

مارس ٢٠١٩

سر نجاح آيسلندا

صفحة ١٢

لمحة عن شخصية

برانكو ميلانوفيتش

صفحة ٣٠

التهافت على المواهب

التكنولوجية صفحة ٤٦

التمويل والتنمية

المرأة والنمو

مارس ٢٠١٩

سر نجاح آيسلندا

صفحة ١٢

لمحة عن شخصية

برانكو ميلانوفيتش

صفحة ٣٠

التهافت على المواهب

التكنولوجية صفحة ٤٦

التمويل والتنمية

المرأة والنمو



المحتويات

في جميع أنحاء
العالم، يقل دخل
المرأة عن الرجل
بنسبة ٦٣٪، ومع
ذلك فإنها تقضي
ثلاثة أضعاف
عدد الساعات التي
يقضيها الرجل في
العمل غير مدفوع
الأجر.



المرأة والنمو

٤ حتمية عالمية

تمكين المرأة ضروري للاقتصاد والشعوب على مستوى العالم
كريستين لاغارد

٦ 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

١٢ بناء اقتصاد احتوائي

رئيسة وزراء آيسلندا تناقش أثر القضايا المرتبطة بنوع الجنس على تغيير المفاهيم الاقتصادية
كاترين ياكوبسدوتير

١٤ تجاوز الصعاب في الهند

كفاح المرأة لكسر الحواجز أمام بدء المشروعات الجديدة
أشلين ماثيو

١٨ الاستثمار في التنوع بين الجنسين

يدفع أصحاب الأصول ومديري الأصول إلى تعزيز التنوع بين الجنسين على كافة المستويات القيادية في قطاع الاستثمار
راخي كومار

٢٠ التكلفة المستترة للرعاية غير مدفوعة الأجر

يتعين على القطاعين العام والخاص العمل معاً على تشجيع المساواة بين الجنسين
سارة غاميدج ونزيهة سلطانة ومانون مورون

٢٤ التعويل على مستقبل المرأة

الخدمات المالية الرقمية تلغي دور الوسيط لتحقيق تكافؤ الفرص
سارة هندريكس

٢٦ الفجوة بين الجنسين في اليابان

غياب المساواة بين الجنسين في الفرص المهنية وساعات العمل الطويلة يرسخان التفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة
كازو ياماغوتشي

أبواب ثابتة

٣٠ شخصيات اقتصادية

محلل الطبقات

كريس ويليش يقدم لمحة عن شخصية برانكو ميلانوفيتش، أحد رواد الباحثين في مجال عدم المساواة

٣٤ في خندق العمل

السعي وراء الاستقرار

إلفيرا نابوليننا توضح دور السياسات الجريئة في مساعدة روسيا على تجنب تفاقم حالة الركود

٤٠ عودة إلى الأسس

هل يستفيد العامل من تطبيق الحد الأدنى للأجور؟

السخاء المفرط في الأجر قد يدفع أصحاب العمل إلى تقليص الوظائف
بيابورن سادسريوييون وغابرييل سرور

٥٠ تأمل معي

سد الفجوة

لا تزال المرأة متأخرة عن اللحاق بالركب في كثير من المجالات،
بينما تنشأ فروق شاسعة في مجال التكنولوجيا
ليجون لي

٥٧ استعراض الكتب

رقصة التريليونات: البلدان النامية والتمويل العالمي، ديفيد لوبين

الضرائب في إفريقيا: الإيجار والإصلاح والتنمية
ميك مور، وويلسون بريشارد، وأود-هيلج فيلدستاد

٦٠ أوراق العملة

امرأة لكل العصور

ورقة البنكنوت الكندية الجديدة من فئة العشرة دولارات تعطي درساً
في التاريخ
غلين غوتسيلينغ



وفي هذا العدد أيضا

٣٦ الماضي توطئة لما بعد

روما القديمة تقدم دروساً عن أهمية التنمية المستدامة
أنطوني أنيت وجوشوا ليبسكي

٤٢ المواطنة والنمو

قوانين المواطنة الشمولية غالباً ما تدعم التنمية الاقتصادية
باتريك أمير إمام وكنغني بودار

٤٦ التهافت على المواهب التكنولوجية

احتدام المنافسة العالمية على مجموعة محدودة من العاملين في
مجال التكنولوجيا
بيدرو نيكولاسي دا كوستا

٥٢ لغز تنبؤات النمو

مع فورة التغير التكنولوجي الجاري، لماذا يزداد التشاؤم في
تنبؤات النمو طويل الأجل؟
أيهان كوسي، وفرانيسكا أونسورغه، وناوتاكا سوغاوارا



رئيس التحرير:

كاميلا لوند أندرسن

مدير التحرير:

مورين بيرك

محررون أوائل:

غلين غوتسيلغ

ناتالي راميريز-دجومينا

كريس ويليز

محررون مساعدون:

ماري بورسيكوت

بروس إدواردس

محرر المحتوى الرقمي:

رحيم كناني

محرر الطبعة الإلكترونية:

ليجون لي

مدير الإنتاج:

نيكول بريزن-كيماني

محرر النسخ:

لوسي موراليس

مستشارو رئيس التحرير:

برنارد رين أكيتوبي

توماس هلبينغ

سيلين ألارد

باس باكر

ستيفين بارنيت

نيكوليتا باتيني

هيلج برغر

بول كاشين

لويس كوبيدو

ألفريدو كوفان

روبا دوتاوغتا

أليسون ستوارت

© ٢٠١٩ صندوق النقد الدولي. جميع الحقوق محفوظة. للحصول على تصريح بإعادة طبع أو نسخ أي محتوى من مجلة التمويل والتنمية، يقدم طلب إلكتروني على الاستمارة المتاحة على الموقع التالي: (www.imf.org/external/terms.htm) أو بإرسال بريد إلكتروني إلى copyright@imf.org. ويمكن أيضا الحصول على تصريح للأغراض التجارية مقابل رسم رمزي من مركز تراخيص النشر Copyright Clearance Center في العنوان الإلكتروني التالي: (www.copyright.com).

الآراء الواردة في المقالات وغيرها من المواد تعبر عن أصحابها ولا تعبر بالضرورة عن سياسة صندوق النقد الدولي.

للاستفسار بشأن خدمات الاشتراك وتغيير العنوان والإعلان:

IMF Publication Services
Finance & Development
PO Box 92780
Washington, DC, 20090, USA
Telephone: (202) 623-7430
Fax: (202) 623-7201
E-mail: publications@imf.org

Postmaster: send changes of address to Finance & Development, International Monetary Fund, PO Box 92780, Washington, DC, 20090, USA.

The English edition is printed at Dartmouth Printing Company, Hanover, NH.

Finance & Development is published quarterly by the International Monetary Fund, 700 19th Street NW, Washington, DC 20431, in English, Arabic, Chinese, French, Russian, and Spanish. English edition ISSN 0145-1707



صندوق النقد الدولي

FSC FPO

المساواة للجميع



لوانك جئت إلى الدنيا أنثى، سيكون لزاما عليك أن تكافح من أجل الحصول على حقوقك. وبدون هذه الحقوق لن يقتصر الأمر على تعرضك للتمييز ولكنك قد تواجه أيضا مصاعب في الحصول على ما تحتاجه من رعاية صحية وخدمات تعليمية لكي تصبح عاملا منتجا، وبالتالي فإنك ستواجه مصاعب في الحصول على وظيفة بأجر مجز. وبدون المرأة المنتجة في الوظائف الجيدة فإن خسارة الناتج الممكن ستكون فادحة.

فلا تزال المرأة في شتى أنحاء العالم تحقق دخلا أقل من الرجل بنسبة قدرها ٦٣٪. ولا تزال أشكال عدم المساواة، كبيرة كانت أم صغيرة، تعوق المرأة عن الانضمام إلى قوى العمل على قدم المساواة مع الرجل. ويترتب على ذلك خسارة هائلة في الناتج الاقتصادي تتراوح وفق تقديرات صندوق النقد الدولي بين ١٠٪ من إجمالي الناتج المحلي في الاقتصادات المتقدمة وأكثر من ٣٠٪ في منطقتي جنوب آسيا والشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وحتى وقت قريب، كان تصحيح مظالم عدم المساواة بين الجنسين يعتبر أمرا ذا مرتبة منخفضة على قائمة أولويات معظم البلدان. ولكن اليوم، ينال هذا الأمر زخما متجددا، حيث يتنبه صناع السياسات حاليا إلى أن تمكين المرأة ليس مجرد إجراء صحيح من الناحية الأخلاقية، بل هو منطقي أيضا من الناحية الاقتصادية. ومع ذلك، فإن التقدم المحرز في هذا الاتجاه يتسم بالبطء، والتصريحات السياسية لا تكاد تعني شيئا ما لم تعززها تدابير تيسر فرص الحصول على التعليم، وخدمات رعاية الأطفال بتكلفة معقولة، والنفاذ إلى سوق العمل. فلا تزال الأنماط التقليدية المترسخة تحصر المرأة في دورها الذي تمارسه منذ عدة قرون كمقدم للرعاية. وحتى في آيسلندا التي تنادي بالمساواة بين البشر، كان من الضروري اتخاذ إجراءات حاسمة لتنفيذ ما أطلقت عليه دولة رئيس الوزراء السيدة كاترين ياكوبسدوتير اسم «البنية التحتية الاجتماعية» للمساواة بين الجنسين.

من السهل أن نركن لليأس، غير أن التغييرات الطفيفة يمكن أن تحمل من القوة ما يثير الدهشة. فمن خلال تزويد النساء في الهند برأس المال الأولي والتدريب الأساسي لبدء المشروعات؛ تمكنت نساء كثيرات من كسر دورة الفقر، وفي الوقت نفسه تبشر الخدمات المالية الرقمية بتحقيق منافع كبيرة. وفي حي المال في الولايات المتحدة المعروف باسم «وول ستريت»، قامت مؤسسة «ستيت ستريت» لخدمات الاستثمار بجهود منسقة لتسليط الضوء على سلبيات الشركات التي لا تضم أي عنصر نسائي في مجالس إدارتها، الأمر الذي حفز على اتخاذ الإجراءات المناسبة في رُبع مجالس الإدارات المحرومة من العناصر النسائية.

إن النساء الشابات اللائي يتسمن بالشجاعة، مثل «مالالا يوسف زاي»، التي تدافع عن حقوق الفتيات في الحصول على التعليم، و«غريتا ثانبيرغ»، التي تحدث نخبة صناع السياسات المالية حول العالم لاتخاذ الإجراءات بشأن تغير المناخ، يعطينا الأمل بأن الجيل القادم من النساء سيكون فعالا في إيصال صوته للعالم. وينبغي لنا أن نقوم بكل ما في وسعنا لتمكينهن، فالعالم بحاجة لنسائه. **FD**

كاميلا لوند أندرسن، رئيس التحرير

على الغلاف

المرأة تدعم النمو الاقتصادي، والنمو بدوره يدعم المرأة، وهذا ما يكتشفه العالم في الوقت الحاضر. ويبحث هذا العدد في العلاقة التكافلية بين المرأة والنمو، وهو ما يرصده ببراعة الرسام مايكل واركسا على غلاف عدد مارس ٢٠١٩ من مجلة التمويل والتنمية.





البرازيل: الانتعاش والركود والطريق إلى التعافي

”ماذا قضى على النمو الاقتصادي في البرازيل بعد عام ١٩٨١؟ هذا الكتاب الذي يصدر في الوقت المناسب يعرض تحقيقا كاشفا للحقائق الخفية عن الاقتصاد البرازيلي منذ ذلك الوقت، فيجمع تحليلات مثيرة تضمنتها دراسات عديدة في نسيج واحد، فهو حجة قوية على أهمية الإصلاح الاقتصادي الأكثر عمقا واستشرافا للمستقبل.“

—إليانا كاردوزو، أستاذ سابق في كلية فليتشر للقانون والدبلوماسية، جامعة تافتس

eLibrary.imf.org/brazil_excerpt

حتمية عالمية

تمكين المرأة ضروري للاقتصاد والشعوب على مستوى العالم
كريستين لاغارد

يحل

بالتحديد لأنه — إلى جانب الاعتبارات الأخلاقية المهمة — يمثل فرصة ضائعة في الوصول إلى الاستقرار الاقتصادي الكلي والنمو الاحتوائي — وهو مجال خبرة الصندوق. فقد أوضحت أبحاثنا، على سبيل المثال، أن المرأة إذا تساوت بالرجل من حيث التوظيف، فسوف تصبح الاقتصادات أكثر صلابة ويحقق النمو الاقتصادي معدلات أعلى. وتشير تقديراتنا الحديثة إلى أن سد فجوة عدم المساواة في التوظيف بين الجنسين في النصف الأدنى من البلدان التي تغطيها عينة أبحاثنا يمكن أن يرفع إجمالي الناتج المحلي بمتوسط ٣٥٪ - منها ٧-٨ نقاط مئوية تمثل زيادة في الإنتاجية بفضل التنوع بين الجنسين. ذلك أن إضافة امرأة واحدة إلى فريق الإدارة العليا أو مجلس الإدارة في إحدى الشركات — مع الحفاظ على حجم المجلس دون تغيير — ترتبط بارتفاع في عائد الأصول يتراوح بين ٨ و ١٣ نقطة أساس. وإذا قامت البنوك وأجهزة الرقابة المالية بزيادة نسبة النساء في المناصب العليا، يمكن أن يصبح القطاع المصرفي أكثر استقراراً أيضاً.

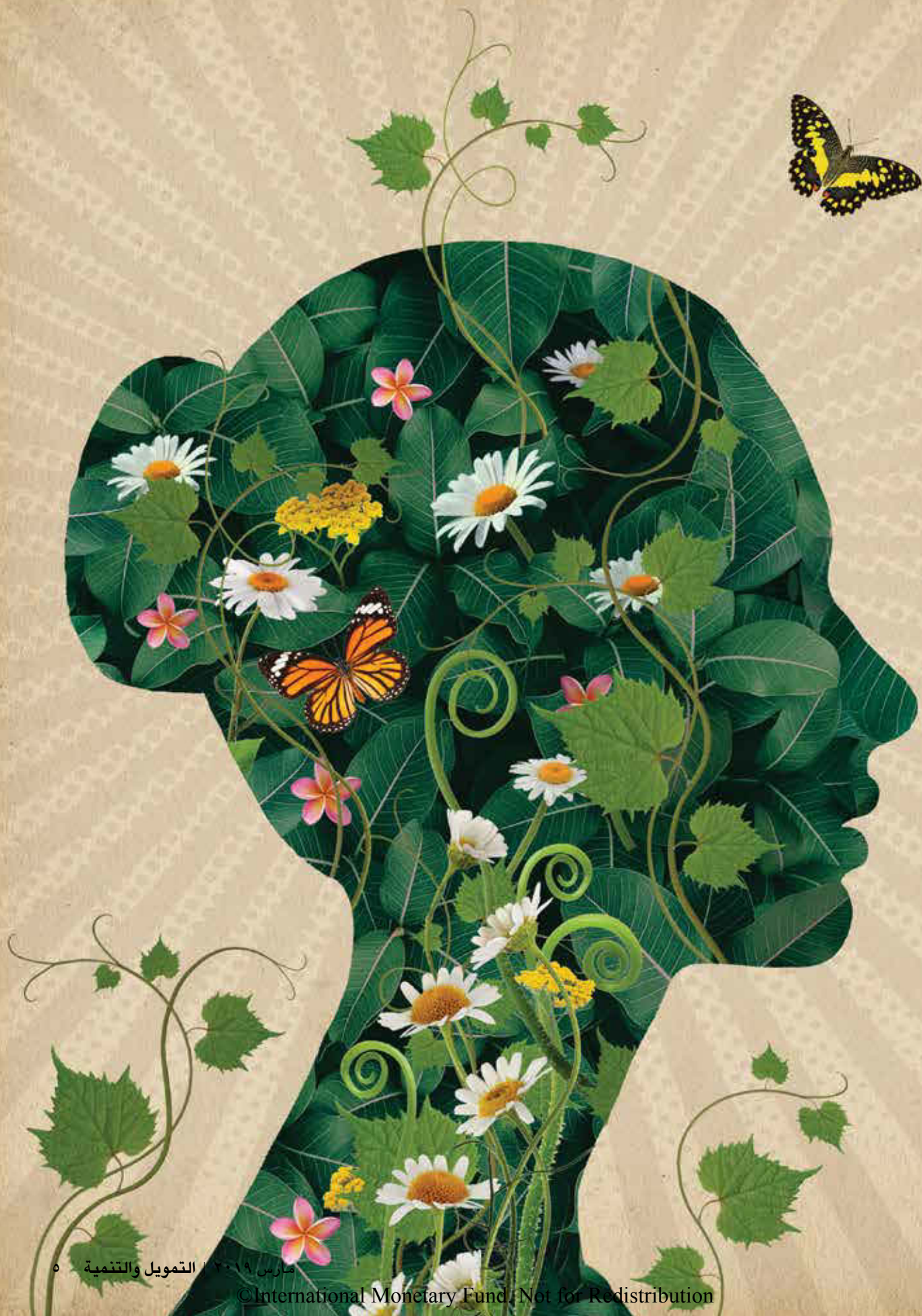
إن البلدان المائة والثمانية والتسعين الأعضاء في الصندوق تواجه كثيراً من التحديات المختلفة، لكن تمكين المرأة يظل قاسماً مشتركاً وحتمية عالمية لكل الحريصين على الإنصاف والتنوع، وكذلك على الإنتاجية والنمو في مجتمعات واقتصادات أكثر احتواءً للجميع. فإذا أمكننا تحقيق ذلك، سنربح جميعاً. **FD**

يوم المرأة العالمي في الثامن من مارس، وهو ما يتيح فرصة للتفكير في الكفاح من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين. وترجع جذور هذه المناسبة السنوية إلى أكثر من مائة عام، لكن تركيزها على احترام النساء وتوفير الفرص لهن لا يزال يشكل مفارقة صارخة مع ما يحدث اليوم — بدءاً من التحرش الجنسي والعنف إلى القوانين المفقرة إلى المساواة وعدم الإنصاف في مكان العمل، حيث تعاني المرأة في الغالب من قصور التوظيف ونقص الأجر ومحدودية فرص الترقى.

ويمكن أن يؤدي عدم المساواة أو عدم الإنصاف في معاملة النساء إلى تهميشهن والحيولة دون مشاركتهن كأفراد منتجين يساهمون في المجتمع وفي الاقتصاد من نواح فائقة القيمة. ولكن، حين أنظر إلى مشهد المنظمات والأفراد الذين يشكلون فسيفساء زاهية الألوان من الأطراف القادرة على إحداث تغيير يضمن للنساء فرصاً متساوية، أرى أن لصناع السياسات دوراً مهماً يمكنهم القيام به. فبإمكانهم استخدام مناصبهم لصياغة سياسات تساعد النساء والفتيات على تلبية احتياجاتهن من أجل حياة مُشبعة — بما في ذلك التعليم والخدمات الصحية ووسائل النقل الآمنة والحماية القانونية من التحرش وسبل التمويل وترتيبات العمل المرنة.

ويوصي الصندوق بلدانه الأعضاء بمثل هذه الإجراءات على صعيد السياسات — ويعمل مع كثير من الحكومات لبحث كيفية تأثير السياسات على النساء. وفي السنوات الأخيرة، قمنا بزيادة التركيز على تمكين النساء، وذلك

كريستين لاغارد مدير عام صندوق النقد الدولي.



