

سد الفجوة بين الجنسين

الفوائد الاقتصادية المترتبة على إشراك المزيد من النساء
في القوة العاملة أكبر مما كان يُعتقد قبلاً
إيرا دابلا-نوريس، وكالابانا كوتشار



نشاناً

ونحن فتاتان، على الإيمان بأننا نستطيع إنجاز أي شيء، وأنه لا يوجد عائق لا يمكن التغلب عليه. ومع ذلك، بالنسبة لنساء كثيرات فإن الواقع لا يلبي تطلعاتهن إلى حد بعيد. ففي الهند حيث نشأت كلتانا، لم تكن الأمور ترقى إلى المساواة التامة في مجتمع الطبقة المتوسطة المحافظ نسبياً. ولكننا نظرنا إلى عدم المساواة بين الجنسين باعتبارها مسألة عدالة اجتماعية بشكل كبير. ولم ندرك أننا أمام قضية اقتصادية مهمة بنفس القدر إلا بعد أن بدأنا الخوض في هذا الموضوع. وتشكل النساء ما يقارب نصف عدد سكان العالم في سن العمل البالغ حوالي ٥ مليارات نسمة، لكن حوالي ٥٠٪ فقط من هؤلاء النساء يشاركن في القوة العاملة مقارنة بنسبة ٨٠٪ من الرجال. ولا يقتصر الأمر على

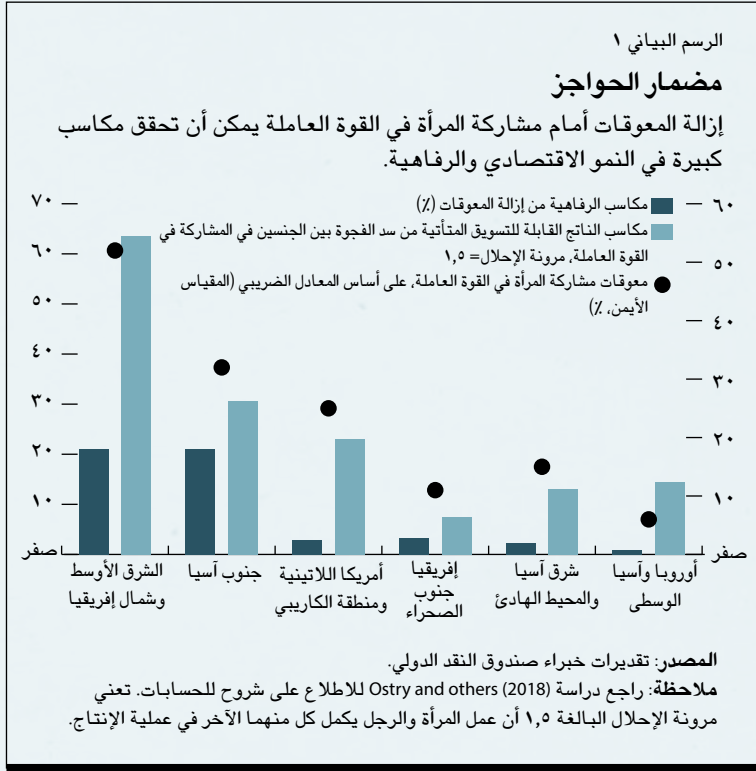
قد يحد من فرص انضمامهن إلى عمل مدفوع الأجر ويقيد خياراتهن عندما يقمن بذلك. ويسلط بحث صندوق النقد الدولي الضوء على التكاليف الكبيرة التي يتكبدها الاقتصاد العالمي نتيجة عدم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال. وقد افترضت دراسات سابقة أجراها الصندوق حول التأثير الاقتصادي للفجوات بين الجنسين أن الرجال والنساء يولدون على الأرجح بنفس الإمكانيات، لكن التباين في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والتمويل والتكنولوجيا، وفي الحقوق القانونية، وفي العوامل الاجتماعية والثقافية، من شأنه حرمان النساء من إعمال تلك الإمكانيات. وتؤدي الحواجز التي تواجه النساء بدورها إلى تقليص قاعدة المواهب المتاحة لأصحاب العمل (دراسة Kochhar, Jain-Chandra, and Newiak 2017). والنتيجة هي انخفاض الإنتاجية والنمو الاقتصادي، وتشير التقديرات إلى أن الخسائر التي لحقت

