وإنجاب أطفال أيضاً، ولذلك بدأت في التخطيط بعناية لمشوارها المهني وهي لا تزال في المدرسة الثانوية. وقررت أن تحصل على تخصص مهني (بترخيص أو شهادة) يتيح لها التنافس على قدم المساواة مع الرجال. إلا أنها تقول إن بعض النساء ربما يرغبن في الاختيار بين وظيفة مهنية متفرغة ووظيفة لا ترتبط بمسار مهني وتنطوي على قدر أقل من الضغوط. وربما يكون الاختيار الذاتي لوظائف لا ترتبط بمسار مهني سبباً آخر لقلّة عدد المديرات. ويبدو أن هذه العملية تبدأ في مرحلة مبكرة، حيث يظهر التباين بالفعل في نسب الذكور إلى الإناث في كبرى الجامعات. ففي جامعة طوكيو، على سبيل المثال، التي يتحدد دخولها على أساس نتائج اختبارات، تبلغ نسبة الإناث في مجموع الطلاب أقل من ٢٠٪.

ومن شأن زيادة عدد النساء في الوظائف المهمة تشجيع النساء الأخريات على محاكاة هذا السلوك باختيار وظائف مرتبطة بمسار وظيفي. وثمة دلائل على حدوث تغيير في الوقت الحالي: فقد قام بنك اليابان بتعيين أول مديرة فرع له في عام ٢٠١٠؛ وقامت شركة ديوا للأوراق المالية في عام ٢٠٠٩ بتعيين أربع نساء في مجلس إدارتها الذي يضم نحو ٥٠ عضواً؛ وفي عام ٢٠١٠، حددت شركة شيسيدو غاية تتمثل في الوصول بنسبة

وفي مسح أجرته وزارة الشؤون الداخلية والاتصالات لليابانيات في عام ٢٠١٠، أفادت ٣٤٪ من المجيبات أن السبب الرئيسي لعدم مشاركتهن في قوة العمل هو العمل المنزلي، بينما أفادت ١٤٪ أن السبب الرئيسي لذلك هو ساعات العمل. وانتهى مسح مماثل أجرته في كوريا وزارة العمل في عام ٢٠٠٧ إلى أن ٦٠٪ من النساء اللاتي شملهن المسح أفدن بأن تربية الأطفال هي أكبر عقبة تحول دون مشاركتهن في قوة العمل. ويدل على الصعوبات التي ينطوي عليها تحقيق هذا التوازن الانخفاض الحاد في معدلات مشاركة النساء في قوة العمل في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينات من أعمارهن. وينسحب ذلك بوجه خاص على اليابان، رغم أن معدل مشاركة النساء في قوة العمل في بداية مشاويرهن المهنية لا يقل عن معدلها في البلدان المقارنة.

وقد أحدثت السياسة الحكومية فرقا في كثير من بلدان أوروبا الشمالية. ففي السويد على سبيل المثال، وضعت الحكومة سياسة شاملة لإجازات الأمومة/الأبوة، وهي نظام مدعم بدرجة كبيرة لرعاية الطفل، وسياسة صارمة لتقصير ساعات العمل للنساء. وأسفرت هذه النظم عن معدلات مرتفعة — تزيد على ٩٠٪ — لعودة النساء إلى قوة العمل بعد الولادة. أما في هولندا فكان التركيز على جعل العمل غير المتفرغ بنفس جاذبية العمل المتفرغ، مع تماثل الأجور عن الساعة والمنافع والحماية الوظيفية. ويمثل ذلك درسا مهما لليابان وكوريا، حيث يمكن أن يكون تزايد انتشار أسواق العمل الثنائية — التي تفضل من هم بالداخل على المشاركين الجدد — من العوامل التي تثني العمالة غير المتفرغة المحتملة، التي تشكل غالبا من نساء لهن مسؤوليات أسرية، عن الدخول في قوة العمل.

