



أم عاملة تأخذ طفلها
من دار حضانة شيشيدو،
طوكيو، اليابان.

هي الحل

يوكو كينوشيتا وكالبانا كوتشار

يمكن للمرأة أن
تسهم في التخفيف
من أثر مشكلتي
شيخوخة السكان
وتقلص القوى
العاملة

اللاتينية ومنطقة الكاريبي ارتفاعا كبيرا بلغ حوالي ١٣ نقطة مئوية خلال هذه الفترة، لا تزال المعدلات تتراجع في جنوب آسيا. ورغم الجمود في معدلات مشاركة الإناث، فإن متوسط فجوة المشاركة بين الجنسين — أي الفرق بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة — يتراجع منذ عام ١٩٩٠، نظرا لأن انخفاض معدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة كان أكبر من ارتفاع معدلات مشاركة الإناث.

هوة عميقة

ورغم أن الفجوة بين الجنسين تضيق حاليا في مجال التعليم، لا تزال هناك هوة عميقة عندما يتعلق الأمر بفرص أخرى، مثل الحصول على الرعاية الصحية والخدمات المالية والأجور والحقوق القانونية. فقد ارتفعت نسبة الإناث إلى الذكور في معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي إلى ٩٤٪ حتى في أقل الاقتصادات تقدما. ويبلغ متوسط نسبة الإناث إلى الذكور في معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي ٩٧٪، كما أن احتمال التحاق المرأة الآن بالدراسات الجامعية (كلية أو جامعة) أكبر مقارنة بالرجل. وهذه التطورات إيجابية. لكن مع هذا العدد الكبير جدا من النساء المتعلمات تعليما عاليا، فإن الخسارة تكون أكبر عندما لا تشارك هذه النسبة الكبيرة في القوى العاملة.

السكان في جميع أنحاء العالم آثار عميقة على النمو الاقتصادي. وعندما يقلص عدد السكان في سن العمل، تتقلص في كثير من الحالات القوى العاملة، وتتراجع إمكانية النمو الاقتصادي. وفي العديد من الاقتصادات المتقدمة واقتصادات الأسواق الصاعدة، ينخفض عدد السكان في سن العمل، مما يضع ضغوطا كبيرة على إيرادات الحكومة نظرا لتزايد الحاجة إلى الإنفاق على معاشات التقاعد والرعاية الصحية.

وتقوم المرأة بدور مهم في هذا التحول الديمغرافي. فهي تشكل أكثر من نصف سكان العالم. ونظرا لأن عمر المرأة بوجه عام أطول من عمر الرجل، فإن نسبتها في الفئة العمرية «أكثر من ٦٥ سنة» أكبر بدرجة ملحوظة. ومع ذلك، ظلت نسبة النساء في سن العمل اللاتي يشاركن بالفعل في القوى العاملة في الاقتصاد (المعروفة بنسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة) في حدود ٥٠٪ على مدى العقدين الماضيين. ويحجب المتوسط العالمي فروقا كبيرة بين المناطق في المستويات والاتجاهات. فمعدلات المشاركة تتراوح من ٢١٪ في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أكثر من ٦٠٪ في شرق آسيا، وإفريقيا جنوب الصحراء، والولايات المتحدة، وأوروبا الشمالية. وفي حين شهدت أمريكا

لشيخوخة



المشهد من آسيا

ومن المهم جدا زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة في الاقتصادات الآسيوية المتقدمة مثل اليابان وكوريا. ففي هذه البلدان، تملك المرأة مفتاح الحفاظ على النمو والحد من أثر العائق الناشئ عن شيخوخة السكان بل وانخفاض أعدادهم. ففي اليابان، على سبيل المثال، يبلغ متوسط العمر المتوقع الآن ٨٤ سنة، وهو الأعلى في العالم، بينما لا تزال معدلات الخصوبة منخفضة. ونظرا لأن جيل طفرة المواليد بدأ يتقاعد، ارتفعت نسبة إعالة كبار السن إلى أعلى المستويات في العالم.