المكاسب التي تحققت بشق الأنفس من سياسات زيادة النساء في العمالة مدفوعة الأجر وسد فجوات الأجور قد تتآكل سريعاً إذا ما زاد تمثيل المرأة أكثر من الطبيعي في الوظائف الأكثر تعرضاً لمخاطر الأتمتة.

بالاقتصاد من عدم تمكين المرأة اقتصادياً تتراوح من ١٠٪ من إجمالي الناتج المحلي في الاقتصادات المتقدمة إلى أكثر من ٣٠٪ في جنوب آسيا وفي الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن الفوائد الاقتصادية من إشراك المزيد من النساء في القوة العاملة تتجاوز التقديرات السابقة، ذلك لأن النساء والرجال قد يكون لديهم نفس الإمكانيات لكنهم يقدمون مهارات وأفكاراً مختلفة ذات قيمة اقتصادية (دراسة Ostry and others 2018). وقد تعكس الاختلافات بين الجنسين المعايير الاجتماعية وتأثيرها على التنشئة والتفاعلات الاجتماعية وتفضيلات المخاطر والاستجابة للحوافز. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسات أن النساء أكثر عزوفاً عن المخاطرة، مما يعكس مخاوف أكبر من الفشل ونزوعاً أقل للمنافسة. وثمة فوائد ترتب على الحذر الأكبر لدى المرأة، فمجالس إدارات الشركات التي

انخفاض مشاركة المرأة في القوة العاملة، لكن النساء اللاتي يتقاضين أجوراً مقابل عملهن يعملن على نحو غير متناسب في القطاع غير الرسمي— لا سيما في الاقتصادات النامية— حيث يخضع أصحاب العمل لعدد أقل من اللوائح، مما يجعل العمالة أكثر عرضة لمخاطر ضعف الأجور وخسائر الوظائف. علاوة على ذلك، حتى في القطاع الرسمي، تتقاضى المرأة التي تضطلع بنفس العمل ولديها نفس المستوى من التعليم أقل من نظيرها من الذكور. ونظراً لأن النساء يقضين عموماً وقتاً أقل في سوق العمل المدفوع الأجر، فإنهن يحصلن على معاشات تقاعدية أقل ويواجهن المزيد من مخاطر الفقر في سن الشيخوخة. وقليلٌ من بين اللاتي يعملن يصلن إلى مناصب عليا أو يبدأن أعمالهن الخاصة. كما تتحمل النساء حصة أعلى من العمل غير المدفوع الأجر داخل الأسرة، بما في ذلك رعاية الأطفال والمهام المنزلية، مما



قيمة الوظائف التي تنطوي على مهارات إدارية ومعرفية. والمكاسب التي تحققت بشق الأنفس من سياسات زيادة النساء في العمالة مدفوعة الأجر وسد فجوات الأجور قد تتآكل سريعاً إذا ما زاد تمثيل المرأة أكثر من الطبيعي في الوظائف الأكثر تعرضاً لمخاطر الأتمتة. وفي الواقع، وجدت الدراسة أن النساء يؤديان مهاماً روتينية أكثر من الرجال في جميع القطاعات والمهن، وإن كان هناك اختلاف كبير بين البلدان في هذا الصدد.