الصورة: SHUTTERSTOCK/ASLYSUN; GEARSTD; VICTEAH; ISTOCK/HAPPYFOTO

٦ التمويل والتنمية | مارس ٢٠١٩



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

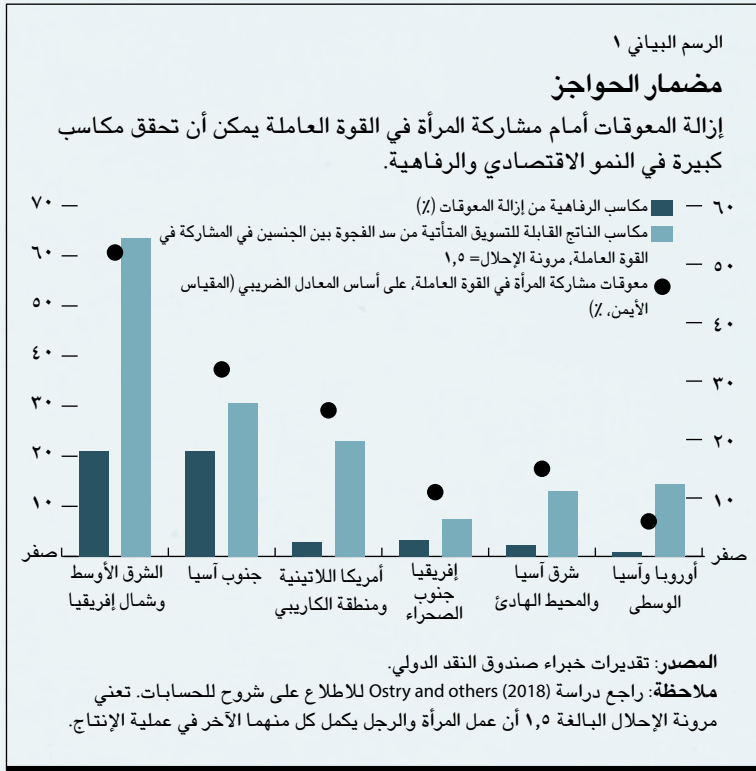
قد يحد من فرص انضمامهن إلى عمل مدفوع الأجر ويقيد خياراتهن عندما يقمن بذلك. ويسلط بحث صندوق النقد الدولي الضوء على التكاليف الكبيرة التي يتكبدها الاقتصاد العالمي نتيجة عدم تكافؤ الفرص بين النساء والرجال. وقد افترضت دراسات سابقة أجراها الصندوق حول التأثير الاقتصادي للفجوات بين الجنسين أن الرجال والنساء يولدون على الأرجح بنفس الإمكانات، لكن التباين في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والتمويل والتكنولوجيا، وفي الحقوق القانونية، وفي العوامل الاجتماعية والثقافية، من شأنه حرمان النساء من أعمال تلك الإمكانات. 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 الإمكانات 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 تترتب 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 للضغط، 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 التغيرات 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 تكميلية 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 تضيق الفجوات بين الجنسين في التعليم وفي مشاركة المرأة في القوة العاملة. وأدخلت المكسيك حافلات عامة للنساء فقط لضمان قدرتهن على الانتقال بأمان.

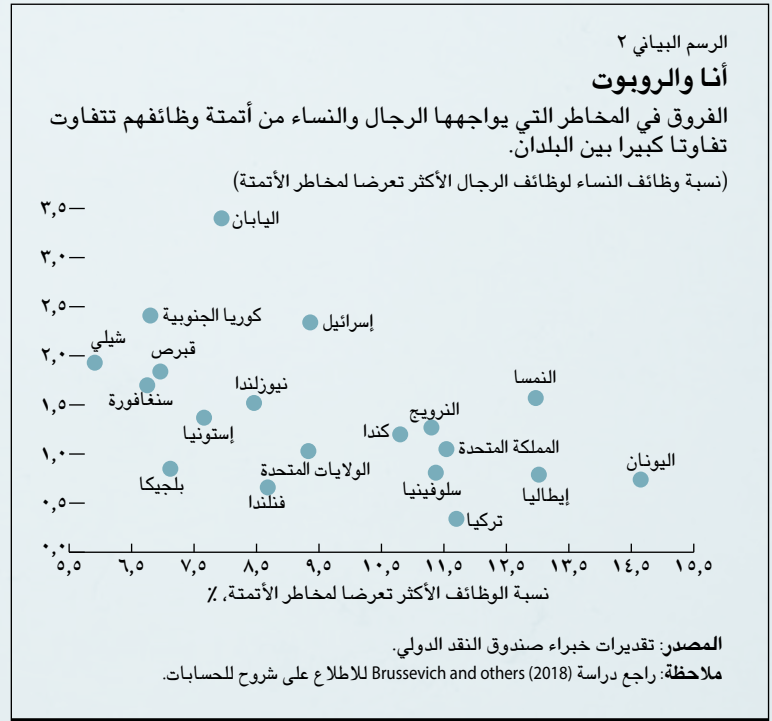
- **دعم رائدات الأعمال من خلال زيادة إمكانية حصولهن على التمويل:** فغالبا ما تواجه النساء متطلبات ضمانات أكثر تقييدا وفترات أقصر لاستحقاق القروض وأسعار فائدة أعلى من الرجال (راجع مقالة «التعويل على مستقبل المرأة؟» في هذا العدد من مجلة التمويل والتنمية) وقد ساعدت مبادرات مثل برنامج تمويل رائدات الأعمال 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 شغلهم 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:

Brushevich, 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 الترقّيات 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

بناء اقتصاد احتوائي

رئيسة وزراء آيسلندا تناقش أثر القضايا المرتبطة بنوع الجنس على تغيير المفاهيم الاقتصادية
كاترين ياكوبسدوتر



الصورة: مكتب دولة رئيسة وزراء آيسلندا

يقف حائلاً دون قيام العديد من الحكومات بتطبيق هذه السياسات. والموضوعان الرئيسيان في هذا المجال هما الرعاية الشاملة للأطفال والإجازة الوالدية المشتركة. وإذا تم تطبيق هذه السياسات بشكل صحيح، يمكنها أن تحدث تغييراً في التركيبة — وقواعد اللعبة — في المجالين العام والخاص. لماذا؟ لأنها تمكن المرأة من المشاركة في سوق العمل وصنع القرارات العامة، مع إتاحة المجال أمام الرجل للمشاركة في المسؤوليات المنزلية. غير أن هذه السياسات الداعمة للأسرة لم تحظ بالتأييد العالمي الذي تستحقه وينظر إليها الكثيرون باعتبار أنها ستفتح باباً واسعاً أمام الإسراف في الإنفاق العام.

لقد مضى خمسون عاماً منذ أن قال روبرت كينيدي عن حق إن إجمالي الناتج المحلي يقيس كل شيء ما عدا ما يجعل الحياة جديرة بالاهتمام. غير أن الدراسات الاقتصادية لا تزال منحصرة في ما يمكن قياسه، حيث تقسم الإنفاق الحكومي إلى فئتين: نفقات واستثمار. ويعني هذا التقسيم الثنائي أن الإنفاق على البنية التحتية المادية يُصنف كاستثمار، ويستحق بالتالي الأموال العامة. ومن الناحية الأخرى، تُصنف البنية التحتية الاجتماعية كنفقات أو تكاليف تشغيل، ويُفضل أن تكون أول البنود التي ينبغي تخفيضها. ومع ذلك فإن هذه البنية التحتية الاجتماعية هي التي تحافظ على حياتنا منذ (قبل) الميلاد وحتى الموت وتخلق الظروف التي تجعل الحياة جديرة بالاهتمام. ومن المثير للاهتمام أن البنية التحتية المادية — الطرق، والأنفاق، والمباني — تشكل غالباً المجال الرئيسي لتوظيف الرجال، بينما يتم توظيف النساء على الأرجح في الخدمات المرتبطة بالبنية التحتية الاجتماعية — التعليم، ورعاية الأطفال، والرعاية الصحية. وبالتركيز على البنية التحتية المادية دون البنية التحتية الاجتماعية، يتجاهل الاقتصاديون وصناع السياسات حقيقة واضحة، وهي أننا بحاجة إلى الاثنين من أجل ازدهار مجتمعاتنا وتطورها. فما قيمة مبنى المدرسة بدون تعليم عالي الجودة للجميع؟ وما قيمة مبنى المستشفى بدون من يقدمون الرعاية الصحية؟ وما قيمة الطريق أو النفق في مجتمع تحول فيه الأمية دون حدوث حراك اجتماعي؟

بينما تعمل الحكومات على تحويل اهتمامها تدريجياً من المقاييس الأولية القائمة على إجمالي الناتج المحلي إلى معايير الرفاهية عند الحكم على النجاح الاقتصادي، يزداد الطلب على سياسات تقدمية للعدالة الاجتماعية. لذلك يدرس العديد من صناعات السياسات كيف تمكنت آيسلندا، التي تتمتع باقتصاد قوي نسبياً، من جعل المساواة بين الجنسين عنصراً أساسياً في سياساتها الداخلية والخارجية. وطالبت حملة تحقيق المساواة للمرأة في آيسلندا باتخاذ إجراءات حكومية لتحرير المرأة من القوالب الاجتماعية التي قمعتها على مدى قرون. ويشمل ذلك إجراء تعديلات تشريعية لتحقيق الحريات الجنسية والإنجابية للمرأة بالإضافة إلى إصدار قوانين قوية معنية بالمساواة وتخصيص حصص للجنسين في مجالس إدارات الشركات. ولكن الأمر استلزم أيضاً سياسات تعتبر، من المنظور الاقتصادي التقليدي، باهظة التكلفة. ولا يزال عامل التكلفة

أفضل مع أبنائهم، ولم يعد هناك أساس للحجة القديمة بأن النساء لا يمكن توظيفهن أو ترقيةهن لأنهن (جميعاً) سينسجن من سوق العمل. وعلى المستوى الشخصي، لولا سياسات بلدي الداعمة للأسرة لما صرت رئيس وزراء وأماً لثلاثة أولاد رائعين.

فهل هذا يعني أن آيسلندا قد حلت الشفرة وأن الجميع يتمتعون بحقوق وفرص متساوية؟ للأسف لا. فلا تزال الفجوة في الأجور بين الجنسين قائمة، ولا تزال الوظائف التي تشغلها النساء عادة مقدرة بأقل من قيمتها ويتقاضين عنها أجراً أقل من المستحق في سوق عمل لا تزال مفرطة في الفصل بين الجنسين. ولم ننجح في القضاء على العنف والتحرش، كما يتعرض أطفالنا للقوالب النمطية الجنسانية كما هو حال الأطفال في كل أنحاء العالم. لكننا أحرزنا تقدماً. فنسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة تبلغ ٨٠٪ تقريباً، أي أقل بقليل من نسبة مشاركة الرجل التي تبلغ ٨٧٪، غير أنها تتطابق تقريباً مع متوسط نسبة مشاركة الرجال في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويعد النشاط الاقتصادي المكثف القائم على مساهمة الجميع بمختلف أجناسهم عنصراً أساسياً في اقتصاد آيسلندا، حيث معدل البطالة منخفض بشكل ملحوظ ولا يتجاوز ٢,٩٪.

إن احتواء وتحرير الكثيرين، وليس القليلين، هو الإجراء الصحيح الذي يجب القيام به ليس من منظور العدالة الاجتماعية فحسب وإنما أيضاً من المنظور الاقتصادي. وهو أحد الأسباب العديدة لمشاركة آيسلندا الآن في مجموعة حكومات اقتصاد الرفاهية، التي تعمل على تحقيق الاستدامة والرفاهية للجميع، في سياق أهداف التنمية المستدامة التي حددتها الأمم المتحدة.

وتعد المساواة بين الجنسين هدفاً مهماً من هذه الأهداف، وهو هدف لا يتحقق تلقائياً. فهو يتطلب رؤية أيديولوجية، وكفاحاً سياسياً، وعملاً من جانب الحكومات والشركات والمجموعات الاجتماعية. ولا يزال تحرير المرأة والأقليات يشكل إحدى المهام العاجلة على الصعيد السياسي في الوقت الحالي. وعلينا أن نمضي قدماً في تنفيذ سياسات اقتصادية تقدمية تتحدى القوالب النمطية الشائعة عن التكاليف والمنافع وتواصل تعزيز المساواة بين الجنسين في إطار جدول أعمال مستقبلي للعدالة الاجتماعية. وسيتم الحكم على جيلنا من خلال مدى نجاحنا في هذا المجال. **FD**

كاترين ياكوبسدوتير هي رئيسة وزراء آيسلندا.

وبهذه النظرة الضيقة للعالم، ليس من المستغرب اعتبار سياسات الرعاية الشاملة للطفل والإجازة الوالدية من الكماليات وليست سمات أساسية للاقتصاد الناجح. ولكنها في الواقع جزء لا يتجزأ من بناء مجتمع يمكن للجميع أن ينجح فيه. وإن كان هناك شيء ينبغي لمن يعيشون في القرن الحادي والعشرين — قرن تحرير المثليين وتحرير المرأة، على سبيل المثال — أن يعرفوه بصورة أفضل مقارنة بمن كانوا يعيشون في القرن الماضي، فهو مزايا تحرير الناس من المعايير والقوالب الاجتماعية الموضوعية سلفاً.

فهناك اختلاف صارخ بين مشاركة المرأة في القوى العاملة في البلدان التي تتوافر فيها رعاية الأطفال بتكلفة ميسرة والبلدان التي تجبر فيها المرأة على المفاضلة بين الأسرة والعمل. ومتى كانت تكاليف رعاية الأطفال مرتفعة، لا تستطيع الأمهات في الفئات الأقل دخلاً تحمل تكاليف العمل. ومن المؤكد أن حدوث تحول ثقافي قد يمكن الأسر من رفض قبول النموذج التقليدي للذكر المعيل. لكن الفجوة في الأجور بين الجنسين ستواصل دفع الرجال إلى العمل مع إبقاء النساء في المنزل. وما دامت مجتمعاتنا تبنى بطريقة يتعين فيها على النساء الحصول على فترات راحة طويلة من العمل لرعاية أسرهن، ستظل هذه الفجوة في الأجور مستمرة كما كانت دائماً.

وفي العقود الأخيرة، وضعت بلدان الشمال برامج الإجازة الوالدية المشتركة التي تقدم جزءاً محدداً من الإجازة لكلا الوالدين بنظام «استخدم أيام الإجازة أو اخسرها» (بما في ذلك للأزواج من نفس الجنس والوالدين بالتبني). ويتيح النموذج الآيسلندي — الذي تموله الحكومة والشركات — لكل من الوالدين استخدام إجازة مدتها ثلاثة شهور إلى جانب ثلاثة شهور إضافية يمكن تقسيمها بين الوالدين حسب اختيارهما. وستقوم حكومة بلدي بتمديد هذا الاستحقاق لفترة أطول. ويأتي ذلك في إطار جهد أوسع نطاقاً يهدف إلى سد الفجوة بين الإجازة الوالدية والرعاية النهارية عالية الجودة الممولة من الحكومة التي تقدم الآن بدءاً من سن الثانية، وهي الفجوة التي يغطي معظمها الآن من خلال رعاية الأطفال المدعمين.

وقد تم تطبيق النموذج الحالي على مراحل منذ عام ٢٠٠٠ وأدى — بجانب سياسات الرعاية الشاملة للطفل — إلى تحول المجتمع الآيسلندي، وفي الوقت نفسه تدعيم الاقتصاد. فقد حدث تحول في العقلية، حيث ترى الأسر الآن أن واجبات الوالدين ورعايتهما للأبناء ينبغي تقاسم مسؤوليتها بالتساوي بينهما. وأقام الآباء علاقات

روپالي شينداي تمكنت من
التوسع في مشروع أسرتها
التجاري بفضل قرض حصلت
عليه من مؤسسة مان ديشي



تجاوز الصعاب في الهند

كفاح المرأة
لكسر الحواجز
أمام بدء
المشروعات
الجديدة
أشيلين ماثيو

وفي عام ٢٠١٤، لاحظت أمام شينداي فرصة ساعدتها في كسر دائرة الفقر. فقد جاء إلى قريتها موظفو مؤسسة مان ديشي التي تعمل في مجال تعليم النساء الريفيات مهارات التجارة وإقراضهن الأموال، وقدموا برامج للتدريب على مهن مختلفة مقابل رسوم رمزية. واجتازت شينداي دورة تدريبية مدتها ١٢٠ ساعة في التفصيل واكتسبت المهارات اللازمة لبدء مشروع صغير لتقديم خدمات التفصيل لجيرانها إلى جانب عملها في المزرعة. وساعدها ذلك على كسب ما يعادل خمسة دولارات شهريا لإنفاقها على أطفالها — وهو مبلغ كبير بالنسبة لمنطقة يقل فيها وسيط دخل الأسرة عن ٧٠ دولارا أمريكيا. ولكن عائلة زوجها لم تكن سعيدة بذلك، حيث أرادت ألا يشغلها مشروعها الجديد عن عملها في المزرعة. وتتذكر شينداي قائلة «كانت هناك شجارات كثيرة، ولكنهم وافقوا في نهاية الأمر».

المشاركة في القوى العاملة

تعد مؤسسة مان ديشي التي تديرها مجموعة من النساء وتأسست في تسعينات القرن الماضي واحدة من عدة منظمات تسعى إلى كسر الحواجز الاجتماعية والقانونية والاقتصادية التي تواجه أصحاب المشروعات من النساء في الهند. وبالرغم من النمو السريع المحقق، لا تزال الفروق الكبيرة بين الجنسين في مجال الأنشطة الاقتصادية مستمرة وراسخة. ونتجت عن ذلك خسائر فادحة في الإمكانات البشرية أدت إلى إعاقة الجهود الهادفة إلى الحد من الفقر في ثاني أكبر بلد في العالم من حيث عدد السكان. وربما من أوضح علامات الأوضاع المزرية التي تعيشها المرأة الهندية نسبة مشاركتها في القوة العاملة، حيث بلغت ٢٧٪ فقط في عام ٢٠١٧، أي حوالي ثلث نسبة مشاركة الرجال. وتأتي الهند في المرتبة رقم ١٢٠ من بين ١٣١ بلدا وفقا لهذا المؤشر، وذلك حسب بيانات البنك الدولي. وحال أصحاب المشروعات من النساء ليست أفضل كثيرا. فحوالي ١٤٪ فقط من النساء في الهند يمتلكن أو يدرن مشروعات، وذلك حسب التعداد الاقتصادي السادس الصادر في عام ٢٠١٤. كذلك فإن أكثر من ٩٠٪ من الشركات التي تديرها النساء عبارة عن مشروعات متناهية الصغر، كما أن حوالي ٧٩٪ منها تعتمد على التمويل الذاتي.

وتبلغ مساهمة النساء في إجمالي الناتج المحلي بالهند ١٧٪ فقط، أي أقل من نصف المتوسط العالمي، وذلك حسبما ذكرته أنيت ديكسون، نائب رئيس البنك الدولي لجنوب آسيا في كلمة لها في شهر مارس من العام الماضي. وأضافت أنه حسب التقديرات، فإن مشاركة نصف النساء الهنديات في القوة العاملة ستؤدي إلى ارتفاع المعدل السنوي للنمو الاقتصادي بمقدار ١,٥ نقطة مئوية فقط ليصل إلى حوالي ٩٪.

ويرتب التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٨ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي ١٤٩ بلدا حسب أربعة مقاييس: المشاركة والفرص في المجال الاقتصادي، ومستوى التحصيل الدراسي، والصحة والبقاء، والتمكين السياسي (راجع باب «تأمل معي»). في هذا العدد من مجلة التمويل والتنمية. وتأتي الهند في المرتبة رقم ١٠٨ حسب جميع هذه المقاييس، مع تراجع ترتيبها للغاية حسب مقاييسين، هما الصحة والبقاء، والمشاركة الاقتصادية.