ويزيد من تأكيد أهمية السياسة الحكومية تحليلنا التجريبي؛ ولعله من غير المستغرب أن نخلص إلى أن سياسات منح إجازات الأمومة/الأبوة والنفقات الحكومية على رعاية الطفل، وغيرها من السياسات الداعمة الأخرى، ترتبط بصورة قوية بارتفاع مشاركة الإناث في قوة العمل. إلا أن المزايا التي توفرها الحكومات في آسيا غالبا ما تكون أقل بكثير (راجع الرسم البياني ٤). ويدل ذلك جزئياً على مستوى التنمية الاقتصادية في البلدان الآسيوية، ولكن حتى في الاقتصادات الأكثر تقدماً في آسيا، توجد فجوة في المزايا. فنفقات السويد على رعاية



المديرات إلى ٣٠٪ بحلول عام ٢٠١٣. وفي كوريا، نظر السياسيون في وضع قوانين تلزم الشركات بحد أدنى لنسبة المديرات في مجالس إدارتها، وهو ما يجري أيضا النظر فيه حاليا في الاتحاد الأوروبي.

المنقذات

لا يقتصر رفع معدلات مشاركة الإناث في قوة العمل على تحسين المساواة بين الجنسين وإنما يساعد أيضا على إعطاء دفعة لمعدلات النمو والحفاظ عليها في مختلف بلدان آسيا. وتواجه المجتمعات في مختلف بلدان العالم صعوبات متزايدة في التعامل مع عواقب شيخوخة السكان (راجع «الوعي بتكاليف الشيخوخة» في عدد يونيو ٢٠١١ من مجلة التمويل والتنمية). ونتيجة لذلك، سيتعين أن تستفيد البلدان على الوجه الأمثل من مواردها

المحدودة، بما في ذلك مواطنيها هي ذاتها. وفي اليابان، يُتوقع أن ينخفض حجم السكان في عمر العمل، من سن ١٥ إلى ٦٤، من ذروة ٨٧ مليون شخص المسجلة في عام ١٩٩٥ إلى نحو ٥٥ مليون شخص في عام ٢٠٥٠ - ما يقارب نفس حجم قوة العمل اليابانية في نهاية الحرب العالمية الثانية (راجع الرسم البياني ٦). ويكون هذا التراجع في قوة العمل أشد ما يكون بين الاقتصادات المتقدمة، وإن كانت الاقتصادات الآسيوية الأخرى لا تبعد كثيرا؛ ويُتوقع أن تحدث انخفاضات حادة قريبا في كوريا والصين أيضا.

سياسات منح إجازات الأمومة/الأبوة والنفقات الحكومية على رعاية الطفل، وغيرها من السياسات الداعمة الأخرى، ترتبط بصورة قوية بارتفاع مشاركة الإناث في قوة العمل.

ويمكن أن تشهد المجتمعات التي يزيد فيها عدد المسنين تقلص حجم اقتصاداتها إذا لم تستمر الوتيرة السريعة الحالية لنمو الإنتاجية في التغلب على تراجع عدد العاملين. ففي اليابان، حيث كان تأثير الشيخوخة السلبي على النمو أكبر منه في أي اقتصاد متقدم آخر، يُتوقع أن ينتقص تراجع العمالة نحو ٠,٢٥ نقطة مئوية من النمو المحتمل كل عام. ومن الطرق السهلة للمساعدة على إبطاء هذا الاتجاه العام زيادة مشاركة الجماعات التي يقصر تشغيلها في قوة العمل — والتي تكون في عدة بلدان آسيوية، بما في ذلك اليابان وكوريا، نساء في أغلب الأحوال.