وخطر الإحلال مرتفع بشكل خاص للنساء الأقل تعليماً، اللاتي يبلغن من العمر ٤٠ عاماً فما فوق، وأولئك اللاتي يعملن في وظائف منخفضة المهارات في مجال الأعمال المكتبية والمبيعات. وفي الوقت نفسه، فإن المرأة في مختلف القطاعات والمهن ممثلة تمثيلاً غير كافٍ في المناصب المهنية والإدارية التي هي أقل عرضة للإحلال بسبب التكنولوجيا. وعالمياً، تشغل المرأة أقل من ٢٠٪ من مقاعد مجلس الإدارة في البنوك وهيئات الإشراف المصرفي (دراسة Sahay and Čihák 2018) وتمثل أقل من ٢٪ من المديرين التنفيذيين للبنوك. أما في قطاع التكنولوجيا سريع النمو، فإن احتمالية تقلد النساء لوظائف المديرين والمهنيين تقل بنسبة ١٥٪

تراعي التوازن بين الجنسين تساهم في تحسين الأداء، لا سيما في مجال الصناعة التحويلية عالية التقنية والخدمات كثيفة المعرفة. كذلك يرتبط التنوع بين الجنسين في مجالس إدارات هيئات الرقابة المصرفية بارتفاع درجة الاستقرار المالي (دراسة Sahay and Čihák 2018). وبالمثل، فإن البنوك ذات الأنصبة الأعلى من عضوات مجلس الإدارة لديها رؤوس أموال وقائية أكبر ونسبة أقل من القروض المتعثرة، ومقاومة أكبر للضغوط، ربما لأن وجود المزيد من النساء في المناصب التنفيذية يساهم في تنوع الفكر وتكامله، مما يؤدي إلى صنع قرار أفضل.

واستناداً إلى بيانات الاقتصاد الكلي والقطاعات والشركات، تشير دراسة حديثة للصندوق (دراسة Ostry and others 2018) إلى أن الرجال والنساء يكملون بعضهم البعض في مكان العمل من حيث المهارات والآراء المختلفة، بما في ذلك المواقف المختلفة إزاء المخاطر والتعاون. ونتيجة لذلك، فإن زيادة عمل المرأة تعزز النمو ومستويات الدخل أكثر مما كان مقدراً سابقاً، وبما يتجاوز التحسن الذي يترتب ببساطة على زيادة العمالة. وفي البلدان التي تتسع فيها فجوة المشاركة في سوق العمل أكثر من سواها، فإن سد الفجوة من شأنه زيادة إجمالي الناتج المحلي بنسبة ٣٥٪ في المتوسط. وتأتي أربعة أخماس المكاسب من إضافة عمالة إلى القوة العاملة، لكن خمسا كاملاً ينشأ من زيادة الإنتاجية نتيجة زيادة التنوع بين الجنسين. وتبين الدراسة أيضاً أن زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة تحقق مكاسب كبيرة من حيث الرخاء الاقتصادي، وهو ما يفسر التغييرات في السلع الاستهلاكية، وإنتاج الأسر، والوقت المخصص للترفيه؛ وهذه المكاسب تتجاوز ٢٠٪ في جنوب آسيا والشرق الأوسط وشمال إفريقيا (راجع الرسم البياني ١).

وتمت نتيجة مهمة أخرى: لدى زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة، نجد أن الرجل يستفيد أيضاً. لماذا؟ لأن ما تقدمه المرأة من مهارات تكملية يرفع الإنتاجية ويعزز الأجور للجميع. وهذه الزيادة في الإنتاجية تؤدي إلى ما هو أكثر من تعويض انخفاض الأجور الذي يمكن توقعه عندما يتنافس عدد أكبر من العمالة على الوظائف.

ولكن مجرد إشراك المزيد من النساء في القوة العاملة قد لا يكون كافياً. وهناك دراسة صدرت مؤخراً عن الصندوق تحذر من التحديات التي تواجه المرأة في سوق عمل سريعة التغير (دراسة Brussevich and others 2018). فالرقمنة والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي تؤدي إلى تراجع الوظائف التي تنطوي على مهام روتينية ومتكررة وزيادة

سيكون من الضروري ضمان توفير دعم متساو للمُسرحين من الرجال والنساء من خلال سياسات سوق العمل لتحسين المهارات، وتوصيل العمالة بالوظائف، وتعزيز عملية توفير فرص العمل.