لم تكن رادিকা بابوراو شينداي قد تجاوزت عامها الثاني عشر عندما تم تزويجها من رجل يكبرها بعشر سنوات. وقد تم إرسالها للعيش بعيدا مع زوجها الجديد، الذي يعمل سائق شاحنة، وعائلته في مقاطعة ساتارا النائية، وهي إحدى المقاطعات المعرضة للجفاف والتي تقع على مسافة ٣٣٠ كيلو مترا جنوب شرق مومباي. وتخلت عن دراستها للعمل في المزرعة التي تمتلكها عائلة زوجها.

وعندما أنجبت شينداي أطفالها — بنت وولدان — أرادت لهم حياة أفضل. وفي مختلف قرى الهند التي يعيش فيها حوالي ٨٣٣ مليون شخص على أقل من ٣,٢٠ دولار يوميا، عادة ما يقع على عاتق النساء مثل شينداي عبء رعاية الأطفال وضمان توفير ما يكفيهم من الغذاء.

من الإرشادات، كما أطلقت حملة تمويل جماعي لمساعدتي في بدء المشروع الخاص بي». وتمكنت الحملة من جمع المبلغ المطلوب في ستة أيام فقط في عام ٢٠١٧. ويدر عليها صالون التجميل في الوقت الحالي حوالي ٨٠٠٠ روبية (١١٣ دولارا أمريكيا) شهريا، ويزداد هذا المبلغ إلى ١٥ ألف روبية خلال موسم حفلات الزفاف في الفترة ما بين ديسمبر ومارس. ويتجاوز هذا الدخل وسيط الدخل الشهري للأسرة الذي يبلغ ٧٢٦٩ روبية في المناطق الريفية بمقاطعة تاميل نادو.

ويعد عدم المساواة في الحصول على التعليم من المعوقات الأساسية الأخرى. إذ يبلغ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بين النساء في الهند ٦٤٪ مقابل ٨٢٪ بين الرجال. وليس من قبيل الصدفة أن الولايات التي يزداد فيها معدل الإلمام بالقراءة والكتابة يزداد فيها أيضا عدد أصحاب المشروعات من النساء. فحسب التعداد الاقتصادي السادس، يقع ما يزيد على نصف جميع الوحدات الصناعية الصغيرة التي تديرها النساء بالهند في المنطقة التي تضم الولايات الهندية الأربع في أقصى الجنوب بالإضافة إلى ولاية ماهاراشترا حيث يتجاوز معدل الإلمام بالقراءة والكتابة المتوسط الوطني.

ولكن أصحاب المشروعات من النساء في المناطق الحضرية بالهند حيث تعيش النخبة المتعلمة يواجهن التمييز هن أيضا. وميغنا ساروغي التي تعيش في نيودلهي إحدى هؤلاء. فهي تدير تطبيق StyleDotMe، وهو أحد تطبيقات الموضة الذي يستخدم في تحميل صور المستخدمين وهم يرتدون ملابس مختلفة لمعرفة آراء المستخدمين الآخرين في هذه الملابس على نحو فوري. وتذكر تجربتها عندما كانت تحاول الحصول على رأس مال لبدء مشروعها في عالم التكنولوجيا الذي يسيطر عليه الذكور.

وتقول «لقد سئلت مرات عديدة عن مصير المشروع عندما أتزوج وأرزق بطفل. وهناك آخرون لم يكونوا على يقين بأن مشروعا ترأسه امرأة سيتمكن من جذب أي مستثمرين على الإطلاق».

وفي نهاية المطاف، حصلت على تمويل لمرتبتين متتاليتين بقيمة إجمالية بلغت ٣٢٢ ألف دولار أمريكي في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ من خلال شبكة Indian Angel Network. وأطلق تطبيق StyleDotMe العام الماضي منصة واقعية تفاعلية لعرض المجوهرات باسم mirrAr.

وينبغي أن تكون قصة نجاح ميغنا ساروغي هي القاعدة، ولكن الأمر ليس كذلك. فوفقا لباداماجا روبرايل، المؤسس المشارك لشبكة Indian Angel Network ورئيسها، لا تدير النساء إلا حوالي ربع محفظة الصندوق التي تضم ما يزيد على ١٢٠ مشروعا جديدا. وتقول روبرايل إنه من بين ١٠ آلاف صفقة تعرض على الشبكة سنويا، تسهم النساء فيها بأقل من الثلث. وتقول ديبجاني غوش، رئيس الجمعية الوطنية لشركات البرامج والخدمات، «لا تسعى المرأة إلى تعديل السياسات أو القواعد التنظيمية، بل إلى التواجد بصورة أكبر وتغيير الفكر السائد. ويجب على الهند أن تتضج وأن تدرك أنه لا داعي للخوف من تقاسم الفرص بالتساوي مع النساء».

لذلك من غير المستغرب أن تأتي الهند في مرتبة متأخرة كذلك حسب مؤشرات ريادة الأعمال، حيث بلغ ترتيبها ٥٢ من بين ٥٧ بلدا حسب مؤشر ماستركارد لأصحاب المشروعات من النساء لعام ٢٠١٨، لتأتي بذلك قبل إيران وبعد تونس. ويقس هذا المؤشر توافر الخدمات المالية، ونتائج النهوض بالأوضاع، وسهولة ممارسة أنشطة الأعمال، وغير ذلك.

وتقول أبارنا ساروغي، المؤسس المشارك لمؤسسة ريادة الأعمال النسائية وتمكين المرأة (Women Entrepreneurship and Empowerment)، «غالبا ما توجد ضغوط ومعارضة من داخل الأسرة بسبب القوالب المجتمعية التي تجبر النساء على رعاية المنزل بوصفها مسؤوليتها الأساسية. كذلك لا توجد نظم كافية لدعم خدمات رعاية الأطفال، مما يمنع المرأة من تحقيق أهدافها».

غياب الضمانات

وتوجد معوقات أخرى. فالمرأة في الهند نادرا ما تكون لديها أي ممتلكات يمكن استخدامها كضمان للحصول على قروض لبدء المشروعات، كما أن مستوى تحصيلها الدراسي أقل من الرجال في المتوسط، وتحصل في حالة عملها على أجور أقل من أقرانها من الرجال، وتتركز عادة في الوظائف منخفضة المهارات في قطاعي الزراعة والخدمات، وغالبا ما تكون في القطاع غير الرسمي.

ويعد عدم تكافؤ الفرص في الحصول على التمويل من المعوقات الرئيسية التي تواجه رواد الأعمال الطموحين الذين يحتاجون إلى رأس المال لبدء المشروعات، حتى الصغيرة منها. ومن شأن تكافؤ الفرص في الحصول على التمويل وتشجيع ريادة الأعمال النسائية زيادة إجمالي الناتج المحلي والحد من البطالة، وذلك حسب دراسة صادرة عن صندوق النقد الدولي في عام ٢٠١٨ بعنوان "Closing Gender Gaps in India: Does Increasing Women's Access to Finance Help?". ووفقا للدراسة، فإن المنافع الممكنة تبلغ أقصى مبلغ لها — زيادة بنسبة ٦,٨٪ في إجمالي الناتج المحلي — إذا ما قامت الهند أيضا بتبسيط القواعد المعقدة للغاية التي تنظم سوق العمل وتحسين مهارات المرأة.

وتقول سيري شاهال، مؤسسة منظمة SHEROES، وهي عبارة عن منتدى مجتمعي يتيح للنساء التواصل مع مرشدين من خلال الهاتف أو عبر تطبيق إلكتروني، «في حالة نمو الاقتصاد بنسبة ٩٪ إلى ١٠٪ باستمرار خلال العقود الثلاثة التالية، سيتعين علينا إنشاء نظم اقتصادية صالحة لدعم ريادة الأعمال النسائية بجميع أنواعها».

وقد ساعدت المنظمة ضحايا العنف الأسري، مثل سائيا سونداري التي تعيش في ولاية تاميل نادو الجنوبية. فعندما خرجت من علاقة مسيئة، وجدت نفسها بدون أي وسائل دعم. ولجأت إلى المنظمة التي ساعدتها في بدء مشروع صالون تجميل للسيدات.

وتذكر سونداري قائلة «لم تكن لدي المعرفة اللازمة لإدارة أي مشروع. وقد بعثت المنظمة بمدرسين لتزويدي بالتدريب ومجموعة

دولارا شهريا — وهو مبلغ كاف لتسجيل ابنتها في دورة تدريبية في مجال الهندسة. وتقول أبارنا ساروغي إن مؤسسة ريادة الأعمال النسائية وتمكين المرأة تقدم دورة إرشادية في مجال ريادة الأعمال مدتها ستة أشهر للشركات المبتدئة العاملة في مجال التكنولوجيا وغيره بدون رسوم وتستقبل الطلبات من جميع أنحاء الهند، وهو برنامج ممول من دائرة العلوم والتكنولوجيا الهندية.

وتضيف قائلة «قدمنا التدريب والإرشاد إلى ما يزيد على ٥٠٠ شركة مبتدئة تديرها النساء منذ عام ٢٠١٦، إلى جانب تزويد ما يزيد على ٥٠٠٠ امرأة بالمهارات اللازمة لضمان قدرتهن على العمل وكسب العيش».

ولا تزال بعض برامج التدريب المهني في الهند تعطي الأولوية للرجال. فبرنامج Skill India على سبيل المثال، وهو برنامج ترعاه الحكومة، يعلم الشباب مهنا مثل السباكة والبناء واللحام، بينما تركز الدورات التدريبية المقدمة للنساء على التجميل والصحة والطهي، ولا يهدف أي منها إلى تطوير قدرات ريادة الأعمال.

ولم تكن رادريكا بابوروا شينداي وغيرها يتوقعن النجاح الذي حققته في حياتهن العملية. فمساعدة مؤسسة مان ديشي، استطاعت رادريكا التوسع في مشروع التفصيل الصغير الخاص بها وإنشاء محل ملابس، كما التحقت بدورة تدريبية مجانية لمدة ستة أيام في تربية الحيوانات بمعهد محلي للبحوث

ولكن توجد أيضا بعض بوادر التقدم في المجال التكنولوجي. فقد شهدت شبكة Indian Angel Net- work على سبيل المثال زيادة في عدد طلبات التمويل المقدمة من النساء من ١٠٪ منذ أربع سنوات إلى ٣٠٪ في الوقت الحالي. وتقول غوش «بدأ المستثمرون يدركون شيئا فشيئا أنه يتعين النظر إلى مزايا الأفكار المطروحة وليس إلى نوع جنس صاحب الفكرة».

وقد يفسر تدني نسبة مشاركة الإناث في الحياة العامة استمرار الحواجز الرسمية وغير الرسمية. إذ تمثل النساء ١٩٪ فقط من المناصب الوزارية في الهند و١٢٪ من عدد أعضاء البرلمان في يناير ٢٠١٧، مما يضع الهند في المرتبة رقم ١٤٨ من بين ١٩٣ بلدا حسب الترتيب الصادر عن الاتحاد البرلماني الدولي.

وتقول أبارنا ساروغي من مؤسسة ريادة الأعمال النسائية وتمكين المرأة «يتعين وجود آلية لوضع هيكل قانوني فعال يدعم تمكين المرأة. وينبغي أن يعالج هذا الهيكل بفعالية الفجوات بين أحكام القانون والواقع».

وتقول شتينا سينها، مؤسس مؤسسة مان ديشي، إن النساء غالبا ما يفتقرن إلى المعرفة والمهارات اللازمة لاستغلال الفرص. وللمساعدة في سد هذه الفجوة، تقدم المؤسسة الدعم لأصحاب المشروعات من النساء وتنظم برامج إرشادية، كما تقدم أيضا خدمة المدارس

ولكن أصحاب المشروعات من النساء في المناطق الحضرية بالهند حيث تعيش النخبة المتعلمة يواجهن التمييز هن أيضا.

الزراعية بعدما أخبرها المرشدون في مؤسسة مان ديشي بأن ذلك سيساعدها على تحسين دخلها.

وتقول رادريكا «بمجرد انتهائي من الدورة التدريبية، بدأت في زيارة المنازل القريبة لفحص أغنامهم وتحدثت معهم عن التلقيح الصناعي والفحص بالسونوجرام. وقمت بتلقيح ١٠٠ عذرة مجانا، وعندما أنجبت العذرات صغارا أصحاء، بدأت أكتسب ثقة الناس وأتلقى مكالمات من القرى القريبة أيضا». ويصل دخلها الشهري حاليا إلى ٨٠٠٠ روبية تقريبا — وتأمل في ادخار مبلغ كاف لإلحاق ابنتها ذات الستة عشر عاما بالجامعة.

ورائدات الأعمال مثل شينداي ينرن الطريق أمام الأجيال القادمة من النساء. فدورهن لا يقتصر على ضمان حصول بناتهن على التعليم اللازم لبدء المشروعات الخاصة بهن فحسب، بل ينظر إليهن المجتمع الأوسع نطاقا باعتبارهن نموذجا يحتذى، كما يزرعن الأمل في مستقبل أكثر إشراقا للنساء الهنديات. **FD**

أشليين ماثيو كاتبة صحفية في صحيفة ناشيونال هيرالد في نيودلهي.

التجارية المتنقلة وتدير بنكا للنساء ومحطة راديو محلية.

وتضيف سينها «يؤكد برنامجنا على أهمية الحصول على الموارد المالية وإدارتها، ويحدد احتياجات النساء ويقدم لهن التدريب المناسب على هذا الأساس».

وروبالي شينداي هي إحدى المتدربات في المؤسسة. وعندما كانت في الرابعة عشرة من عمرها، تزوجت في أسرة تمتلك مشروعا صغيرا للمصنوعات الجلدية كان يدر عليهم دخلا شهريا بقيمة ٥٦ دولارا أمريكيا، وكان هذا المبلغ يكفي بالكاد لإرسال طفليهما إلى المدرسة. وسعت روبالي إلى توسيع نطاق المشروع، وحصلت على قرض بقيمة ١٤٠٥ دولارا أمريكية من بنك مان ديشي، ولكن لم تكن لديها المعرفة الكافية لإنجاح المشروع. وشجعها المرشدون بالبنك على دراسة دورة تدريبية في العمل التجاري لمدة عام.

وتقول روبالي «أصبحت لدي معرفة مالية ورقمية، وساعدوني بحلول عملية للغاية». وتعمل لديها خمس سيدات في الوقت الحالي، وارتفع دخل أسرتها إلى ٢٨١

الاستثمار في التنوع بين الجنسين

يدفع أصحاب الأصول ومديري الأصول إلى تعزيز التنوع بين الجنسين على كافة المستويات القيادية في قطاع الاستثمار راخي كومار

صوتنا ضد المرشحين لمجالس الإدارات المقصورة على الرجال التي لا تتخذ خطوات كافية لإضافة من يمثل المرأة. وإلى جانب ذلك، نعكف على العمل بشكل مباشر مع الشركات في قضايا التنوع وغيرها من القضايا المواضيعية البيئية والاجتماعية والمعنية بالحوكمة، كما نقوم بنشر نماذج أفكار لتثقيف مجالس الإدارات بشأن المسارات الفعالة لزيادة التنوع في كافة مستويات الشركة.

ومنذ شهر مارس ٢٠١٧، دعونا أكثر من ١٢٠٠ شركة تخلو مجالس إدارتها من النساء إلى اتخاذ إجراء حيال ذلك. ويسعدنا قيام أكثر من ٣٠٠ شركة من هذه الشركات حتى الآن بإضافة امرأة إلى مجالس إدارتها، والتزام ٢٨ شركة أخرى بذلك.

لكننا نعلم أن المزيد من العمل لا يزال مطلوباً. ففي سبتمبر ٢٠١٨، أعلنّا عن تحسين المبادئ التوجيهية الصادرة عن شركتنا للتصويت على التنوع في مجالس الإدارات. وسنقوم، بداية من عام ٢٠٢٠ في أسواق أستراليا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وبداية من عام ٢٠٢١ في كندا واليابان وأوروبا القارية، بالتصويت ضد قائمة المرشحين بالكامل التي تختارها لجنة الترشيحات إذا لم تقم الشركة بإضافة امرأة واحدة على الأقل في مجلس إدارتها، ولم تكن قد شاركت في حوار ناجح معنا بشأن هذه المسألة لمدة ثلاث سنوات متتالية.

لماذا نمنح الشركات ثلاث سنوات لتنفيذ التغييرات التي نعتقد أنه سيكون لها أثر إيجابي فوري على المستثمرين قبل أن نتخذ إجراءات تصعيدية بشأن التصويت؟ هدفنا هو ضمان وجود قيادات مستقلة وفعالة لمجالس الإدارات تضم مجموعات المهارات المناسبة إلى جانب التنوع في الآراء. ونذكر أن تحقيق ذلك لا يمكن أن يحدث بين عشية وضحاها، وأن عملية إضافة المرشحين المؤهلين ينبغي أن تكون مدروسة وهو ما يمكن أن يستغرق أكثر من سنة.

ورغم أن وجود امرأة واحدة فقط ضمن أعضاء مجلس الإدارة لا ينبغي أن يكون بمثابة نهاية المطاف للشركة في مسألة التنوع، فنحن نعتقد أن إضافة المنظور النسائي إلى غرفة اجتماعات مجلس الإدارة هي خطوة أولى مهمة. وتهدف حملة «فتاة شجاعة» إلى تغيير نظرة مجالس الإدارات تجاه التنوع — من خلال تحويل النقاش من «لماذا نحتاج إلى التنوع بين الجنسين» إلى «لماذا لا يكون لدينا تنوع في مجلس الإدارة؟» — ونعتقد أن إضافة مجرد امرأة واحدة في مجلس الإدارة يساعد على تغيير هذه النظرة.

والتنوع قضية مهمة لجميع الشركات بغض النظر عن القطاع أو السوق أو الحجم. وقد وجدنا أن العديد من الشركات الكبرى تبذل جهوداً ملموسة في الوقت الحاضر لإدخال



الصورة: إهداء من شركة «ستيت ستريت»

على مدار العقد الماضي، كانت هناك أدلة متزايدة على أن المستويات الأكبر من التنوع بين الجنسين يمكن أن تكون ذات تأثير إيجابي على أداء الشركات والنمو الاقتصادي. وفيما يشكل أهمية أكبر للمستثمرين، توصلت مؤسسة «مورغان ستانلي كابيتال إنترناشيونال» إلى أن الشركات ذات التمثيل القوي للنساء في القيادة على مستوى مجلس الإدارة حققت عائداً على الأسهم أعلى بنسبة ٣٦,٤٪ مقارنة بالشركات التي لا يوجد لديها العدد الكافي من النساء في مجالس إدارتها.

ولأسباب اقتصادية واجتماعية، زاد اهتمام المستثمرين بكيفية تشجيع التنوع بين الجنسين في مجالس إدارات الشركات، وعلى مستوى كبار المسؤولين التنفيذيين، وعلى مستويات الإدارة الأخرى. ولدعم هذه الجهود، تقوم شركة ستيت ستريت وشركات إدارة الأصول بكافة أحجامها بوضع أدوات جديدة تمكّن المستثمرين من تشجيع التنوع بين الجنسين في الشركات التي يستثمرون فيها.

ففي مارس ٢٠١٧، وضعنا تمثال «الفتاة الشجاعة» في وسط الحي المالي بنيويورك ليكون بمثابة الصورة المعلنة للجهود التي نبذلها لزيادة الوعي بأهمية التنوع بين الجنسين في المناصب القيادية بالشركات. غير أن هذه الحملة تهدف إلى ما هو أكبر بكثير من مجرد رفع مستوى الوعي.