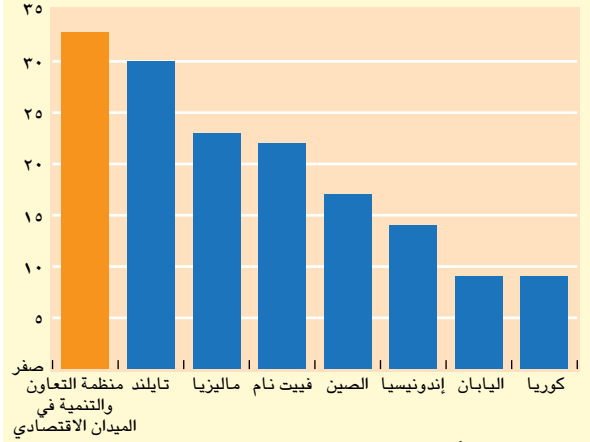
وإذا قامت اليابان على مدى العشرين عاما القادمة برفع نسبة مشاركة الإناث في قوة العمل لديها إلى مستوى النسبة المسجلة في البلدان الصناعية لمجموعة السبعة، باستثناء إيطاليا واليابان اللتين تمثلان قيما شاذة، ومن هنا سوف يزيد نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بنحو ٥٪ — مرتفعا من ٦٢٪ إلى ٧٠٪. ويمكن أن يؤدي رفع معدل مشاركة الإناث في قوة العمل بدرجة أكبر حتى، لتصل مثلا إلى النسبة المسجلة في أوروبا الشمالية، إلى زيادة نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الناتج المحلي بنحو ٥٪ إضافية. ويمكن في السيناريو الأول أن يزداد نمو إجمالي الناتج المحلي في السنوات الانتقالية بنحو ٠,٢٥ نقطة مئوية وفي الثاني بنحو ٠,٥٠ نقطة مئوية. ومع بلوغ نمو إجمالي الناتج المحلي المحتمل في الأجل المتوسط نحو ١٪، تترجم هذه الزيادات إلى زيادة من ٢٥ إلى ٥٠٪ في الناتج المحتمل لليابان في السنوات الانتقالية.

ولو كانت ناكامورا تعيش في السويد لكانت قد حصلت على الدعم الذي تحتاج إليه لتحقيق «كل ما تصبو إليه»، ولم تكن لتفكر مرتين في العودة إلى وظيفتها السابقة بعد انتهاء إجازة الأمومة. ويُتوقع أن يؤدي تيسير بقاء نساء مثل ناكامورا في قوة العمل إلى تيسير بقاء اليابان عنصرا فاعلا في الاقتصاد العالمي. فالاستفادة على الوجه الأمثل من نساء آسيا استراتيجية منصفة وداعمة للنمو ومنطقية. ■

تشاد ستاينبرغ اقتصادي أول في إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة في صندوق النقد الدولي وكان حتى الآونة الأخيرة يعمل في طوكيو في المكتب الإقليمي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ التابع لصندوق النقد الدولي.

يستند هذا المقال إلى ورقة عمل صادرة عن صندوق النقد الدولي في عام ٢٠١٢ أعدها المؤلف بالاشتراك مع ماساتو ناكاني بعنوان «هل يمكن أن تنقذ المرأة اليابان؟»

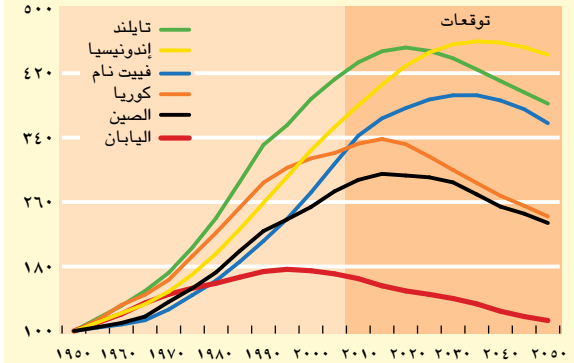
الرسم البياني ٥
من المسؤول؟
يقبل عدد المديرات في اليابان وكوريا كثيرا عنه في معظم الاقتصادات المتقدمة.
(% من المجموع)



المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

الرسم البياني ٦
استنفاد العمالة

يتقلص حاليا عدد السكان في عمر العمل في مختلف أجزاء آسيا، إلا أن الحالة حرجة بوجه خاص في اليابان، حيث كان العدد منخفضا دائما ويتناقص في الوقت الحالي بوتيرة أسرع وفي وقت أقرب.
(التغير في السكان في عمر العمل، المؤشر، ١٩٥٠=١٠٠)



المصدر: الأمم المتحدة؛ وحسابات خبراء صندوق النقد الدولي.