أولاً، سياسات لإشراك المزيد من النساء في القوة العاملة: لقد ثبت أن هناك مجموعة من أدوات السياسات المؤسسية والقانونية والتنظيمية والمالية العامة التي من شأنها تعزيز مشاركة المرأة في القوة العاملة. وفي حين لا يوجد حل واحد يناسب الجميع، ينبغي للسياسات أن تسعى إلى تعزيز الفرص وإزالة المعوقات. وتعد السياسات والبنية التحتية التي تجعل من السهل على النساء التوفيق بين العمل والحياة الأسرية فعالة بصفة خاصة. ينبغي أن تعمل اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية على:

- **الاستثمار في البنية التحتية:** ففي المناطق الريفية في جنوب إفريقيا، على سبيل المثال، أدى الإمداد بالكهرباء إلى زيادة مشاركة الإناث في القوة العاملة بنسبة ٩٪. وفي الهند، أدى بناء مرافق صحية مناسبة إلى تضييق الفجوات بين الجنسين في التعليم وفي مشاركة المرأة في القوة العاملة. وأدخلت المكسيك حافلات عامة للنساء فقط لضمان قدرتهن على الانتقال بأمان.

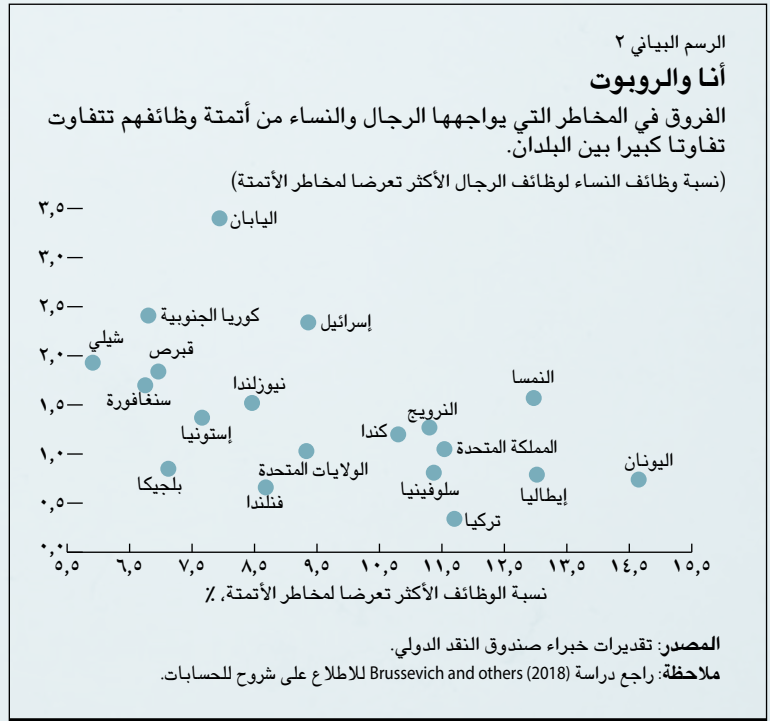
- **دعم رائدات الأعمال من خلال زيادة إمكانية حصولهن على التمويل:** فغالبا ما تواجه النساء متطلبات ضمانات أكثر تقييدا وفترات أقصر لاستحقاق القروض وأسعار فائدة أعلى من الرجال (راجع مقالة «التعويل على مستقبل المرأة؟» في هذا العدد من مجلة التمويل والتنمية) وقد ساعدت مبادرات مثل برنامج تمويل رائدات الأعمال في ماليزيا وحسابات الودائع المبسطة في شيلي على سد الفجوة بين الجنسين في أسعار فائدة الاقتراض.

- **تعزيز المساواة في الحقوق للنساء:** وتشمل التدابير معالجة القوانين التي تنظم حقوق الميراث والملكية. وقد عدلت ملاوي وناميبيا وبيرو أطرها القانونية للحد من التمييز بين الجنسين؛ وفي العقد الذي تلا ذلك، ارتفعت معدلات مشاركة المرأة في القوة العاملة بشكل كبير في جميع البلدان الثلاثة.