وباعتبارنا مساهمين، فإننا نقوم بالتصويت على المرشحين لمجالس إدارات الشركات، وعلى غير ذلك من القضايا المهمة التي تواجه الشركات. وعن طريق هذه العملية التصويتية بالوكالة،



الصورة: GETTY/ANADOLU

تمثال «الفتاة الشجاعة» الذي وضعت شركة «ستيت ستريت» في وسط الحي المالي بنيويورك.

للمستثمر أو الشركات ذات التصنيف الضعيف وفقا للمعايير البيئية والاجتماعية والمعنوية بالحوكمة (ESG). ويتجه العديد من المستثمرين بشكل متزايد إلى ما هو أبعد من هذا المنهج الإقصائي ويتبنون منهج الاستثمار الذي يركز على القضايا البيئية والاجتماعية والمعنوية بالحوكمة كأداة

لإمكانية تحسين عوائد المحفظة المعدلة حسب المخاطر. ويعد عدم وجود بيانات موثوقة وموحدة عن ممارسات الشركات وأثرها على الأداء المالي من أكبر العقبات التي تحول دون دمج القضايا البيئية والاجتماعية والمعنوية بالحوكمة. ونعتقد أن مبادرات الإدارة التي أطلقناها والتي تدعو الشركات إلى زيادة الإفصاح عن مستوى التنوع بين الجنسين في كافة مستويات الإدارة ينبغي أن تسهم بدور مهم في تزويد المستثمرين بالمعلومات التي يحتاجونها لدمج اعتبارات نوع الجنس في تحليلاتهم للشركات.

ويسعدنا ما نلاحظه من وعي متزايد بالمنافع الناتجة عن تنوع القيادة بين الجنسين عبر قطاع الاستثمار — من أصحاب الأصول ومديري الأصول إلى الشركات نفسها. وقد ذكرت صحيفة وول ستريت جورنال أنه اعتبارا من مارس ٢٠١٨ — الذكرى السنوية الأولى لإطلاق حملة «فتاة شجاعة» — أعلنت مجموعة من مديري وأصحاب الأصول الذين يديرون أكثر من ١٣ تريليون دولار عن انضمامهم لدعوتنا إلى جعل التنوع بين الجنسين من أولويات الإدارة. لكن ذلك مجرد بداية. ففي شركة «ستيت ستريت»، نعتقد أن الشركات العاملة في قطاع إدارة الأصول ينبغي أن تبحث باستمرار عن سبل جديدة للاستفادة مما لديها من خبرات لزيادة تمكين المستثمرين من تشجيع التنوع بين الجنسين في جميع مستويات الإدارة حول العالم. ^{FD}

راخي كومار هو مدير عام أول ومدير الاستثمارات البيئية والاجتماعية والحوكمة وإدارة الأصول في شركة ستيت ستريت غلوبال أدفايزورز.

تعبر الآراء الواردة في هذه المادة التحريرية وجهة نظر راخي كومار ولا تمثل مشورة في الاستثمار ولا ينبغي الاعتماد عليها باعتبارها من هذا القبيل.

النساء في مجالس إدارتها، لكن لا يزال هناك نقص كبير في تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات الأصغر حجما. وتشير معظم مجالس الإدارات التي تفتقر إلى التنوع بين الجنسين إلى أن هناك عقبة رئيسية تتمثل في أن مجموعة المرشحات المؤهلات لمجلس الإدارة محدودة. غير أننا نعتقد أن العقبات الرئيسية تشمل الممارسات الحالية لترشيح أعضاء مجلس الإدارة إلى جانب التحيزات السلوكية التي لا تزال تبخس قيمة مساهمات النساء في مكان العمل. فعلى سبيل المثال، تشترط بعض مجالس الإدارات أن يكون لدى جميع المرشحين لعضويتها خبرة في منصب كبير المسؤولين التنفيذيين.

ولحسن الحظ أنه يمكن التغلب على هذه العقبات والتحيزات. فضمن التنوع في كافة المجموعات المرشحة لمجلس الإدارة يعد من أفضل الممارسات شائعة الاستخدام من جانب الشركات ذات المستويات الأعلى من التنوع في مجالس إدارتها. وإلى جانب ذلك، فإننا ندعو الشركات إلى مراقبة مستوى التنوع بين الجنسين والإفصاح عنه ليس فقط في مجالس إدارتها بل أيضا في كافة مستويات الإدارة. ونعتقد أن هذا المستوى الأعلى من الشفافية سيساعد على توفير مصدر أقوى للمرشحات المؤهلات لمجالس الإدارات.

ومن وحي محادثة أجريناها منذ عدة سنوات مع عميل عن كيفية دفع النقاش المعني بالمساواة بين الجنسين ورصد إمكانية زيادة عوائد الشركات ذات المناصب القيادية المتنوعة، أنشأت شركة «ستيت ستريت» مؤشرا يتيح للمستثمرين تحقيق الغرض المزدوج المتمثل في الأثر والعائد. ويهدف مؤشر التنوع بين الجنسين (SSGA Gender Diversity Index) الذي تم إنشاؤه في مارس ٢٠١٦ إلى تشجيع التنوع بين الجنسين والاستفادة من إمكانية زيادة عوائد الشركات ذات المناصب القيادية الأكثر تنوعا. ويمكن الجمع بين المؤشر والمساهمات الخيرية التي يمكن تقديمها من إيرادات شركة SSGA لاستشارية لدعم المؤسسات الخيرية التي تركز على برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للنساء والشابات.

وعلى مدار عقود، سعى أصحاب الأصول إلى إحداث تغيير باستخدام الفحص السلبي، الذي يعني تجنب الاستثمار في الشركات التي لا تتماشى ممارساتها مع القيم الشخصية



التكلفة المستترة للعناية غير مدفوعة الأجر

يتعين على القطاعين العام والخاص العمل معا على تشجيع المساواة بين الجنسين
سارة غاميدج ونزيهة سلطانة ومانون مورون

ولمواجهة هذه المشكلات، تعاون المركز الدولي لبحوث المرأة مع البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير في بحث الأثر المحتمل للاستثمار في خدمات الرعاية والحد من أعباء الرعاية على زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة. ويتمثل الهدف من هذا المشروع في معرفة ما إذا كان القطاع الخاص يقوم بتحديد وتلبية احتياجات ومسؤوليات الرعاية بوصفها عوامل مهمة تحد من القدرة على تعيين النساء والاحتفاظ بهن وترقيتهن، وكيفية قيامه بذلك. ويتضمن المشروع في جزء منه التنبؤ بالتأثير على نسب مشاركة المرأة في القوة العاملة في حالة تلبية القطاعين العام والخاص لاحتياجات الرعاية بشكل أكثر فعالية. ومن المعروف لنا أن نسبة مشاركة الرجال في القوة العاملة أعلى من نسبة مشاركة النساء في جميع البلدان التي يمارس فيها البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير أنشطته، حيث يبلغ متوسط الفجوة ٢١٪. ويرتفع متوسط الفجوة في بلدان جنوب وشرق المتوسط، حيث يبلغ ٤٩٪. وباستخدام الدراسات القطرية الأخيرة التي تقيس التغير في نسب مشاركة المرأة في القوة العاملة نتيجة تغير أسعار خدمات رعاية الأطفال، يمكن تقدير أثر الاستثمار في هذه الخدمة (راجع دراسة Gong, Breunig, and Lokshin 2010، ودراسة King 2009، ودراسة Lokshin 2000). فاستنادا إلى هذه الدراسات، يمكننا أن نفترض

الجانِب الأكبر من أعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر على كاهل النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم، مما يقلل من الوقت المتاح لحصولهن على التعليم والترفيه ومشاركتهن في الحياة السياسية والأعمال مدفوعة الأجر وغير ذلك من الأنشطة الاقتصادية. ومعظم هذه الأعباء تتمثل في رعاية أفراد الأسرة وأداء الأعمال المنزلية. وتستغرق أعمال الرعاية تلك وقتا طويلا في معظم البلدان، لا سيما البلدان التي تعاني من فقر البنية التحتية ومحدودية الخدمات العامة أو غيابها (راجع دراسة Samman, Presler-Marshall, and Jones 2016). وتزداد أعباء الرعاية بالأخص في المناطق الريفية وفي المجتمعات التي تتزايد فيها أعداد المسنين. ويمكن أن تؤدي هذه الأعباء إلى الحد من مشاركة النساء في الأنشطة السوقية وتركزهن في الأعمال منخفضة الأجر أو غير الرسمية أو التي يتم أدائها من المنزل بغرض الموازنة بين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل مدفوع الأجر. ويسهم التمثيل غير المتناسب للنساء في الأعمال منخفضة الأجر وغير الرسمية في وجود فجوات في الأجور بين الجنسين تؤدي إلى الانتقاص من قيمة عمل المرأة وزيادة أعداد العاملين الفقراء. لذلك فإن التمكين الاقتصادي للنساء يعتمد اعتمادا أساسيا على ضمان عمل كريم لهن وإيجاد حل للمشكلات المتعلقة بالرعاية غير مدفوعة الأجر.

يقع

ينخفض متوسط الفجوة إلى ١٣,٥ نقطة مئوية مقابل ٤٩ نقطة مئوية.

دور القطاع الخاص

تختلف كيفية سد الفجوة في مشاركة النساء في القوة العاملة من خلال الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال والجهة المتكفلة بدفع تكاليف الرعاية حسب مجموعة البلدان المتأثرة. ويركز مشروعنا مع البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير على مصر وكازاخستان ورومانيا وتركيا، وينظر فيما إذا كان القطاع الخاص معترفا بأن عدم إيجاد حل لاحتياجات الرعاية يؤثر على قدرته على تعيين النساء والاحتفاظ بهن وترقيتهن. وقد بحثنا في حجم الفجوة بين الجنسين في البلدان التي يغطيها المشروع فيما يتصل بمقدار الوقت المخصص للعمل المدفوع والعمل غير المدفوع، وتعمقنا في دراسة الأعراف والتقاليد الاجتماعية المرتبطة بقضية الرعاية — من يؤدي خدمات الرعاية، ومن الذي ينبغي أن يؤديها، ودور الرجل.

ودرسنا كذلك التشريعات والسياسات والقواعد التي تنظم خيارات الرعاية المتاحة في البلدان الأربعة. وتختلف سياسات الرعاية التي تمت دراستها ما بين تقديم خدمات الرعاية وتوفير البنية التحتية ذات الصلة مباشرة، وتقديم الدعم المالي، والخصومات الضريبية، والخصومات على خدمات الرعاية، وجميعها سياسات قد تسهم في توسيع نطاق تقديم خدمات رعاية الأطفال والمعالين وتقليل تكلفتها. ودرسنا أيضا سياسات وقواعد العمل، كسياسات الإجازات وغيرها من ترتيبات العمل الداعمة للأسر، وسياسات قطاعي التعليم والصحة، والسياسات الاقتصادية الكلية التي يتحدد على أساسها الحيز المالي المتاح لتقديم خدمات الرعاية. ونظرا لتركيز البحث على القطاع الخاص، اهتم التحليل على وجه الخصوص بما إذا كانت التشريعات الحالية تنظم ممارسات الرعاية في القطاع الخاص وتشجع أم تحد من مشاركة القطاع الخاص في تقديم خدمات الرعاية، والآليات التي تستخدمها هذه التشريعات في هذا الشأن.

وبعد إجراء مقابلات مع المديرين والعاملين وموظفي الموارد البشرية، توصلنا إلى أن حتى الشركات الصغيرة تتحمل تكلفة نتيجة معدل دوران الموظفين بسبب عدم توفير خيارات الرعاية التي تمكن النساء من البقاء في سوق العمل بعد أن يصبح لديهن أطفال.

تركيا

توصلنا إلى أنه في شركة زراعية متوسطة الحجم في تركيا يبلغ عدد موظفيها حوالي ٨٠٠ موظف وتمثل النساء أكثر من ٧٠٪ منهم يتحمل صاحب العمل تكلفة كبيرة نتيجة معدل دوران الموظفين. ومعظم النساء العاملات في هذه الشركة عبارة عن عمالة موسمية ويتركزن في الوظائف اليدوية ومنخفضة المهارات. وتقدم الشركة للنساء مزايا رعاية الطفل حسب القانون، والتي تتضمن إجازة رعاية طفل للأم

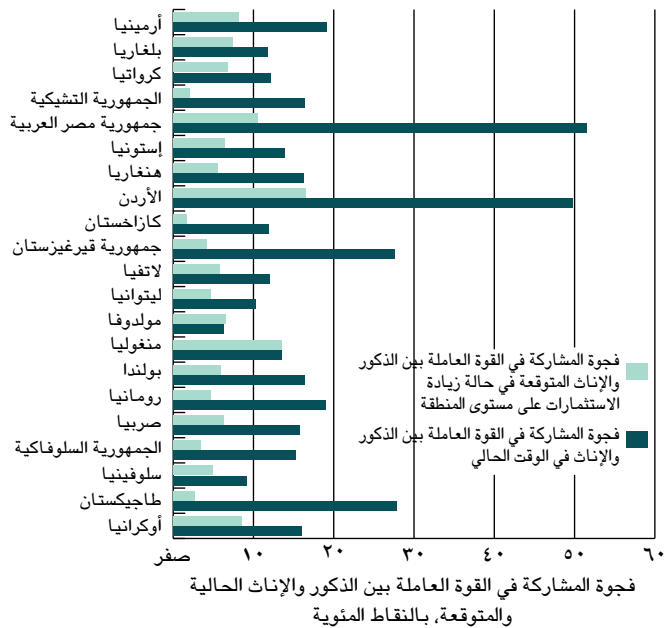
أنه في حالة تخفيض أسعار خدمات رعاية الأطفال بنسبة ٥٠٪، فإن نسبة الأمهات في عرض العمالة سترتفع بنسبة ٦٪ إلى ١٠٪.

وقد تم إعداد نموذج انحدارات قطرية مقارنة لتقدير العلاقة بين فجوة المشاركة في القوة العاملة وتكلفة الرعاية في بلدان البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، وتشير التقديرات إلى أن زيادة نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم قبل الابتدائي (كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي) بمقدار نقطة مئوية واحدة من شأنها الحد من فجوة المشاركة في القوة العاملة بحوالي ١٠ نقاط.

وباستخدام هذه العلاقة، أعدنا تنبؤات عن حجم فجوة المشاركة في القوة العاملة في كل من بلدان البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير بعد زيادة المصروفات على التعليم قبل الابتدائي بنسبة ١,٥٪ من مجموع إجمالي الناتج المحلي، وهي أعلى نسبة استثمار في بلدان البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (انظر الرسم البياني). وسيؤدي ذلك إلى تخفيض متوسط فجوة المشاركة في القوة العاملة من ٢١ إلى ٦,٥ نقطة مئوية. وتحقق المكاسب الأكبر على الإطلاق على صعيد مشاركة المرأة في القوة العاملة في بلدان مثل مصر والأردن وجمهورية قيرغيزستان وطاجيكستان حيث

تخفيف أعباء الرعاية

الاستثمار في التعليم قبل الابتدائي يحد من فجوة المشاركة في القوة العاملة بين الجنسين.



المصدر: تقديرات المؤلفين

وبوجه أعم، يبرز هذا البحث الجاري التأثير على الشركات والمجتمع والاقتصاد نتيجة نقص سياسات الرعاية وسياسات العمل الداعمة للأسرة.

وعلى مستوى الشركات، من الواضح أن العديد منها يحتاج إلى إرشادات بشأن كيفية قياس التكلفة الإجمالية الناتجة عن عدم تلبية احتياجات الرعاية وأفضل طريقة لتطبيق مزيد من السياسات التي تدعم التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. وقد وجد العديد من الشركات التي عملنا معها صعوبة في حساب تكلفة دوران العمالة أو منافع الاحتفاظ بالعاملين واستمرارهم في الخدمة لفترات طويلة، بل واجهت تحديات أكبر عندما طلب منها رصد مقاييس الإنتاجية الفردية والجماعية. وعلى مستوى المجتمع، ينبغي إجراء مزيد من البحوث التي تدرس التكاليف والمنافع الناتجة عن زيادة فرص الحصول على خدمات الرعاية وما سترتب على ذلك من تحسن أداء أسواق العمل. وعلى المستوى الكلي، ينبغي قياس منافع الاستثمارات في مجال الرعاية على أساس ما ينشأ عنها من وظائف جديدة وحيز مالي.

ويتعين تسليط الضوء على التكاليف والمنافع الاقتصادية الناتجة عن توفير خدمات الرعاية حتى يتسنى لنا إحداث تغيير في الحوار الدائر بشأن الاستثمار في هذا المجال، وإعادة توزيع الأدوار والمسؤوليات بين السوق والدولة والأسر بهدف مساندة الوصول الشامل إلى رعاية تتسم بالجودة. وقد يكون من المهم أيضا التأكيد على التأثير الواقع على القطاع الخاص نتيجة عدم علاج أوجه القصور في مجال توفير خدمات الرعاية لضمان تصميم حلول أشمل تتضمن الضرائب والدعم المالي كأدوات مكمل لخدمات الرعاية التي يوفرها القطاع العام. ^{FD}

سارة غاميدج هي مدير الملف الخاص بقضايا نوع الجنس والتمكين الاقتصادي وسبل العيش في المركز الدولي لبحوث المرأة. **نزيهة سلطنة** هي خبير اقتصادي مختصة بشؤون المرأة في الملف الخاص بقضايا نوع الجنس والتمكين الاقتصادي وسبل العيش في المركز. **مانون مورون** هي مستشار مساعد مختصة بالقضايا المرتبطة بنوع الجنس في البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير.

المراجع:

- Gong, Xiaodong, Robert Breunig, and Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis." *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.
- Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia." Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, World Bank, Washington, DC.
- Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, London.

مدتها ١٦ أسبوعا، مع إمكانية الحصول على إجازة بدون أجر لمدة ٦ أشهر أخرى. ويمكن للأمهات المرضعات التغيب لمدة ساعة ونصف الساعة يوميا لإرضاع الطفل لمدة عام واحد. ويحصل الآباء على إجازة رعاية طفل مدفوعة الأجر مدتها خمسة أيام. ولا تقدم الشركة أي خدمات أو دعم مالي لرعاية الأطفال.

وعادة ما يعتمد الموظفون في تركيا على أفراد الأسرة، بما في ذلك الأطفال الأكبر سنا في المنزل، لرعاية الصغار. وتوفر الدولة خدمات الرعاية والتعليم للأطفال في سن ٥ سنوات أو أكبر. ولكن ساعات الدراسة بالمدارس أقل عادة من عدد ساعات العمل، مما يتطلب من أفراد الأسرة المساعدة في توصيل الأطفال واستلامهم. وإذا لم تتوافر آليات الدعم تلك، فإن النساء قد يتخلين عن وظائفهن لرعاية أطفالهن. وفي عام ٢٠١٧، تجاوز معدل دوران النساء العاملات في الشركة ٢٦٪. وتشير البيانات التي حصلنا عليها من إدارة الموارد البشرية ومقابلاتنا مع العمال والمديرين إلى أن ٩١ امرأة تستقيل كل عام لأسباب متعلقة بالرعاية. وتبلغ التكلفة المباشرة للتعيين والتدريب إلى جانب خسائر الإنتاجية نظرا لأن العاملين يتعلمون المهارات المطلوبة تدريجيا حوالي مليون دولار أمريكي سنويا — أي ما يمثل ١٤٪ من الإيرادات السنوية للشركة. ويبلغ متوسط التكلفة السنوية لرعاية الطفل الواحد الذي يتراوح عمره من ٦ أشهر إلى ٣ سنوات ١١٠٠ دولار أمريكي، مما يعني أن تكلفة رعاية الأطفال أقل من مجموع التكلفة التي تتحملها الشركات بسبب معدل دوران الموظفين وخسائر الإنتاجية. وفي مثال آخر، توصلنا إلى أن شركة منسوجات صغيرة تنفق ٢٥٨ ألف دولار أمريكي سنويا على رعاية أبناء العاملين ولكنها توفر أكثر من ٨٠٠ ألف دولار سنويا نتيجة تراجع معدل دوران الموظفين.