وكلما انخفض عدد السكان في سن العمل، من المحتمل أن يقل إجمالي الناتج المحلي لليابان عن إجمالي الناتج المحلي لجيرانها ما لم يكن ارتفاع الناتج للعامل أسرع من تقلص القوى العاملة. وأشارت تقديرات صندوق النقد الدولي إلى أن النمو السنوي يمكن أن يرتفع بنحو ٠,٢٥ نقطة مئوية إذا ما بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة المتوسط السائد في بلدان مجموعة السبعة، مما يؤدي إلى زيادة دائمة بنسبة ٤٪ في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي، مقارنة بالسيناريو الأساسي. ومن شأن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة أيضا أن يسفر عن زيادة مهارات القوة العاملة، بالنظر إلى ارتفاع مستويات تعليم النساء مقارنة بالرجال (راجع دراسة «هل يمكن أن تنفذ المرأة اليابان (وآسيا أيضا)؟» في عدد أكتوبر ٢٠١٢ من مجلة التمويل والتنمية).

ومن السهل على اليابان الاستفادة بدرجة أكبر من النساء الحاصلات على تعليم جيد، وهو الأمر الذي يعلمه جيدا رئيس الوزراء الياباني شينزو آبي — فهناك خطة مهمة في استراتيجية «آبينوميكس» لإنعاش الاقتصاد الياباني وهي إشراك عدد أكبر من النساء في القوى العاملة. ومنذ إطلاق آبينوميكس في عام ٢٠١٣، زادت مشاركة النساء في سن الإنجاب في القوى العاملة بشكل ملحوظ بفضل زيادة مزايا إجازة رعاية الطفل وسياسات أخرى. ورغم أن زيادة مشاركة النساء أمر بالغ الأهمية للبلدان بغض النظر عن موقعها على مسار التحول الديمغرافي، يعد المعروض من عمالة الإناث أمرا لا غنى عنه بالنسبة للبلدان التي تشهد زيادة سريعة في أعداد المسنين.

يعتمد الدور الذي يمكن للمرأة وينبغي عليها القيام به في آسيا على موقع بلدها في نطاق شيخوخة السكان. فبلدان جنوب آسيا مثل بنغلاديش والهند لا تزال في المراحل المبكرة من التحول الديمغرافي، حيث تنخفض معدلات الوفيات بشكل حاد لكن لا تزال معدلات الخصوبة عالية. أما بلدان شرق آسيا (الأعضاء في رابطة دول جنوب شرق آسيا) فهي الآن في المرحلة المتوسطة، حيث تبدأ معدلات المواليد في الانخفاض ويبدأ النمو السكاني في الاستقرار. في حين وصلت الاقتصادات الآسيوية المتقدمة مثل اليابان وكوريا إلى المرحلة المتأخرة: حيث انخفضت معدلات المواليد دون مستوى الإحلال، وبدأت أعداد السكان تقلص أو أوشكت على ذلك.

وكانت منطقة شرق آسيا قد شهدت تحولا ديمغرافيا سريعا نسبيا بين ستينات وتسعينات القرن العشرين، مما ساهم في «معجزة» نموها الاقتصادي. فقد أدت التحسينات التي تم إدخالها على نظم الصحة العامة إلى انخفاض معدل وفيات الأطفال كما نشأ عنها جيل طفرة المواليد، وأعقب ذلك انخفاض معدل الخصوبة. وفي أواخر ستينات القرن العشرين، عندما بلغت أجيال ما بعد الحرب العالمية الثانية سن العمل، أدت مشاركتهم في القوى العاملة إلى رفع نسبة العاملين إلى المعالين. وكان هذا التحول مفيدا بوجه عام للمرأة: فتحسن صحتها وانخفاض الوقت الذي تقضيه في رعاية الأبناء أتاح لها مزيد من الوقت للقيام بأنشطة مثل التعليم والعمل. وقد أتاحت هذه الحلقة الإيجابية للمرأة فرصة المساهمة في النمو الاقتصادي والاستفادة منه.