وينبغي أن تعمل الاقتصادات المتقدمة على:

- **الضغط لزيادة المساواة في إجازة الأمومة وإجازة الأبوة:** ففي السويد، ساعد ذلك الأمهات على العودة إلى العمل بسرعة أكبر وعلى تغيير المعايير الاجتماعية السائدة بشأن النوع عند النظر في مسألة الرعاية الوالدية.
- **تعزيز فرص الحصول إلى رعاية الأطفال عالية الجودة وبتكلفة معقولة:** ومن الأمثلة على ذلك اليابان التي زادت

مقارنة بالرجال، بينما تزيد احتمالية شغلهن لوظائف الكتبة وعمال الخدمات بنسبة ١٩٪ (راجع الرسم البياني ٢). وبالنظر إلى الوضع الحالي للتكنولوجيا، تشير تقديرات الدراسة إلى أن ٢٦ مليون وظيفة نسائية في ٣٠ بلدا (٢٨ بلدا في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بالإضافة إلى قبرص وسنغافورة) معرضة بنسبة تزيد عن ٧٠٪ لمخاطر إحلالها بالتكنولوجيا في غضون عقدين. وعلى المستوى العالمي، يشير هذا إلى أن ١٨٠ مليون وظيفة نسائية معرضة للخطر. وبينما يتعرض عدد أكبر من الرجال مقارنة بالنساء لخطر الإحلال بسبب الأتمتة، فإن عدد الوظائف النسائية التي فقدت يمثل نسبة أكبر من القوة العاملة النسائية. فما الذي يمكن عمله؟ بما أن عدم المساواة بين الجنسين له وجوه عديدة للغاية، فلا يوجد علاج وحيد، وسوف يختلف نهج السياسات الأفضل بين البلدان حسب مستوى التنمية الاقتصادية، والفجوات القائمة بين الجنسين، والسرعة التي تؤثر بها التكنولوجيا الجديدة على الاقتصاد. ويمكن تسليط الضوء على ثلاثة مجالات عريضة:



الرقمية بين الجنسين. ويعد نهج فنلندا لضمان إتاحة تقنية الاتصال عريض النطاق بشبكة الإنترنت والتعليم الرقمي للجميع والوصول الرقمي إلى الخدمات التجارية والحكومية مثالا جيدا على اتباع نهج شامل لإغلاق الفجوة الرقمية بين الجنسين. ثالثا، تسهيل عمليات الانتقال للعمال المسرحين: بالنظر إلى أن العاملات يواجهن مخاطر تسريح عالية بشكل خاص بسبب الأتمتة، سيكون من الضروري ضمان توفير دعم متساوٍ للمُسرحين من الرجال والنساء من خلال سياسات سوق العمل لتحسين المهارات، وتوصيل العمالة بالوظائف، وتعزيز عملية توفير فرص العمل. وسوف تحتاج أنظمة الحماية الاجتماعية أيضا إلى التكيف مع أشكال العمل الأكثر مرونة، مثل العمل عن بُعد. ولمعالجة تدهور أمن الدخل المرتبط بالتغير التكنولوجي السريع، قد تنظر بعض الاقتصادات المتقدمة في توسيع معاشات التقاعد غير القائمة على الاشتراكات واعتماد ضمانات الدخل الأساسي.

وقد شهدت العقود الأخيرة تقدما كبيرا في تحقيق التكافؤ في الفرص الاقتصادية، لكن لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به. والخبر السار هو أن البلدان في جميع أنحاء العالم قد تبنت حتمية المساواة بين الجنسين، إذ يدرك صناع السياسات والحكومات والشركات الآن الفوائد التي تعود على النمو الاقتصادي والتنمية من منح النساء فرصا متساوية، ويسعون لتحسين سياساتهم وممارساتهم في هذا الصدد. ويلتزم صندوق النقد الدولي بالعمل مع المنظمات الدولية الأخرى والحكومات ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص للحد من المعوقات التي تحول دون المساواة بين الجنسين من خلال تقديم المشورة والتحليل في مجال السياسات. **FD**

إيرا دابلا-نوريس هي رئيس قسم في إدارة شؤون المالية العامة بالصندوق، و**كالپانا كوشهار** هي مدير إدارة الموارد البشرية في الصندوق.