المضي قدما

يعمل البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير في العديد من البلدان التي لا توجد لديها في الوقت الحالي استثمارات عامة كافية في مجال توفير خدمات الرعاية. ويمكن للقطاع الخاص المساعدة في سد بعض هذه الفجوات، إما من خلال توفير خدمات الرعاية للموظفين أو تقديم الدعم المالي لهم لمساعدتهم على الحصول على هذه الخدمات. ومن شأن ذلك تكميل وتعزيز برامج القطاع العام الحالية. ويمكن أن يكون توفير خدمات رعاية الأطفال من خلال مزيج من الحلول بدءا من توفير خدمات الرعاية في مكان العمل وحتى تقديم الدعم المالي. وتتحدد كيفية تقاسم هذه التكلفة بين القطاع العام والقطاع الخاص بشكل اختياري في كل بلد. ولكن ما دامت مسؤولية توفير احتياجات الرعاية تقع على عاتق الأسر، فإن التكلفة التي ستتحملها الشركات لن تكون ضئيلة، وينبغي أن يكون لها دور كبير في معالجة أوجه القصور في مجال الرعاية.

التعويل على مستقبل المرأة

الخدمات المالية الرقمية تلغي دور الوسطاء لتحقيق تكافؤ الفرص

سارة هندريكس

الكامل للمرأة في الاقتصاد سيضيف ١٢ تريليون دولار إلى إجمالي الناتج المحلي العالمي بحلول عام ٢٠٢٥. وبعبارة أخرى، فإن تحقيق المساواة بين الجنسين ينهض بجميع الأمم.

ويعد الاستثمار في الشمول المالي إحدى السبل التي يمكننا مساعدة المرأة بها على إطلاق العنان لقدرتها على التحكم في مستقبلها الاقتصادي. ففي مؤسسة بيل وميلندا غيتس، نركز على دمج المرأة في العالم النامي، حيث لا تملك ٤ من كل ١٠ نساء حساباً مالياً من أي نوع. ونظراً لأن هناك ما يقرب من مليار امرأة لا يمكنها الحصول على الخدمات المالية الرسمية، فإننا نحتاج إلى حلول يمكن تطبيقها على نطاق واسع. ويمكن للخدمات المالية الرقمية — بما في ذلك خدمات الدفع عبر الهاتف المحمول، وبطاقات الخصم والائتمان، ومنصات التجارة الإلكترونية — أن تساعد الشركات على النمو بكفاءة أكبر بكثير مقارنة بالفروع المادية، كما يمكن أن تكون رسومها أقل بنسبة ٩٠٪ تقريباً مقارنة بالرسوم المرتبطة بالخدمات والمعاملات النقدية.

ففي ليبيريا، يسافر المعلمون لمدة تصل إلى ١٠ ساعات ذهاباً ومثلها إياباً للحصول أجورهم نقداً — وهي رحلة تتطلب غالباً التغيب عن العمل وإنفاق ما يصل إلى ١٥٪ من أجورهم على الطريق. وعندما تمت رقمنة الرواتب، وفر المعلمون ١٣,٥ ساعة في المتوسط كل أسبوعين وانخفضت تكلفة حصول أجورهم بنسبة ٩٠٪. أي أنهم يستطيعون الآن قضاء أكثر من نصف يوم في الفصول المدرسية أو مع عائلاتهم.

وعندما تمتلك المرأة حساباً شخصياً للاحتفاظ بدخلها الشخصي، يمكنها أن تكتسب أيضاً مزيداً من الاستقلالية في حياتها. ففي بنغلاديش، تشكل النساء معظم القوى العاملة في مصانع الملابس، ولكن حسب الأعراف الاجتماعية المحلية، غالباً ما يقمن بتسليم أجورهن النقدية إلى الزوج أو الوالد. ولذلك، لا يكون لديهن رأي يذكر في كيفية ادخار أو إنفاق ما يتقاضينه من أموال. ومع ذلك، أثبت بحث أجرته «رابطة أفضل من النقد» أنه في مصانع الملابس، حيث تكون الأجور رقمية، فإن احتمال إبلاغ العاملات عن عدم قدرتهن على ادخار الأموال لأن أحد أفراد العائلة يتحكم في رواتبهن يكون أقل بنسبة ٦٩٪.



الصورة: مؤسسة بيل وميلندا غيتس

الفقر ليس حقيقة أو حالة واحدة، بل بالأحرى مجموعة من الحقائق والحالات تتمثل في نقص الأصول المالية، وعدم إمكانية الحصول على الممتلكات، وانعدام صوت الفرد في المجتمع.

واليوم، كما كان الحال دائماً، يقع التأثير الأكبر للفقر على المرأة. ففي جميع أنحاء العالم، يقل دخل المرأة عن الرجل بنسبة ٦٣٪، ومع ذلك فإنها تقضي ثلاثة أضعاف عدد الساعات التي يقضيها الرجل في العمل غير مدفوع الأجر، مثل العمل المنزلي. وتثبت عقود من البحث أيضاً أن الفقر يؤثر على المرأة بصورة مختلفة عن تأثيره على الرجل وأنه يحرم المرأة من الفرص الأساسية طوال حياتها. وعلى العكس من ذلك، نعلم أنه عندما يكون لدى المرأة القدرة على كسب مالها الخاص وإنفاقه وادخاره والتحكم فيه، فإنها تحقق مكاسب ليس لنفسها فحسب بل لمجتمعاتها أيضاً. وتشير تقديرات معهد ماكينزي العالمي إلى أن الدمج

المدفوعات على جانب العرض، وتوجيهها خصيصا إلى النساء، وتصميم البرنامج بحيث يلبي الحاجات الفريدة للنساء. ولن تتمكن المرأة من تحقيق الإدماج والاستفادة منه بصورة حقيقية إلا عندما تتم معالجة الجوانب الثلاثة جميعها.

ونحن أيضا شريك مع الحكومات في مجال أنظمة تحديد الهوية ومتطلباتها. ففي كل البلدان تقريبا، يجب على الأشخاص تقديم إثبات قانوني لهويتهم من أجل فتح حساب مالي. لكن في البلدان منخفضة الدخل، لا يوجد

عندما تمتلك المرأة حسابا شخصيا للاحتفاظ بدخلها الشخصي، يمكنها أن تكتسب أيضا مزيدا من الاستقلالية في حياتها.

لدى ٤٥٪ من النساء هوية رسمية، في حين تبلغ النسبة بين الرجال ٣٠٪. وقد نجحت بلدان مثل الهند وباكستان في إطلاق برامج الهوية الوطنية الرقمية — باستخدام البيانات البيومترية للتغلب على عقبة معرفة القراءة والكتابة. والآن تستطيع النساء استخدام أرقام الهوية الوطنية لفتح الحسابات المالية الرقمية والارتباط مباشرة بالخدمات الحكومية.

ويبدو أن اقتران الهويات الرقمية بالحسابات الرقمية يحقق النفع المتبادل لكل من الحكومات والمواطنين. ففي الهند، ساعد إصدار الهويات الرقمية الملايين من الأشخاص على فتح حسابات لأول مرة. وفي باكستان، بعد قيام الحكومة بربط نظام الهوية ببرامج المدفوعات الاجتماعية، تضاعف تقريبا عدد النساء اللاتي اشتركن في نظام الهوية.

وفي مؤسسة غيتس، نرى أن كل البشر متساوون في القيمة، لكننا نعلم أنه لا تُتاح لكل البشر فرص متساوية في الوقت الحاضر. وقد يبدو الحصول على خدمات مالية رقمية وكأنه خطوة صغيرة في السياق الأوسع من عدم المساواة، ولكنه يمكن أن يحدث فارقا كبيرا بالنسبة للمرأة التي تمشي طوال اليوم لتحصيل راتبها، أو تشاهد الآخرين وهم يتخذون القرارات المالية لها. وعندما تحصل النساء، وخاصة الأكثر فقرا، على نفس الوضع والقدرة والفرص التي يتمتع بها الرجال في كل مكان، فإن ذلك يعني تغييرا اجتماعيا جذريا يدفعنا جميعا إلى الأمام. ^{FD}

سارة هندريكس هي مدير شؤون المساواة بين الجنسين في مؤسسة بيل وميلندا غيتس.

ويعد الإدماج المالي للمرأة إحدى الوسائل القوية العديدة التي يمكنها تعزيز المساواة بين الجنسين، لكن لا يمكننا إحراز تقدم كبير إذا لم نلفظ بحق إلى واقع حياة المرأة. وقد لفتت أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة انتباه العالم إلى الفجوة في البيانات الجنسانية حيث أظهرت أنه من بين مؤشرات المساواة بين الجنسين الأربعة عشر، لا يوجد سوى ٣ مؤشرات تتوافر لها بيانات كافية لمتابعة التقدم المحرز. ومن الواضح أننا نحتاج إلى بيانات أكثر وأفضل. وفي عام ٢٠١٦، أعلنت مؤسستنا عن استثمار قيمته ٨٠ مليون دولار للمساعدة في سد بعض هذه الفجوات الخطيرة في البيانات الجنسانية. ومن خلال تحسين البيانات، يمكن لصناع السياسات أن يفهموا بشكل أكمل ما يصلح وما لا يصلح، وأن يتخذوا الإجراءات التي أثبتت فعاليتها.

وقد اتخذ صندوق النقد الدولي أيضا خطوات مهمة لمعالجة فجوة البيانات الجنسانية. فالمسح السنوي لإمكانية الحصول على الخدمات المالية الذي يجريه الصندوق يتناول الشمول المالي من جانب العرض لدعم التحليل ووضع السياسة. وكان المسح الذي أجري العام الماضي هو أول مسح يقسم البيانات حسب الجنس، مما أتاح لنا معرفة البلدان التي تعمل على سد الفجوات بين الجنسين في معاملات مثل الاقتراض والإيداع — وهي معلومات غاية في الأهمية لفهم الاستراتيجيات والسياسات التي تدعم هذه المكاسب.

كذلك فإننا نستكشف السبل التي يمكن للتكنولوجيا من خلالها مساعدة النساء على التغلب أو الالتفاف على بعض العوائق الاجتماعية والثقافية التي تحول دون الإدماج المالي للمرأة. فتمكين المرأة من التقدم بطلب للحصول على الحسابات من خلال عملية آلية، على سبيل المثال، يعني أنه لن يتم رفض ذلك الطلب من الوكلاء الذين يعتقدون أنه لا ينبغي السماح للنساء بالحصول على أموالهن الخاصة. وتقارن كريستالينا جورجييفا، الرئيس المؤقت للبنك الدولي، بين التطبيقات المالية الرقمية واختبارات الأداء العمياء التي يتم استخدامها في العديد من السيمفونيات الكبرى اليوم. وقالت: «ستحقق الخدمات المالية الرقمية للمرأة في مجال الأعمال التجارية ما حققه الستار لها في مجال الموسيقى».

ونظرا لأن هناك حوالي ٨٠ مليون امرأة لا يتعاملن مع البنوك في الاقتصادات النامية ويتلقين التحويلات الحكومية نقدا، نرى أن هناك فرصة هائلة لإدماج النساء وتمكينهن ماليا على نطاق واسع. لكن لن يحدث هذا إلا إذا أخذنا في الاعتبار الفروق الدقيقة في كيفية حصول الأشخاص على التحويلات النقدية واستخدامهم لها. لذا، عندما نتعاون مع الحكومات في مجال برامج المدفوعات الاجتماعية، فإننا نقوم بذلك على ثلاثة أصعدة: رقمنة

الفجوة بين الجنسين في اليابان



غياب المساواة بين الجنسين في الفرص المهنية وساعات العمل
الطويلة يرسخان التفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة
كازو ياماغوتشي



تميز بين العمل النظامي مقابل العمل غير النظامي والعمل بدوام كامل مقابل العمل بدوام جزئي) والفئات العمرية أن الفروق بين الجنسين في نوع التوظيف—وتحديدا النسبة الأكبر من العاملات في المناصب غير النظامية مقارنة بالرجال—تفسر ٣٦٪ فقط من فجوة الأجور بين الجنسين (دراسة Yamaguchi 2011). والعامل الأساسي، في الواقع، هو فجوة الأجور بين الجنسين في العمل النظامي بدوام كامل، والمسؤولة عن أكثر من نصف الفجوة الكلية في الأجور بين الجنسين. وبالتالي، فإن القضاء على فجوة الأجور بين الجنسين على مستوى العمالة النظامية مسألة أكثر إلحاحا من معالجة تمثيل النساء بشكل زائد في التوظيف غير النظامي.

تفتقر المرأة إلى فرصة الانضمام إلى مهن أخرى غير المهن التي يُنظر إليها على أنها مناسبة للمرأة.

هيمنة الذكور على وظائف الإدارة العليا

تعد ندرة المديرات أحد الأسباب الرئيسية للتفاوت في الأجور بين الجنسين ضمن فئة العمالة النظامية في اليابان. فوفقا للمسح الأساسي لعام ٢٠١٦ بشأن تكافؤ فرص العمل الذي أجرته وزارة الصحة والعمل والرفاهية في اليابان، تشغل النساء ٦,٤٪ من مناصب مديري الإدارات أو ما يعادلها؛ و٨,٩٪ من مناصب رؤساء الأقسام أو ما يعادلها؛ و١٤,٧٪ من مناصب مشرفي الوحدات-المهام أو ما يعادلها.

كذلك وجه المسح ذاته أسئلة لأرباب العمل الذين لديهم عدد قليل جدا من المديرات بشأن الأسباب المحتملة وراء ندرة النساء في المناصب ذات المرتبة الأعلى. وكان السببان الرئيسيان اللذان تم تحديدهما من بين العديد من الأسباب المحتملة المحددة مسبقا، هما أنه «في الوقت الحالي، لا توجد نساء لديهن ما يلزم من المعرفة أو الخبرة أو القدرة على الحكم»، وأن «المرأة تتقاعد قبل بلوغ مناصب الإدارة العليا بسبب قصر سنوات خدمتها». ومثل هذه التصورات السائدة بين أصحاب العمل تجافي الواقع، حيث يكشف البحث الذي أجرته (دراسة Yamaguchi 2016) عن صورة مختلفة تماما.

وبإجراء تحليل للشركات التي بها ١٠٠ موظف أو أكثر، وجدت أن ٢١٪ فقط من التفاوت بين الجنسين على مستوى العاملين النظاميين في وظائف الإدارة الوسطى

تحرز اليابان تقدما في مجال المساواة بين الجنسين، على الأقل مقارنة ببقية العالم. فعلى الرغم من محاولات الحكومة اليابانية في السنوات الأخيرة لسن تشريع من شأنه تشجيع النشاط الاقتصادي للنساء، جاءت اليابان في مرتبة متدنية هي ١١٠ من أصل ١٤٩ بلدا في مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٨ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، والذي يقارن البلدان على أساس مدى ما تحرزه من تقدم تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في أربعة مجالات رئيسية. وفي حين أن هذا الترتيب يمثل تحسنا طفيفا مقابل الترتيب المسجل في عام ٢٠١٧ (١١٤ من أصل ١٤٦)، فلا يزال ماثلا أو أدنى مما كان عليه في السنوات السابقة (١١١ في عام ٢٠١٦ و ١٠١ في عام ٢٠١٥).

ومن بين الأسباب الرئيسية لتدني ترتيب اليابان هو الفجوة الكبيرة في الأجور بين الجنسين، والتي بلغت ٢٤,٥٪ في عام ٢٠١٨، لتكون بذلك ثاني أكبر فجوة على مستوى بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ولا تفوقها في ذلك سوى كوريا الجنوبية.

فما هي الأسباب التي تجعل هذه الفجوة كبيرة جدا في اليابان؟ أحد الأسباب الرئيسية هو العدد الكبير من النساء ضمن العمالة «غير النظامية». فالعمالة «النظامية» في اليابان تعمل بموجب عقود غير محددة المدة ودون التزامات وظيفية محددة ويتم حمايتها بشدة من الفصل والتسريح، في حين أن العمالة غير النظامية —بما في ذلك العديد من الموظفين المتفرغين— تعمل بموجب عقود محددة المدة وبالالتزامات وظيفية محددة. ويقع أكثر قليلا من ٥٣٪ من العاملات اللاتي تتراوح أعمارهن من ٢٠ إلى ٦٥ سنة ضمن الفئة غير النظامية مقابل ١٤,١٪ فقط من العاملين في عام ٢٠١٤.

وكما هو الحال في بلدان أخرى، تحصل العمالة غير النظامية في اليابان على أجور منخفضة تكاد تكون موحدة بغض النظر عن العمر ونوع الجنس. ومن ناحية أخرى، تزداد الأجور في حالة العمالة النظامية مع التقدم في السن حتى يبلغ عمر العامل حوالي ٥٠ سنة. ويرجع ذلك إلى أنه في غالبية الشركات اليابانية، تحصل العمالة النظامية على العلاوات على أساس سنوات الخدمة. ويترسخ التفاوت بين الجنسين من حيث نسبة العمالة غير النظامية بفعل تصور أصحاب العمل بأن الخريجين الجدد هم المرشحون الأنسب للعمل النظامي. ونظرا لميل أصحاب العمل لإعطاء الأولوية لتوظيف هؤلاء الباحثين عن عمل الأصغر سنا في العمل النظامي، فإن النساء اللاتي يتركن وظائفهن من أجل تربية الأطفال ويحاولن العودة إلى سوق العمل في تاريخ لاحق لا تتاح لهن سوى فرص محدودة للعمل النظامي.

ومع ذلك، يكشف تحليلي للفجوة في الأجور بين الجنسين من خلال مجموعة من أنماط التوظيف (أربع فئات

ساعات العمل الممتدة لا تتوافق مع أدوار أفراد الأسرة بعد الزواج نتيجة الإصرار على ذلك التقسيم التقليدي لمهام العمل في اليابان.

(رؤساء الأقسام) وما فوقها يمكن تفسيره بالفروق بين الجنسين في التعليم والخبرة العملية. أما باقي التباين فقد نشأ من الفروق بين الجنسين في معدل الترقى إلى مناصب الإدارة العليا بين الموظفين ذوي مستويات التعليم والخبرة المتماثلة. ولم تكن محدودية مدة التوظيف للنساء عاملاً رئيسياً. كما أظهر تحليلي أن كون المرء ذكراً زاد من احتمالية أن يصبح مديراً بأكثر من عشرة أضعاف، في حين أن كونه خريجاً جامعياً زاد من هذه الاحتمالية بمقدار ١,٦٥ ضعف. (حيدت الدراسة تأثير المحددات الأخرى لشغل منصب مدير).