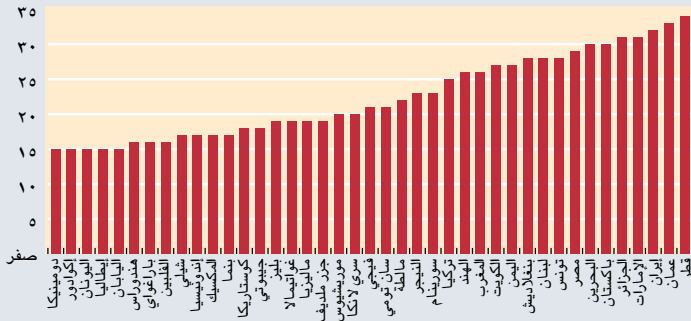
ولا غنى عن المرأة في بلدان جنوب آسيا مثل بنغلاديش والهند التي لا تزال في المراحل المبكرة من التحول الديمغرافي. ولتحقيق الاستفادة الكاملة من المكاسب الديمغرافية المحتملة، على بلدان جنوب آسيا التركيز على تحسين جودة تعليم المرأة ومهاراتها، وبناء البنية التحتية المادية مثل الطرق والنقل والكهرباء لدعم جميع العاملين وزيادة مرونة سوق العمل (Das and others, 2015). وعلى هذه البلدان إزالة الحواجز التنظيمية والمؤسسية والاجتماعية لتحقيق أفضل استفادة من مجموعة المواهب المتاحة لديها وتحقيق أعلى مكاسب ممكنة.

الرسم البياني ١

الخسائر

الفجوات بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة تؤدي إلى خسائر كبيرة في إجمالي الناتج المحلي في العديد من البلدان.

(خسائر نتيجة الفجوة بين الجنسين، % من إجمالي الناتج المحلي)



المصدر: تقديرات دراسة (Cuberes and Teignier (2015).

وحيث تتمكن المرأة من تنمية إمكاناتها الكاملة في سوق العمل، يصبح من الممكن تحقيق مكاسب اقتصادية كلية كبيرة. فعلى سبيل المثال، تشير دراسة Aguirre and others (2012) إلى أن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور حسب كل بلد من شأنها أن ترفع إجمالي الناتج المحلي في الولايات المتحدة بنسبة ٥٪، وفي اليابان بنسبة ٩٪، وفي الإمارات العربية المتحدة بنسبة ١٢٪، وفي مصر بنسبة ٢٤٪. وتشير تقديرات دراسة Cuberes and Teignier (قيد الإصدار) إلى أن نسبة الخسائر في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي التي تُعزى إلى الفجوة بين الجنسين في سوق العمل تصل إلى ٢٧٪ في بعض المناطق (انظر الرسم البياني ١).

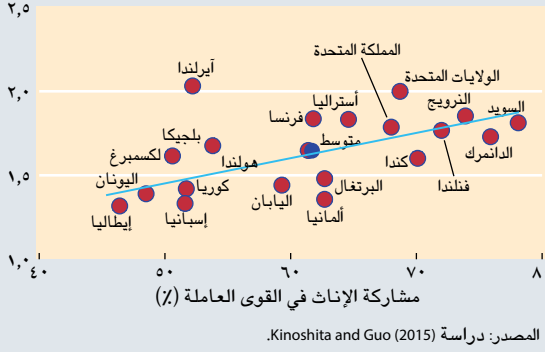
كيف يسهم تحسين فرص المرأة في المشاركة في القوى العاملة في زيادة الدخل والنمو؟ عندما تحصل المرأة على فرصة عادلة، يمكن أن تستفيد التنمية الاقتصادية بوجه عام. فقد تزداد معدلات الالتحاق بالمدارس لأن احتمال إنفاق المرأة لدخلها على تعليم أبنائها أكبر مقارنة بالرجال. ومن شأن تحقيق المساواة في إتاحة المدخلات أن يرفع إنتاجية الشركات المملوكة للنساء، ومن شأن توظيف النساء على قدم المساواة مع الرجال أن يتيح للشركات الاستفادة بدرجة أكبر من مجموعة المواهب المتاحة، مما يترتب عليه انعكاسات إيجابية على النمو الممكن. وفي الاقتصادات المتقدمة والمساعدة التي تشهد زيادة في أعداد المسنين، يمكن أن تؤدي زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى تخفيف أثر انكماش القوى العاملة وإعطاء دفعة للنمو.

ولزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، يمكن أن تقوم الحكومة والقطاع الخاص بدور مهم. ويمكن للسياسات الحكومية أن تستهدف خفض الفجوة بين الجنسين في مجال الصحة والتعليم وخدمات البنية التحتية وكذلك في مجال الحصول على الخدمات المالية، كما يمكن أن

الرسم البياني ٢

مزيد من العمل، مزيد من الأبناء

البلدان التي تشهد مشاركة عالية من الإناث في القوى العاملة تكون لديها معدلات خصوبة أعلى، وذلك بفضل ارتفاع دخل الأسرة، وتغير الأعراف الاجتماعية، والسياسات التي تدعم الأمهات العاملات. (معدل الخصوبة، مجموع الولادات لكل امرأة، ١٩٨٥-٢٠١٢)



المصدر: دراسة (Kinoshita and Guo, 2015).

وفي المرحلة المبكرة من التحول الديمغرافي، قد تُفضّل المرأة التي تنضم إلى القوى العاملة إنجاب عدد أقل من الأبناء. وعندما يتقلص عدد السكان، لا يكون المزيد من الانخفاض في معدل الخصوبة مرغوبا ولا يمكن تحمله على المدى المتوسط، لذا يجب أن تسهم السياسات والمجتمع بأسره في دعم الظروف التي تمكن عدد أكبر من النساء من تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. ■

يوكو كينوشيتا نائب رئيس قسم وكالبا كرتشار نائب مدير، وكلاهما يعملان في إدارة آسيا والمحيط الهادئ في صندوق النقد الدولي.

المراجع:

- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012," Strategy & (formerly Booz and Company) report (Arlington, Virginia).
- Bloom, David E., David Canning, Gunther Fink, and Jocelyn E. Finlay, 2009, "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend," Journal of Economic Growth, Vol. 14, No. 2, pp. 79-101.
- Brewster, Karin L., and Ronald R. Rindfuss, 2000, "Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations," Annual Review of Sociology, Vol. 26, pp. 271-96.
- Cuberes, David, and Marc Teignier, forthcoming, "Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate," Journal of Human Capital.
- Das, Sonali, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar, and Naresh Kumar, 2015, "Women Workers in India: Why So Few among So Many?" IMF Working Paper 15/55 (Washington: International Monetary Fund).
- De Laat, Joost, and Almudena Sevilla-Sanz, 2011, "The Fertility and Women's Labor Force Participation Puzzle in OECD Countries: The Role of Men's Home Production," Feminist Economics, Vol. 17, No. 2, pp. 87-119.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar, and Monique Newiak, 2015, "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation," IMF Staff Discussion Note 15/02 (Washington: International Monetary Fund).
- Kinoshita, Yuko, and Fang Guo, 2015, "What Can Boost Female Labor Force Participation in Asia?" IMF Working Paper 15/56 (Washington: International Monetary Fund).