المراجع:

Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.

Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra, and Monique Newiak, eds. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: International Monetary Fund.

Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund, Washington, DC.

Sahay, Ratna, and Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.

من استحقاقات إجازة رعاية الطفل من ٥٠٪ إلى ٦٧٪ من الراتب. وتشير البحوث إلى أن خفض تكلفة رعاية الطفل بمقدار النصف قد يزيد من عدد الأمهات الشابات في سوق العمل بنسبة ١٠٪. وهناك أيضا أدلة كثيرة على أن النساء أكثر استجابة لسياسات ضريبية بعينها من الرجال، ومنها السياسات التي لا تعاقب المُعيل الثانوي، الذي لا يزال من المرجح أن يكون أنثى، عن طريق إحلال فرض الضرائب على الدخل الفردي محل فرض الضرائب على دخل الأسرة كما فعلت كندا وإيطاليا والسويد. كما تبين أن تدابير الإعفاء الضريبي للأسر ذات الدخل المنخفض تزيد معدلات توظيف النساء، والسبب هو أن الإعفاء من الضرائب يقلل العبء الضريبي ويزيد دخل المرأة بعد الضرائب، مما يزيد من حافز النساء للانضمام إلى القوة العاملة أو البقاء فيها. وتشمل الأمثلة على ذلك خصم ضريبة الدخل المستحق في الولايات المتحدة وتوليفة الإعفاءات الضريبية والتحويلات في بلجيكا وألمانيا والمملكة المتحدة.

ثانيا، سياسات لتزويد النساء بالمهارات المناسبة وتمكين المرأة في مكان العمل: فالمساواة بين الجنسين في الاستثمارات في التعليم والصحة ضرورية لضمان حصول المرأة على وظائف جيدة. ففي الهند، على سبيل المثال، تشير بحوث الصندوق إلى أن مشاركة المرأة في القوة العاملة سترتفع بمقدار نقطتين مئويتين إذا ما قامت الولايات في الهند بزيادة الإنفاق على التعليم بنسبة ١٪ من إجمالي الناتج المحلي. ومن شأن تعزيز المهارات في وقت مبكر أن يوفر أهم ضمانة ضد إحلال التكنولوجيا ويتيح للمرأة الاستفادة من فرص العمل الجديدة.

وبالنسبة للمشاركة بالفعل في سوق العمل، يمكن للأدوات المالية العامة، مثل الخصومات الضريبية للتدريب في هولندا، وحسابات التعلم الفردي القابلة للتحويل في فرنسا، إزالة العوائق التي تحول دون التعلم مدى الحياة. ويمكن أن تنظر البلدان أيضا في دعم التدريب عن طريق الشركات الخاصة من خلال الضرائب المخصصة على الرواتب والمنح العامة. وهناك حاجة إلى تضافر الجهود لتزويد النساء بفرص أكبر للترقي إلى أدوار الإدارة والقيادة بوضع أهداف محددة للمنظمات للتوظيف والاحتفاظ بالعمالة، وتعيين حصص الترقيات كما تم في النرويج، ووضع برامج إرشادية وتدريبية.

ولا تزال هناك فجوات كبيرة بين الجنسين في الوصول إلى التكنولوجيا الرقمية التي تخلق فرص عمل جديدة: فلا يزال ٦٠٪ من سكان العالم، معظمهم من النساء في اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية، غير قادرين على الوصول إلى الإنترنت؛ وعدد مستخدمي الإنترنت أقل من عدد مستخدميها من الرجال بما يبلغ ٢٥٠ مليون مستخدم. وسوف يكون الاستثمار العام والخاص ضروريا لدعم اعتماد التكنولوجيا وسد الفجوات