استمرار الأدوار التقليدية

ومن الأسباب الرئيسية الأخرى للفجوة في الأجور بين الجنسين ارتفاع درجة الفصل بين الجنسين في المهن. ففي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تمثل المرأة في الغالب تمثيلاً زائداً في مهن الخدمات الإنسانية كالإدارة والتعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي. وفي اليابان، توجد خاصيتان إضافيتان. أولاً، حتى في أوساط مهن الخدمات الإنسانية، فإن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المهن ذات المكانة الرفيعة—على سبيل المثال، نسبة النساء بين الأطباء ومعلمي الجامعات في اليابان هي الأدنى بين بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ثانياً، تعاني المرأة من نقص شديد في التمثيل في المهن غير المرتبطة بالخدمات الإنسانية كالبحوث والهندسة والقانون والمحاسبة.

ويلقي بحثي الأخير نظرة فاحصة على الفجوة بين الجنسين في الأجور بين المهنيين، مع التركيز على سوق العمل في اليابان والولايات المتحدة. واستناداً إلى مسح قومي أجري في اليابان عام ٢٠٠٥ وإلى التعداد السكاني في الولايات المتحدة لعام ٢٠١٠، نظرت إلى نسب النوع الاجتماعي في فئتي المهن محل الوصف أعلاه: مهن الخدمات الإنسانية باستثناء المهن ذات المكانة الرفيعة، مثل الأطباء وأساتذة الجامعات، والتي اخترت تسميتها «بالمهن من النوع الثاني»، وغيرها من المهن بما في ذلك مهن الخدمات الإنسانية رفيعة المكانة وجميع المهن غير المتعلقة بالخدمات الإنسانية، والتي اخترت تسميتها «بالمهن من النوع الأول». وأظهر البحث أنه في اليابان تكون نسبة النساء في الفئة الأخيرة منخفضة بشكل ملحوظ: ففي الولايات المتحدة، يعمل ١٢,٧٪ من الموظفين في مهن من النوع الأول مقارنة بأقل من ٢٪ من الموظفين اليابانيات (راجع الرسم البياني). ومن الواضح أن وظائف المرأة في اليابان تتركز في المهن من النوع الثاني.

وهذا التقسيم للمهن يؤدي إلى فجوة كبيرة في الأجور بين الجنسين لسببين. أولاً، في حين أن التباين في الأجور بين الجنسين في المهن من النوع الأول صغير جداً، فإن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً بشدة في هذه المهن. ثانياً، هناك تباينات كبيرة في الأجور بين الجنسين ضمن المهن

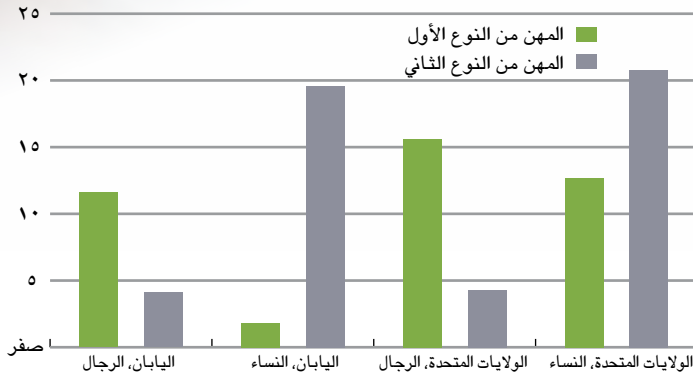
وننظر للمجتمعات التي تتحدد فيها الفرص والمكافآت الاجتماعية أساساً عن طريق المنجزات الفردية باعتبارها «حديثاً»، وللمجتمعات التي تتحدد فيها تلك الفرص والمكافآت عن طريق مكانة ينتسب إليها الشخص بأنها تنتمي إلى عصر «ما قبل الحداثة». وعلى الرغم من أن عصر «ما بعد الحداثة» يخضع للمناقشة في اليابان، فإن المجتمع الياباني المعاصر يحافظ على خصائص لا يمكن اعتبارها حتى «حديثاً». فالنوع الاجتماعي عند الولادة هو الذي يحدد ما إذا كان الشخص سيصبح مديراً في اليابان، وليس المنجزات الفردية كالحصول على شهادة جامعية.

والمسارات الوظيفية القائمة على الفصل بين الجنسين هي المسؤولة إلى حد كبير عن عدم المساواة بين الجنسين في البلد فيما يتعلق بمعدل الترقى إلى مناصب الإدارة العليا. ففي اليابان، هناك مسار مهني إداري (*sogo shoku*) ومسار مكتبي يقود إلى طريق مسدود (*ippan shoku*). ويرتبط نظام المسار هذا ارتباطاً وثيقاً بنوع الجنس. فكثير من النساء لا يسعين إلى تقلد وظائف *sogo shoku* على الرغم من أنها تتيح فرصاً أكبر للتطوير الوظيفي لأنها تتطلب ساعات عمل إضافية منتظمة.

وفي الواقع، بالنسبة للمرأة ثمة ارتباط رئيسي لأن تصبح مديرة بوجود ساعات عمل طويلة، مما يشير إلى أن النساء اللاتي لا يعملن لساعات طويلة من العمل الإضافي محرومات من فرص أن يصبحن مديرات. ومع ذلك، فإن ساعات العمل الممتدة للمرأة لا تتوافق مع أدوار أفراد الأسرة اليابانية بعد الزواج نتيجة الإصرار على ذلك التقسيم التقليدي للعمل حيث تتحمل المرأة عبء رعاية الطفل والمهام الأسرية. ونتيجة لذلك، فإن إصرار الشركات اليابانية على ساعات عمل طويلة يعد مصدراً أصيلاً لعدم

المهنة حسب نوع الجنس: اليابان مقابل الولايات المتحدة

في الولايات المتحدة، يعمل ١٢,٧٪ من الموظفين في الوظائف الأكثر إلحاحا خلاف مهن الخدمات الإنسانية. أما في اليابان، فإن أقل من ٢٪ من النساء يعملن في مثل هذه الوظائف.



المصدر: دراسة Yamaguchi، قيد الطبع.

ملاحظة: النوع الأول يشير إلى مهن الخدمات الإنسانية رفيعة المكانة، كالأطباء وأساتذة الجامعات، والمهن خلاف الخدمات الإنسانية، مثل الهندسة والقانون، والمحاسبة. أما النوع الثاني فيشير إلى مهن الخدمات الإنسانية، كالتعليم، والرعاية الصحية، والعمل الاجتماعي، باستثناء المهن رفيعة المكانة المتضمنة في النوع الأول.

التي تشغل نفس الوظيفة—أعتقد أن توفير فرصة وظيفية متساوية، خاصة في المناصب المهنية الإدارية وذات المكانة الرفيعة، أكثر أهمية لتقليص الفجوة بين الجنسين في اليابان. علاوة على ذلك، نظرا لأن استمرار قلة الفرص المتاحة للنساء لا يرجع فحسب إلى ممارسات التوظيف بل يعزى أيضا إلى ساعات العمل الطويلة المطلوبة، يتعين على الحكومة أن تهدف إلى تهيئة الظروف لتحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل والحياة. ويمكنها القيام بذلك عن طريق تغيير ثقافة العمل التي تعتمد على ساعات العمل الطويلة وعن طريق تشجيع أماكن العمل التي تتسم بالمرونة. ويمكنها أيضا تشجيع تغيير المواقف التي تفترض أن مسؤوليات رعاية الطفل ورعاية البيت مقصورة على النساء وحدهن. ^{FD}

كازو ياماغوتشي هو أستاذ كرسي «رالف لويس» لعلم الاجتماع بجامعة شيكاغو.

المراجع:

Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.

—. 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.

—. In press. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.

من النوع الثاني. ففي حين أن متوسط أجور الذكور في المهن من النوع الثاني أعلى من أجور الذكور العاملين في المهن المكتبية أو المبيعات أو المهن اليدوية، فإن متوسط أجور الإناث في المهن من النوع الثاني ليس أقل من متوسط أجور الذكور في نفس نوع المهن فحسب، بل أقل أيضا من متوسط أجور الذكور العاملين في المهن المكتبية والمبيعات والمهن اليدوية.

كذلك يشير بحثي إلى أن النسبة الأقل للعاملات في مهن الإدارة العليا والمهن من النوع الأول لا يمكن تفسيرها بالفروق بين الجنسين في المؤهلات التعليمية، بما في ذلك التخصصات الجامعية (دراسة Yamaguchi، قيد الطبع). فالـيابان وتركيا هما الدولتان الوحيدتان في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي اللتان لا تزال فيهما معدلات تخرج النساء في الجامعات أقل من الرجال، وبالتالي قد نتوقع أن يؤدي تحقيق التكافؤ بين الجنسين إلى الحد من عدم المساواة بين الجنسين في بلوغ المهن ذات المكانة الرفيعة. ومع ذلك، يكشف تحليلي أنه إذا استمرت المواءمة الحالية حسب نوع الجنس بين التعليم والوظيفة مع ارتفاع معدل تخرج الإناث في الجامعات، فسوف ينعكس ذلك غالبا في زيادة عدد النساء في المهن من النوع الثاني الممثلة فيها المرأة بالفعل تمثيلا زائدا، بينما ستكون الزيادة في عدد النساء في مهن الإدارة العليا والمهن من النوع الأول الممثلة فيها المرأة تمثيلا ناقصا ضئيلة جدا. وبالتالي لن يؤدي تحقيق المساواة بين الجنسين في التحصيل التعليمي، في المتوسط، إلى الحد بشكل كبير من فجوة الأجور بين الجنسين.

والاستثناء الوحيد لهذه القاعدة سوف يكمن في تحقيق التكافؤ في نسبة خريجي الجامعات الذين يتخصصون في العلوم والهندسة. فهذا من شأنه أن يزيد من نسبة العالمات والمهندسات، مما يقلل من التفاوت بين الجنسين في نسبة المهن من النوع الأول، وبالتالي يحد من فجوة الأجور بين الجنسين نوعا ما.

وحقيقة أن المؤهلات التعليمية لا تفسر الفصل بين الجنسين في المهن باليابان تشير إلى أن ذلك الفصل إنما هو انعكاس لممارسات التوظيف اليابانية. فنتيجة للممارسات الراسخة في القوالب النمطية المتعلقة بالنوع، تفتقر المرأة إلى فرصة الانضمام إلى مهن أخرى غير المهن التي يُنظر إليها على أنها مناسبة للمرأة. وتمثل الوظائف الرئيسية المفتوحة أمام اليابانيات امتدادا لأدوار الأسرة التقليدية للمرأة، مثل تعليم الأطفال والتمريض وغير ذلك من الأدوار المساندة في مجال الرعاية الصحية. ويجب على أصحاب العمل في اليابان الاعتراف بأن مكان العمل ليس امتدادا للتقسيمات المتعارف عليها في المنزل بين الرجل والمرأة، بل مكانا للأفراد لتحقيق إمكاناتهم والمساهمة في المجتمع. لكن يتبقى لنا في الغالب أن نرى هذا الاعتراف. ورغم أن الحكومة تهدف إلى دفع أجور متساوية مقابل الوظائف المتساوية—خاصة للعمالة النظامية وغير النظامية



محلل الطبقات

كريس ويليش يقدم لمحة عن شخصية برانكو ميلانوفيتش، أحد رواد الباحثين في مجال عدم المساواة

عاش

برانكو ميلانوفيتش طفولته في يوغوسلافيا الشيوعية حيث شهد احتجاجات عام ١٩٦٨ عندما احتل الطلاب حرم جامعة بلغراد رافعين لافتات كتب عليها «تسقط البرجوازية الحمراء».

ويتذكر ميلانوفيتش، الذي يعمل حالياً في تدريس علوم الاقتصاد في جامعة مدينة نيويورك، أنه كان يتساءل عما إذا كانت عائلته تنتمي إلى هذه الجماعة الممقوتة. فقد كان والده يعمل مسؤولاً بالحكومة، وكان الصبي عكس العديد من الأطفال في يوغوسلافيا في ذلك الوقت يتمتع بغرفة نوم خاصة — وهي علامة على التميز في مجتمع كان من المفترض أنه غير طبقي. وأكثر ما يتذكره هو شعوره بالإثارة عندما كان يمشي متلصقا مع أصدقائه في ذلك الصيف بالقرب من أسوار الحرم الجامعي لمشاهدة الطلاب وهم يرتدون شارات كارل ماركس الحمراء.

ويقول ميلانوفيتش في مقابلة شخصية معه «أعتقد أن الجوانب الاجتماعية والسياسية للاحتجاجات لم تتضح لي سوى لاحقاً». وبالرغم من ذلك، «فإن عام ١٩٦٨ كان، من عدة جوانب، عاماً فاصلاً» في رحلة فكرية صعد نجمه خلالها كأحد أهم الباحثين في مجال عدم المساواة. وكان عدم المساواة هو موضوع رسالة ميلانوفيتش التي حصل بموجبها على درجة الدكتوراه من جامعة بلغراد، وذلك قبل أن يصبح عدم المساواة صيحة في عالم الاقتصاد بعدة عقود.

ويشتهر ميلانوفيتش اليوم بدراسته الرائدة بشأن عدم المساواة في الدخل على مستوى العالم خلال الفترة من ١٩٨٨ إلى ٢٠٠٨، وهي الفترة التي بدأت بسقوط حائط برلين — الذي يعتبر بداية نهاية الشيوعية في أوروبا — وانتهت بالأزمة المالية العالمية.

وتناول المقال، الذي صدر في عام ٢٠١٣ واشترك في تأليفه كريستوف ليكنر، ما يعرف باسم «منحنى الفيل» بسبب شكله (انظر الرسم البياني). ويوضح المقال أن العشرين عاماً التي يصفها ميلانوفيتش بأنها فترة «تعاضد العولمة» شهدت زيادة كبيرة في الثروات ولكنها لم تكن موزعة بالتساوي عبر بلدان العالم. وشهدت الطبقات المتوسطة في الاقتصادات النامية — لا سيما في آسيا — زيادة هائلة في الدخل. وانطبق ذلك أيضاً على الواحد بالمائة من أصحاب الدخل الأعلى حول العالم، أو «بلوتوقراطيي العالم». وفي الوقت نفسه، ظلت دخول مواطني الاقتصادات المتقدمة في الشريحة الأدنى من الطبقة المتوسطة ثابتة. وتكمن قوة منحنى الفيل في بساطته. فهو يلخص

بسلاسة مصدر السخط الكبير بين أفراد الطبقة المتوسطة في الاقتصادات المتقدمة، وهو سخط كان بمثابة المحرك الرئيسي للشعوبيين من أقصى طرفي الطيف السياسي، والدعوات إلى فرض الحواجز التجارية والقيود على الهجرة. ويقول توماس بيكيتي، مؤلف الكتاب الأكثر مبيعا بعنوان *Capital in the Twenty-First Century*، «كان لبرانكو تأثير كبير على بحوث عدم المساواة على مستوى العالم، لا سيما النتائج التي خلص إليها بشأن منحنى الفيل». وأكد

بيكيتي وزملاؤه النتائج الواردة في دراسة صادرة عام ٢٠١٨ توصلت إلى أن الواحد بالمائة من أصحاب الدخل الأعلى حول العالم بلغ نصيبهم من مجموع النمو ضعفي نصيب نسبة الخمسين بالمائة من أصحاب الدخل الأدنى خلال الفترة من ١٩٨٠ إلى ٢٠١٦.

ويقول بيكيتي إن نتائج ميلانوفيتش «تبدو أروع كثيراً من الأفكار التي تم اقتراحها في البداية. فالفيل أصبح أشبه بالمأموت».

وقد استهان خبراء الاقتصاد طويلاً بدراسة عدم المساواة. وعاش الكثير منهم في عالم نظري يسكنه فرد أسطوري يعرف باسم الإنسان الاقتصادي أو الرجل العاقل الذي لديه دافع وحيد يتمثل في تعظيم رفاهيته. ولم تكن للفروق بين الأشخاص أو المجموعات أي أهمية. فالتنوع لم يكن مهماً، وكان التنميط هو المقياس السائد.

وفي عالم اليوم الذي يضم أفراد عقلانيين متماثلين، حققت قوى العرض والطلب الأثر المرجو منها، حيث تحددت على أساسها أسعار السلع وكميتها وحجم رأس المال والعمالة على نحو أدى إلى تعظيم رفاهية المجتمع ككل. أما توزيع الثروة أو الدخل فلم يكن له أي أهمية، بل كان مجرد منتج ثانوي لقوى السوق.

ويقول ميلانوفيتش «إن قوى السوق توفر الحل لكل الأمور. فالمسألة لم تكن أبداً مسألة النظريات السائدة — ولا تزال كذلك».

ثم وقعت الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٨، «وتزايد معها الوعي بأن أصحاب أعلى ١٪ أو أعلى ٥٪ من الدخل حققوا نمواً في الدخل فاق ما حققته الطبقة المتوسطة بمراحل».

كذلك تطورت دراسة عدم المساواة بفضل البيانات الكثيرة التي أصبح من الممكن تحليلها باستخدام أجهزة كمبيوتر قوية للغاية، مما زاد من سهولة تقسيم مجموعات المستهلكين والعاملين مجهولي الهوية إلى مجموعات ذات خصائص مشتركة. ويقول ميلانوفيتش إن البيانات الكبيرة «تتيح دراسة التباينات، وعدم المساواة يقوم بطبيعته على التباين».

ودائماً ما كانت البيانات من المجالات التي حازت على اهتمام ميلانوفيتش، إلى جانب اهتمامه بالطبقات الاجتماعية والذي زاد كثيراً خلال سنوات دراسته بالمرحلة الثانوية في بروكسل حيث كان والده، الخبير الاقتصادي، مبعوث يوغوسلافيا إلى الجماعة الاقتصادية الأوروبية حينذاك.

ويقول ميلانوفيتش «المدرسة الثانوية في بلجيكا غلب عليها الطابع الماركسي — وأعتقد أن الوضع كان مماثلاً في فرنسا».

وكان زملاؤه في الفصل منقسمين ما بين أبناء يساريين متأثرين بالحركات الطلابية التي ظهرت في أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن الماضي، وبين أبناء «برجوازيين». ونظراً لتميزه بوصفه ابناً لدبلوماسي يمثل حكومة يفترض أنها عمالية، لم يتوافق برانكو في صغره مع أي من المجموعتين. ويقول عن ذلك «كان الوضع غريباً للغاية».

كان برانكو حقاً من أهم الخبراء في مجال توزيع الدخل في ذلك الوقت». فقد تركز اهتمام ميلانوفيتش على قضايا الفقر وتوزيع الدخل.

وكانت البيانات الكثيرة التي يجمعها البنك الدولي موردا لا يقدر بثمن، وأوحت لميلانوفيتش بإجراء مقارنات قطرية لظاهرة عدم المساواة، وكانت هذه المقارنات مجالا جديدا لم يسبقه إليه أحد. وفي أحد أيام عام ١٩٩٥، كان ميلانوفيتش يتحدث مع رئيس الوحدة الذي جاء خلفا لغيلب.

«لقد طرأت هذه الفكرة على رأسي فجأة: انظر إلى جميع هذه البيانات التي جمعناها من مختلف أنحاء العالم. نحن ندرس كل بلد على حدة، ولكن لم يسبق لنا جمعها معا في دراسة واحدة». وبعدها بأربع سنوات، نشر أول دراسة عن التوزيع العالمي للدخل استنادا إلى مسح الأسر المعيشية. وفي السنوات اللاحقة، نشر ميلانوفيتش العديد من الدراسات. وإلى جانب عمله في مجال اقتصاديات ما بعد الحقبة الشيوعية، استمر في دراسة عدم المساواة وارتباطها بالعلومة. وغطت مقالاته وكتبه مجموعة اهتماماته الواسعة التي تضمنت التاريخ والأدب والرياضة.