تشجع على منح إجازة رعاية الطفل وتوفير مرافق رعاية الأطفال. وقد ثبت أن فرض الضرائب على دخول الأفراد بدلا من دخل الأسرة يحد من العقبات التي تثبط مشاركة صاحب الدخل الثانوي — المرأة عادة — في العمل. وبالنسبة للبلدان التي تُفرض فيها قيود قانونية على أساس نوع الجنس مثل القيود المفروضة على ملكية الإناث للعقارات أو الشركات، يمكن أن تسهم إزالة هذه القيود في زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة (Gonzales and others, 2015). ويمكن للقطاع الخاص أن يقوم بدور من خلال المرونة في العقود وفي بيئة العمل وعن طريق اعتماد طرق للتقييم تكافئ الأداء بدلا من الأقدمية أو ساعات العمل. وإلى جانب زيادة عدد الإناث العاملات، يمكن أن يؤدي تحسين جودة الوظائف إلى زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي. وتهيمن المرأة على وظائف قطاع العمل العرضي وغير الرسمي. وفي معظم البلدان، تقدم هذه الوظائف مزايا أقل ومستوى لا يُذكر من الأمن الوظيفي مقارنة بالعمل المنتظم أو على أساس التفرغ. ومع ذلك، ففي بلدان الشمال الأوروبي وهولندا، على سبيل المثال، عادة ما تحصل العمالة غير المنتظمة (بما في ذلك العاملين على أساس عدم التفرغ) على مزايا وبدلات جزئية. ويمكن لهذه المزايا تسهيل مشاركة المرأة في العمل، ورفع إنتاجيتها، وتضييق فجوة الأجور بين الجنسين في المدى المتوسط (Kinoshita and Guo, 2015).

العمل والخصوبة

هناك قلق سائد من أن تؤدي زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى انخفاض معدلات الخصوبة وبالتالي مزيد من الانخفاض في عدد السكان. وفي الواقع، هناك أدلة في فرادى البلدان على انخفاض أعداد المواليد مع زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة. وعلى سبيل المثال، ترى دراسة (Bloom and others, 2009) أن كل مولود يؤدي إلى انخفاض المعروض من عمالة النساء بما يقرب من عامين، في المتوسط، خلال العمر الانجابي للمرأة. ورغم وجود علاقة سلبية بين هذه المتغيرات على مستوى فرادى البلدان، توجد علاقة إيجابية بين الخصوبة ومشاركة الإناث في القوى العاملة على المستوى القطري المقارن. وفسر الباحثون هذا التناقض الواضح بالنظر في المساهمة التي يقدمها الرجال لأسرهم (De Laat and Sevilla-Sanz, 2011). وقد وجدوا أن النساء أكثر قدرة على الجمع بين الأمومة والعمل

أن النساء أكثر قدرة على الجمع بين الأمومة والعمل في البلدان التي تزيد فيها مشاركة الرجال في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال

في البلدان التي تزيد فيها مشاركة الرجال في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، مما يؤدي إلى زيادة المشاركة في القوى العاملة عند مستويات الخصوبة العالية نسبيا.

وإلى جانب ذلك، يبدو أن العلاقة بين مشاركة الإناث في القوى العاملة ومستوى الخصوبة قد تحولت منذ عام ١٩٨٥ من علاقة سالبة إلى موجبة في البلدان المتقدمة الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (Brewster and Rindfuss, 2000). ويعني هذا التحول أنه إذا زاد عدد النساء اللاتي يعملن ويجلبن أجورهن للمنزل، استطاعت الأسر إعالة المزيد من الأبناء. ويعكس هذا الاتجاه أيضا تغيرات في المواقف الاجتماعية تجاه الأمهات العاملات، ومشاركة الآباء في رعاية الأبناء، والتطورات التكنولوجية التي تتيح مرونة أكبر في مكان العمل. وقد ساعد على ذلك أيضا السياسات العامة مثل زيادة مزايا إجازة رعاية الطفل وزيادة إتاحة رعاية الأطفال (انظر الرسم البياني ٢).