ففي إحدى مقالاته، يقدر ميلانوفيتش متوسط مستوى الدخل وعدم المساواة في بيزنطة في عام ١٠٠٠. وتتناول دراسة أخرى الروابط بين حرية انتقال العمالة وعدم المساواة في رياضة كرة القدم الذي يصفها بأنها الرياضة الأكثر عولمة على الإطلاق.

فقد توصل إلى تزايد عدم المساواة بين أندية كرة القدم نظرا لأن الفرق الأوروبية الاثني عشر الكبرى يمكنها شراء أفضل اللاعبين حول العالم. وعلى الناحية الأخرى، أدت حرية انتقال لاعبي كرة القدم إلى الحد من عدم المساواة بين الفرق الوطنية. والسبب في ذلك أن اللاعبين من البلدان الصغيرة يمكنهم شحذ مهاراتهم في أندية الفرق الكبرى والعودة إلى بلدانهم للمنافسة في فرقهم الوطنية.

وقد أوحى له حواراته الأدبية مع زوجته ميشيل دي نيفيرن، وهي متخصصة في تمويل الأنشطة المناخية في مركز التنمية العالمية، بكتابة تحليل غير مسبوق عن رواية «Pride and Prejudice» لجين أوستن. فقد أشار ميلانوفيتش إلى أن الرواية تركز على المال بقدر تركيزها على الحب، ووضع تقديرات لدخول مختلف أبطال الرواية، وحلل تأثير الثروة على اختيار بطلة الرواية، إليزابيث بينيت، لأقربائها. وفعل الأمر نفسه مع رواية «Anna Karenina» لليو تولستوي. وصدر المقالان في كتاب لميلانوفيتش بعنوان *The Haves and the Have-Nots: A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality*, 2011.

ويعد كتابه الآخر بعنوان *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization* إنجازا مهما جمع فيه خلاصة سنوات دراسته لظاهرة عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها منذ الثورة الصناعية.

وعلى عكس بيكيتي الذي يقول بأن دائرة عدم المساواة تتسع اتساعا كاسحا في ظل الرأسمالية، يرى ميلانوفيتش أن ظاهرة عدم المساواة تحدث في صورة موجات أو دورات رهن تأثير ما يسميه بالقوى الحميدة والقوى الخبيثة. ففي الاقتصادات المتقدمة، اتسعت التفاوتات بين الدخل خلال القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين حتى ظهور القوى الخبيثة المتمثلة في الحرب والتضخم المفرط والتي أدت إلى الحد من هذه التفاوتات من خلال تدمير الثروة.

وفي الجامعة ببلغراد، اهتم ميلانوفيتش في البداية بالفلسفة، ولكنه قرر أن الاقتصاد سيكون مجالا عمليا على نحو أكبر، فضلا عن أنه سيتيح له الجمع بين اهتماماته بالإحصاء والطبقات الاجتماعية.

وبعد الدراسات العليا، التحق ميلانوفيتش كزميل بجامعة ولاية فلوريدا في تالاهاسي حيث انبهر بالوفرة الأمريكية — وجبات الطعام الكبيرة غير المكلفة، وأكواب القهوة التي يعاد ملؤها مجانا، والسيارات الفارهة — إلى جانب فرط عدم المساواة بين الدخل والتمييز العنصري الصارخ.

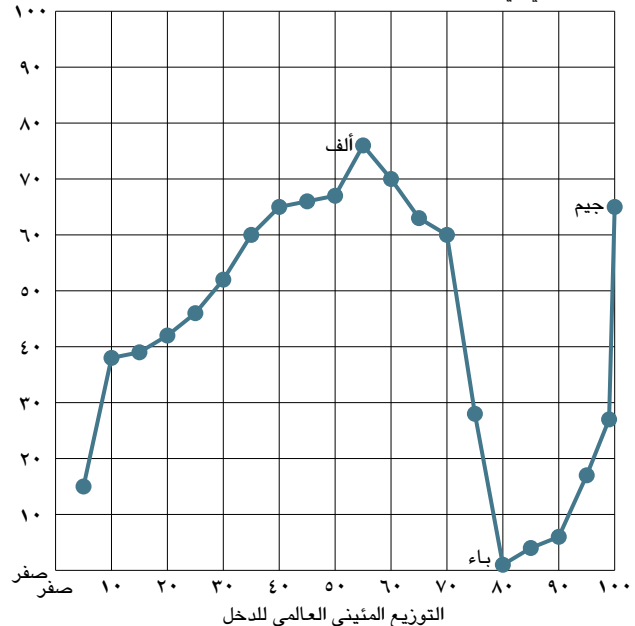
وعاد ميلانوفيتش بعد عامين إلى بلغراد للعمل على رسالة الدكتوراه حول عدم المساواة في يوغوسلافيا، حيث حلل بيانات نادرة مستمدة من مسح لقطاع الأسر المعيشية حصل عليه من صديق كان يعمل بالمكتب الإحصائي الفيدرالي.

وفي حين أثارت رسالة الدكتوراه الاستغراب والاستياء في يوغوسلافيا الماركسية — إلى جانب قراره بتجنب الانضمام إلى الحزب الشيوعي — فقد بدأ على إثرها مسيرة مهنية استمرت لعقدين بإدارة البحوث بالبنك الدولي. ويقول آلان غيلب الذي عين ميلانوفيتش للانضمام إلى فريق صغير يعمل على دراسة التحول إلى اقتصاديات السوق في أوروبا الشرقية بعد انتهاء حقبة الشيوعية «لقد

توزيع غير متكافئ

خلال الفترة من ١٩٨٨ إلى ٢٠٠٨، كانت مكاسب الدخل أكبر ما تكون بين الأفراد قرب المئين الخمسين في التوزيع العالمي (النقطة ألف) والأفراد الذين يشكلون نسبة الواحد بالمائة الأكثر ثراء (النقطة جيم). بينما كانت المكاسب أقل ما يكون بين الأفراد قرب المئين الثمانين على مستوى العالم (النقطة باء)، والذي ينتمي أغلبهم إلى الشريحة الأدنى من الطبقة المتوسطة في الاقتصادات المتقدمة.

(التغير الحقيقي في الدخل على أساس تعادل القوى الشرائية، %)



المصدر: برانكو ميلانوفيتش.

ميلانوفيتش اسم «ميزة الجنسية» التي تنشأ عنها ضغوط الهجرة نظرا لأن المولودين في البلدان الفقيرة يسعون إلى تحقيق الثراء في البلدان الأغنى.

ويشير ميلانوفيتش إلى أن وقف الهجرة ليس خيارا أسهل من وقف حركة السلع أو رأس المال. ولكن من غير الواقعي أيضا أن نتوقع من مواطني الاقتصادات المتقدمة فتح حدودهم. والحل: السماح بدخول مزيد من المهاجرين مع حرمانهم من حقوق الجنسية الكاملة، وربما فرض ضرائب عليهم لتعويض المواطنين الذين تتم إزاحتهم من صفوف القوة العاملة.

مع تنامي التفاوت في الدخل، ستتفاقم الاضطرابات الاجتماعية والخلافات السياسية — وهو تكهن أكدته أحداث مثل خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي والاحتجاجات التي اجتاحت فرنسا.

والأعمال الحالية لميلانوفيتش تعود به إلى جذوره في يوغوسلافيا بصورة ما. إذ تتضمن دراسة هيكل الطبقات في جمهورية الصين الشعبية، مع التركيز خصوصا على

وبعد الحرب العالمية الثانية، ساهمت القوى الحميدة، مثل تصاعدية الضريبة وتزايد قوة النقابات العمالية وزيادة فرص الحصول على التعليم، في الحد من عدم المساواة.

وكان سقوط حائط برلين حدثا فاصلا، حيث أعاد دول الاتحاد السوفييتي السابق إلى الاقتصاد العالمي في الوقت الذي بدأت فيه الصين في الانفتاح هي الأخرى. وأدى النمو السريع في العالم النامي إلى الحد من عدم المساواة بين البلدان، بينما أدى إلى اتساع دائرة عدم المساواة في العالم المتقدم حيث ظلت دخول الطبقة المتوسطة ثابتة وازدادت ثروات الأثرياء.

ماذا يحمل المستقبل؟ يبدو المستقبل جيدا بالنسبة لجزء كبير من بلدان العالم النامي، لا سيما آسيا، التي ستواصل السعي للحاق بركب البلدان الغنية. أما في الاقتصادات المتقدمة على الجانب الآخر، فتبدو الآفاق أكثر ضبابية. ففي الاقتصادات المتقدمة، ستواصل القوة المزدوجة الممثلة في العولمة والابتكار التكنولوجي اعتصار الطبقة المتوسطة. وسيترجع الحراك الاجتماعي نظرا لأن النخبة الراسخة في المجتمع تتاح لها فرص أكبر للحصول على التعليم العالي مرتفع التكلفة وتستغل نفوذها السياسي في وضع سياسات «مناصرة للأغنياء»، مثل النظم الضريبية التفضيلية.

ومع تنامي التفاوت في الدخل، ستتفاقم الاضطرابات الاجتماعية والخلافات السياسية — وهو تكهن أكدته أحداث وقعت منذ صدور الكتاب في عام ٢٠١٦ مثل خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي والاحتجاجات التي اجتاحت فرنسا. ويشعر ميلانوفيتش بالقلق إزاء هذه الانقسامات التي قد تؤدي إلى «انفصال» الديمقراطية عن الرأسمالية، وما سيقترتب على ذلك من بلوتوقراطية في الولايات المتحدة الأمريكية وشعبوية ومعاداة للمهاجرين في أوروبا.

وبالرغم من الجدل الكبير الذي ظل دائرا حول عدم المساواة على مدى العقد الماضي، «لم تحدث أي تغيرات ملموسة» في السياسات وفقا لميلانوفيتش. «فنحن في طائرة بدون طيار تسير تلقائيا نحو مزيد من عدم المساواة. ولكنني لم أفقد إيماني كليا في إمكانية التغيير».

كذلك فإن الحل التقليدي — المتمثل في إعادة توزيع الدخل — لن يكون مجديا كما كان في الماضي بسبب حرية انتقال رأس المال التي تتيح للأثرياء حماية دخولهم في بلدان الملاذ الضريبي. وبدلا من هذا الحل، ينبغي أن تهدف السياسات إلى إعادة توزيع «الموارد» مثل الثروات والتعليم. وتتضمن هذه التدابير زيادة ضرائب التركات، والسياسات التي تشجع الشركات على توزيع أسهمها على العاملين، وزيادة التمويل الحكومي لقطاع التعليم.

ويقول ميلانوفيتش «لن يتحقق ذلك بين ليلة وضحاها. ولكنني أعتقد أنه ينبغي التفكير في التحول إلى عالم رأسمالي توزع فيه الموارد على نحو أكثر تكافؤا عنها في الوقت الحالي».

كذلك تناول ميلانوفيتش قضية معقدة، وهي عدم المساواة بين البلدان. ووفقا لحساباته، فإن المواطن الأمريكي يزيد دخله بمقدار ٩٣ ضعفا عن دخل أي شخص مولود في البلد الأكثر فقرا في العالم لا شيء سوى أنه مولود في الولايات المتحدة الأمريكية. وهو ما أطلق عليه

ومع تنامي التفاوت في الدخل، ستتفاقم الاضطرابات الاجتماعية والخلافات السياسية — وهو تكهن أكدته أحداث مثل خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي والاحتجاجات التي اجتاحت فرنسا.

الفئة التي تمثل أعلى ٥٪ في توزيع الدخل. وستكون هذه الأعمال جزءا من كتابه التالي بعنوان *Capitalism, Alone* الذي يشير إلى أن الصين استحدثت شكلا مميزا من أشكال الرأسمالية سيتواجد جنبا إلى جنب مع التوجه الليبرالي السابق.

إلى أين تتجه دراسة عدم المساواة؟ وفقا لميلانوفيتش، أصبح لهذه الدراسة جانبان نتيجة البيانات الجديدة المتاحة. الأول هو عدم المساواة في توزيع الثروات من منظور بيكيتي، والآخر هو عدم المساواة بين الأجيال، وهو موضوع أثاره اقتصاديون مثل راج شيتي من جامعة هارفارد.

ويقول ميلانوفيتش إن هذين المجالين «مثار لاهتمام الشباب الذين أصبح لديهم وعي اجتماعي كبير في الوقت الحالي. وعلى الجانب الآخر، يتمتع هؤلاء الشباب بدرجة كبيرة من الذكاء ويرغبون في العمل على موضوعات معقدة». ويضيف قائلا «أنا متفائل للغاية في هذا الشأن». FD

كريس ويليش من فريق العمل في مجلة التمويل والتنمية.

محافظ بنك مركزي في أوروبا لعام ٢٠١٦» من مجلة *The Banker*. وظهرت أيضا على قائمة فوربس للسيدات الأكثر تأثيرا في العالم.

وفي هذه المقابلة مع أولغا ستانكوفا من إدارة الاتصالات بصندوق النقد الدولي، تناقش نابيولينا، التي شغلت في السابق منصب وزير التنمية الاقتصادية، تجربتها في إدارة البنك المركزي الروسي خلال هذه الفترة الحافلة بالتحديات.

التمويل والتنمية: استهداف التضخم — الذي يقصد به قيام البنك المركزي بالإعلان عن هدف للتضخم وإدارة توقعات التضخم من خلال السياسات — يعد خيارا معقدا إلى حد ما ويتطلب الكثير من الجهد في اقتصادات الأسواق الصاعدة. ماذا كانت المسوغات وراء تنفيذ هذه السياسة في روسيا؟ **إلفيرا نابيولينا:** بالنظر إلى تجارب البلدان الأخرى، وجدنا أن سياسة استهداف التضخم تتيح الحد من التضخم والإبقاء على معدلاته عند مستويات منخفضة إلى حد ما. وقد يكون من الصعب بالطبع تنفيذ هذه السياسة في الأسواق الصاعدة نظرا لأن أسواقها المالية ضحلة نسبيا، كما أن استهداف التضخم — وهو ربما الأمر الأهم — يتطلب إدارة توقعات التضخم. وهذا أمر صعب في سوق صاعدة مرت على مواطنيها فترات من معدلات التضخم المرتفعة وأصبحوا معتادين على ارتفاع التضخم ولا يؤمنون بأن انخفاض التضخم أمر يمكن تحقيقه على المدى الأطول.

ولم يكن تحولنا إلى سياسات استهداف التضخم مفاجئا، بل بدأنا بالفعل في التحضير لها بعد أزمة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وفي البداية، وضعنا الأدوات اللازمة لإعادة تمويل البنوك، وأتاحت هذه الأدوات استخدام سياسة سعر الفائدة — من خلال آلية انتقال الآثار — لإدارة التضخم. وثانيا، تحولنا تدريجيا إلى سعر صرف أكثر مرونة، أي من سعر مدار وفق قواعد صارمة إلى حد ما إلى سعر معوم. وثالثا، وهو الأهم، يعتمد استهداف التضخم اعتمادا كبيرا على جودة النماذج والتوقعات والتحليلات المستخدمة، لذلك طورنا قدرتنا في هذا المجال أيضا. وأعتقد أن هذه العناصر الثلاثة كانت ضرورية لضمان قدرتنا على إحداث الآثار التي تعهدنا للشعب بتحقيقها.

التمويل والتنمية: تم تعويم سعر الصرف في ذروة الأزمة في أواخر عام ٢٠١٤. هل كانت هناك أي خيارات ملائمة أخرى في هذا الموقف؟ وهل كان من الممكن الاستمرار لفترة أطول في إدارة سعر الصرف؟ **إلفيرا نابيولينا:** كان علينا بالطبع التحول إلى سعر صرف معوم خلال فترة تفاقم فيها المخاطر التي تواجه



الصورة: البنك المركزي الروسي

السعي وراء الاستقرار

إلفيرا نابيولينا توضح دور السياسات الجريئة في مساعدة روسيا على تجنب تفاقم حالة الركود وإصلاح القطاع المصرفي

خلال شهور قليلة من تقلدها منصب محافظ البنك المركزي الروسي في عام ٢٠١٣، واجهت إلفيرا نابيولينا أزمة اقتصادية متفاقمة نتجت عن تراجع أسعار النفط والاضطرابات الجغرافية-السياسية مع أوكرانيا. وبحلول ديسمبر ٢٠١٤، واجه سعر الصرف والجهاز المصرفي ضغوطا شديدة، وبدأ الاقتصاد في التوجه نحو حالة من الركود. وكان من الضروري مواجهة هذه الضغوط بصورة حاسمة، وقرر البنك المركزي تعويم العملة والإعلان فورا عن سياسة لاستهداف التضخم وتسريع وتيرة الإصلاح المصرفي. وأدت هذه السياسات الجريئة إلى نتائج إيجابية للغاية.

وقد فازت نابيولينا، وهي أول سيدة تشغل منصب محافظ البنك المركزي الروسي، بلقب «محافظ البنك المركزي لعام ٢٠١٥» من مجلة *Euromoney* ولقب «أفضل

أوائل تسعينات القرن الماضي دون رأسمال. وحتى في السنوات اللاحقة، لم يشهد الجهاز المصرفي أي تدفقات رأسمالية ضخمة. وثانياً، ونتيجة لأزمة ٢٠٠٨ ثم أزمة ٢٠١٤-٢٠١٥، تدهورت جودة الأصول المصرفية. وظلت هذه الأصول عالقة في الميزانيات العمومية للبنوك، وكان من الضروري التعامل معها. ومن الأسباب الأخرى أن البنوك كانت تستخدم غالباً للتستر على ممارسات فاسدة. فهذه البنوك استخدمها مالكوها في تمويل أنشطتهم الخاصة، وكان أدائها في مجال إدارة المخاطر ضعيفاً، إلى جانب عمليات غسل الأموال المنفذة من خلالها.

«من المهم أن يعي العاملون بالبنك المركزي أنهم يعملون في خدمة الصالح العام».

وأصبح من الواضح أن الجهاز المصرفي تتعين إعادة هيكلته، نظراً لأنه لم يكن قادراً على دعم النمو وكان سيحتاج باستمرار إلى ضخ تدفقات مالية ضخمة لمواجهة الأزمات. لذلك كان علينا أيضاً تحسين أوضاع الجهاز المصرفي لتجنب ضخ تدفقات جديدة في المستقبل. ونحن نعترف بأن السوق قد ترغب في تخفيض حصة الدولة في ملكية البنوك، ونعترف بالفعل إعادة البنوك التي تمتلك الدولة حصة فيها بصورة مؤقتة إلى السوق قريباً عندما تسنح الفرصة — ونعمل بالفعل على ذلك حالياً.

التمويل والتنمية: ما هي الصفات اللازمة للنجاح في قيادة البنك المركزي؟

إفيرا نابيولينا: أولاً، يجب البحث عن موظفين متخصصين يمكن الاعتماد عليهم، وعدم التخوف من العمل مع شخصيات قوية. ويجب أيضاً تشجيع المناقشات كيلا يتخوف العاملون من التعبير عن آرائهم. ثم يتعين لاحقاً اتخاذ القرارات على هذا الأساس وعدم الحيد عنها.

ومن المهم أن يعي العاملون بالبنك المركزي أنهم يعملون في خدمة الصالح العام ومن أجل تحقيق أهداف طويلة الأمد. ويجب علينا الوفاء بتعهداتنا تجاه المجتمع. وهذا مبدأ أساسي بالنسبة لي وللعاملين في البنك المركزي. وبالنسبة للسياسات، بما في ذلك السياسة النقدية، ليس من الممكن تجنب التنازلات والحلول الوسط. ولكن من المهم أن نعي حدود هذه التنازلات. ^{١٥}

تم تنقيح هذه المقابلة لمراعاة الطول والوضوح.

الاستقرار المالي. غير أنني مقتنعة بأن ذلك لم يكن سبباً لإرجاء تنفيذ القرار. فقد كان من الممكن إنفاق جزء من احتياطياتنا من الذهب والعملية الأجنبية، ولكننا كنا سنضطر لاحقاً إلى التعويم في جميع الأحوال.

وفي رأيي أن سعر الصرف المعوم نجح في امتصاص الصدمات الخارجية وسهل التصحيح السريع لأوضاع ميزان المدفوعات. وقد شهدنا ذلك مجدداً خلال الدورة التالية في عام ٢٠١٦. فأنت تتذكرين بالطبع ما شهدته عام ٢٠١٦ من تراجع في أسعار النفط، غير أن آثاره على الأسواق المالية ككل لم تكن ملحوظة بفضل تعويم سعر الصرف.

التمويل والتنمية: ما الإجراءات التي اتخذها البنك المركزي لكسب مزيد من التأييد الشعبي لسياساته؟ وماذا كان دور أنشطة الاتصالات في هذا الصدد؟

إفيرا نابيولينا: كان لأنشطة الاتصالات دور كبير خلال فترة الانتقال من سياسة لأخرى، وذلك لشرح تطورات الأحداث وتوضيح منافع السياسة الجديدة.

ويتطلب تنفيذ سياسة استهداف التضخم درجة أكبر كثيراً من التواصل مع السوق مقارنة بالسياسات الأخرى، نظراً لأنها تقوم على إدارة التوقعات وعلى التنبؤات.

وقد قمنا بتوسيع نطاق أدوات التواصل، بدءاً بالإعلان عن مواعيد اجتماعات مجلس الإدارة قبل انعقادها بعام كامل. وبدأنا أيضاً في تنظيم مؤتمرات صحفية ونشر مزيد من المواد والتقارير والمقابلات والمسوح التحليلية، إلى جانب عقد اجتماعات مع المستثمرين والمحليلين.

وانصب اهتمامنا في البداية على التأكد من أن المحللين وخبراء السوق يفهمون تماماً ما نتخذه من إجراءات. ونرى بالفعل أن التوقعات التضخمية للمشاركين في السوق أصبحت أكثر ثباتاً في الوقت الحالي. ومن المهم الآن أن نتواصل مع مجموعة أكبر من دوائر الأعمال والجمهور لاكتساب ثقتهم في سياساتنا وتمكين المواطنين من التخطيط لحياتهم وأعمالهم بثقة أكبر.

التمويل والتنمية: بالنسبة للإصلاحات المنفذة

أيضاً على مستوى القطاع المصرفي، ما الاعتبارات الاقتصادية والسياسية التي دعت لهذه الإصلاحات؟ **إفيرا نابيولينا:** يتطلب استقرار النمو الاقتصادي وجود نظام مالي مستقر وقوي. فالنظم المالية الضعيفة لا يمكنها دعم النمو الاقتصادي. وقد تراكمت في جهازنا المصرفي مجموعة من المشكلات التي عملنا على حلها في السنوات الأخيرة وحتى الآن.

أولاً، افتقر الجهاز المصرفي إلى رأس مال حقيقي كاف. تتذكرين بالطبع أن الجهاز المصرفي تم إنشاؤه سريعاً في

الماضي توطئة لما بعد

روما القديمة تقدم دروساً عن أهمية التنمية
المستدامة

أنطوني أنيت وجوشوا ليبسكي



التنمية المستدامة فكرة أن التقدم المادي
يجب أن يترافق مع الإدماج الاجتماعي
 واحترام البيئة. ذلك أن فصل النمو
الاقتصادي عن الركيزتين الأخريين يعد عملاً من أعمال التدمير
الذاتي. وتمثل روما القديمة حالة للدراسة توضح كيف تتشكل
الأزمات — وكيف يمكن تجنبها.

فقد استمرت الجمهورية الرومانية ٥٠٠ عام بفضل مؤسساتها
التي كانت مرنة بالقدر الكافي لمواجهة تحديين كبيرين — وهما
النزاع الداخلي بين الأرستقراطيين وعامة الشعب والنزاع الخارجي
المتمثل في خصومها من الدول المنافسة، وفي محاولات دمجها
للشعوب التي احتلتها. وبالرغم من الاضطرابات المستمرة، التزم
الرومان بقيم مشتركة — الفخر بالعمل في مجال الخدمة العامة
والتمسك بمفهومهم للصالح العام.

وظلت الأوضاع مستقرة لعدة أجيال، ولكنها لم تستمر على هذا
المنوال. فقد حدثت تغيرات واسعة في البداية، حيث أدى توسع الدولة
الرومانية — في مطلع القرن الثاني قبل الميلاد، امتدت الجمهورية
من بلاد الغال إلى اليونان — إلى تدفق الكثير من الثروات في صورة
إتاوات، وضرائب من المقاطعات الجديدة، وإيرادات ناتجة عن تطوير
مناجم المعادن. وظهرت فئة جديدة من الرومان فاحشي الثراء الذين
استحدثوا أدوات مالية لدمج الديون وإعادة بيعها واستثمار الأرباح
في مشروعات البنية التحتية. هل يبدو الأمر مألوفاً؟ إنه، من عدة
أوجه، يشكل صورة من صور العولمة التجارية والمالية في العصور
القديمة. وأدت سنوات الرخاء تلك إلى بلوغ عدد سكان روما حوالي
مليون شخص بحلول القرن الأول قبل الميلاد، لتصبح أول مدينة
على الأرض تصل إلى هذا التعداد الهائل.



على مدار القرن الأخير من عصر الجمهورية الرومانية، قامت أجيال متعاقبة من القادة بتحطيم المعايير التي كان ينظر إليها في السابق على أنها لا تمس.

فساد مجلس الشيوخ. ولكنه تحالف في نهاية المطاف مع الأطراف الراقبة في استخدام العنف للأغراض السياسية، مما أثار ثائرة النبلاء واستنفر النزعة الديكتاتورية لدى سول الذي أقدم على ما لم يخطر على بال، حيث قاد جيشا عبر حدود روما، وشاع خلال فترة ملكه نفى أعداد كبيرة من المواطنين ومصادرة الممتلكات والنيل من سلطة الشعب. وفي الأعوام اللاحقة، سعى بعض الأرستقراطيين المجريين من المبادئ مثل كاتالين وكلوديوس إلى الحصول على مناصب أعلى من خلال استغلال الغضب الشعبي — بما في ذلك اللجوء أحيانا إلى العنف والتهديد.

وقد مهدت جميع هذه الأحداث لظهور يوليوس قيصر الذي استخدم أساليب القوة في تنفيذ الإصلاحات الشعبية. ولكن بعد انتصاره في حرب أهلية، نال هو الآخر لقب ديكتاتور وأصبح أكثر استبدادا. وأدى مقتله إلى حلقة أخرى من النزاعات الأهلية التي شهدت الكثير من الضحايا، مما أدى إلى سقوط الجمهورية.

وعلى مدار القرن الأخير من عصر الجمهورية الرومانية، قامت أجيال متعاقبة من القادة بتحطيم المعايير التي كان ينظر إليها في السابق على أنها لا تمس. وأصبح العنف السياسي أمرا معتادا. وتم تسليح مؤسسات الدولة لقمع المعارضين. وزاد غضب عامة الشعب. واقترح القادة اللجوء إلى القوة لاستعادة النظام. وكان الدافع وراء جميع هذه الأحداث هو تفاقم عدم المساواة والفساد.

وعقب انهيار الجمهورية، شهدت روما انتعاشا ملحوظا — بالرغم من أن تحقيق السلام كان في جزء منه على حساب قمع المؤسسات الديمقراطية. ووفقا لإدوارد غيبون، المؤرخ الكبير لفترة سقوط روما، فإن أزهى عصور الإمبراطورية في القرن الثاني الميلادي كان الفترة «الأكثر سعادة ورخاء في تاريخ الجنس البشري».

غير أن ما لم يعلمه غيبون هو أن ذلك الحظ الجيد كان في معظمه نتاجا للأحوال المناخية الملائمة. وكما أشار كايل هاربر في كتابه الجديد الشهير بعنوان *The Fate of Rome: Climate, Disease, and the End of an Empire*، فإن الفترة الفاصلة بين العام ٢٠٠ قبل الميلاد والعام ١٥٠ بعد الميلاد تُعرف حاليا بفترة المناخ الأمثل في روما — مناخ دافئ رطب غير متقلب ومناسب تماما للمحاصيل الزراعية الأساسية التي تنتجها الإمبراطورية.

ولكن الأمور لم تكن جميعها على ما يرام. فالثروة الجديدة لم تكن موزعة على نطاق واسع. واجتاحت أعداد كبيرة من العبيد سوق العمل تاركين الجنود والمواطنين دون عمل مما ولد لديهم شعورا متزايدا بالغضب. وكما أشار إدوارد واتس في كتابه الجديد بعنوان *Mortal Republic*، فإن مراكمة الثروات أصبحت في ذلك الوقت هي المقياس الأساسي للنجاح بدلا من النزاهة الشخصية وخدمة مصالح الدولة. ولم ينفق صفوة الشعب ثرواتهم الجديدة على المنازل الفاخرة والسلع الترفيهية فقط، بل تورطوا في أعمال رشوة وفساد واسعة النطاق للحصول على الأوسمة والمناصب السياسية والإفلات من قبضة القضاء.

وربما لا يوجد شخص يعكس ديناميكيات هذا العصر أفضل من ماركوس ليسينيوس كراسوس. فثروته — التي تولد معظمها من المضاربات الفاسدة في سوق العقارات — كانت من الضخامة بحيث أصبحت تعادل موارد الخزانة الرومانية كلها. وبوصفه ممولا لمئات السياسيين، فقد أكسبته ثروته نفوذا واسعا غير مسبوق.

ولم يمض وقت طويل حتى تفجرت الأمور. وكانت النخب في القرون السابقة تتعامل مع السخط الشعبي من خلال اقتسام السلطة وتعديل التوازنات السياسية. ولكن السعي وراء المصلحة الشخصية واستثراء الفساد أديا إلى شق الصف.

وتكرر هذا النمط مرارا خلال القرن الأخير في عصر الجمهورية الرومانية — غضب الشعب في مواجهة تعنت الأرستقراطيين، مما أدى إلى تجاوزات من الجانبين انتهت غالبا بالعنف.

وبدأت دائرة النزاع بالأخوين غراكوس، تيبيريوس وغايوس. فقد حث تيبيريوس على إعادة توزيع الأراضي على الفقراء. ولكن خطة الإصلاح التي اقترحها واجهت معارضة من المحافظين انتهت بقتله ضربا بالهراوات. وقد حمل أخوه الأصغر غايوس درع الإصلاح من بعده، مركزا على توفير الحماية الاجتماعية — في صورة دعم على الحبوب الغذائية — ومكافحة الفساد من خلال الإصلاح القضائي. ولكنه قتل هو الآخر.

وبعد انتهاء هذه الفوضى، صعد نجم غايوس ماريوس كنصير للفقراء وقاد موجة من الغضب الجماهيري ضد

وثمة عظمات وعبر مستمدة من أسباب هذا الفشل يمكن الاستفادة منها في الوقت الحالي — تحطيم المعايير الاجتماعية الراسخة، والاستقطاب السياسي القوي الناتج عن عدم المساواة الاقتصادية، وعدم حرص النخب على المصلحة العامة، والدمار البيئي الذي أدى إلى مجموعة من الأمراض والكوارث.

وينبغي أن نعي تماما هذا الدرس، لا سيما ونحن نرى أوجه تشابه مخيفة ومقلقة بين الحاضر والتاريخ. ويشير ذلك إلى ضرورة تحقيق أهداف التنمية المستدامة، تلك الدعوة العالمية إلى إنهاء الفقر وحماية الكوكب وضمان السلام وتقاسم الرخاء. فالتجربة الرومانية تشك نافذة نطل منها على مستقبلنا الممكن حال فشلنا في التصرف.

سقط كل من الجمهورية الرومانية والإمبراطورية الرومانية بسبب فشل كليهما في اختبار التنمية المستدامة.

ولا شك أن هناك بعض الاختلافات المهمة بين اقتصادنا واقتصاد روما القديمة. فاقتصادنا أوسع ثراءً وأفضل صحة وأشد صلابة وأكثر شمولاً للجميع. فالرومان لم يكن بمقدورهم القضاء على جميع أشكال العوز المادي، ولكنهم كانوا يستطيعون، بل كان يجدر بهم، بذل جهد أكبر في مواجهة أشكال عدم المساواة الناجمة عن تجربتهم مع العولمة. أما نحن فبمقدورنا القيام بالأمرين.

ونستطيع كذلك حل مشكلة تغير المناخ التي تمثل أكبر التحديات التي تواجه جيلنا. وكان الرومان تحت رحمة الطبيعة، فأنشطتهم لم تكن هي السبب الرئيسي وراء تحول المناخ، لذلك لم يكن بمقدورهم إبطاء هذا التحول أو إيقافه. ولكن بما أن النشاط البشري هو المحرك وراء تغير المناخ الذي نشهده اليوم، فبالتالي يمكن مواجهته من خلال تغيير سلوكياتنا — أي وضع نظام للطاقة خال من الكربون خلال العقود الثلاثة القادمة.

ونخلص مما سبق إلى نتيجة أساسية، وهي أن التنمية المستدامة تكتسب أهمية دائمة وأبدية — سواء في العام ١٣٠ قبل الميلاد، أو في عام ٥٣٠، أو عام ٢٠٣٠. ^{FD}

أنطوني أنيت مساعد مدير وجوشوا ليبسكي مسؤول أول لشؤون التواصل في إدارة التواصل بصندوق النقد الدولي.

ولكن بحلول القرن الثالث، أصبح المناخ أكثر برودة وجفافاً وتقلبا مع تكرار موجات الجفاف وتلف المحاصيل. وشهد منتصف القرن الخامس «العصر الجليدي الصغير القديم المتأخر».

وأثر تغير المناخ بالسلب على قدرة الإمبراطورية على مواجهة العديد من الصدمات، بما في ذلك الأوبئة. فقد ظهر مرض الجدري في القرن الثاني، وشهد القرن الثالث تفشي مرض شرس ربما كان الإيبولا. وفي منتصف القرن السادس، قتل طاعون جستنيان حوالي نصف شعب الإمبراطورية — وهي المرة الأولى الموثقة لظهور الطاعون الدبلي.

وتشير الشواهد الأخيرة إلى دور تغير المناخ. فالعقد الذي سبق انتشار الطاعون شهد أقل درجات الحرارة في أوروبا خلال ألفي عام، والتي نتجت عن سلسلة من الثورات البركانية المدمرة. وقد أدى ذلك على الأرجح إلى خروج اليرابيع والفئران الجبلية من موطنها الطبيعي في وسط آسيا، وانتقلت العدوى من البراغيث الحاملة للبكتيريا على أجساد هذه الحيوانات إلى الفئران السوداء التي انتشرت انتشارا كبيرا في جميع أرجاء شبكة التجارة الرومانية الواسعة.

ومن المؤكد أن سقوط روما نتج عن العديد من الأسباب، بل إنه يظل الحدث الذي اجتمع فيه أكبر عدد من الأسباب في التاريخ البشري. ولكن يبدو أن التأثير السلبي للعالم الطبيعي على العالم البشري كان أحد أهم هذه الأسباب، وهو ما يؤكد حاليًا عدد متزايد من الشواهد.

وأدت قوى الطبيعة العدوانية تلك إلى إضعاف الإمبراطورية التي بدأت في التفكك في القرن الثالث. وشهدت هذه الفترة حالة مستمرة من عدم الاستقرار السياسي، وضغوطا على الحدود، وأزمة مالية اشتدت وطأتها بسبب تراجع قيمة العملة. وعقب انتعاشة اقتصادية قوية في القرن الرابع، تدخلت البيئة الطبيعية مجدداً — حيث أدت موجة جفاف حادة في أوراسيا إلى هجرة أفراد قبائل الهون الذين أطلق عليهم هاربر وصف «لاجئي المناخ المهاجرين على ظهور أحصنتهم». ونتج عن ذلك ما يشبه تأثير الدومينو، حيث هاجرت أعداد كبيرة عبر الحدود الرومانية، مما أدى في نهاية المطاف إلى انهيار الإمبراطورية الغربية في القرن الخامس. وأعقب ذلك في القرن السادس ثلاثي مرير جمع بين تلف المحاصيل نتيجة تغير المناخ، وكارثة الطاعون، والحرب المدمرة. وتراجع عدد سكان روما في هذه الفترة ليصل إلى حوالي ٢٠ ألف شخص — وتحول المنتدى الروماني إلى حقل أبقار (campo vaccino).

وقد سقط كل من الجمهورية الرومانية والإمبراطورية الرومانية بسبب فشل كليهما في اختبار التنمية المستدامة.

هل يستفيد العامل من تطبيق الحد الأدنى للأجور؟

السخاء المفرط في الأجر قد يدفع أصحاب العمل إلى تقليص الوظائف
بيابورن سادسريويوون وغابرييل سرور



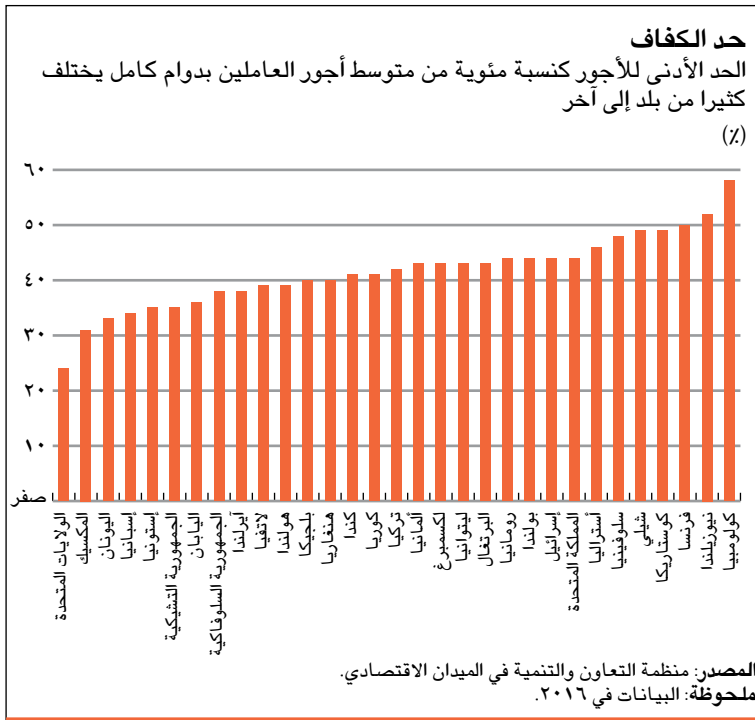
التأثير على الرفاهية

هل يعود رفع الحد الأدنى للأجور فعلياً بالمنفعة على العمالة منخفضة الدخل؟ يتوقف الأمر على عدة عوامل. أولاً، قد لا يمثل أصحاب العمل لقانون الحد الأدنى للأجور. فإذا لم يحصل العامل بالفعل على ذلك الحد الأدنى، أو إذا لم يتجاوز القانون كونه حبراً على ورق، لن تكون للأمر أهمية. على سبيل المثال، في البلدان ذات اقتصادات الظل الكبيرة، غالباً ما يعطي أصحاب العمل للعاملين مبالغ إضافية على الأجر من تحت الطاولة وتُعرف أحياناً باسم «مدفوعات الأطراف» لتجنب الضرائب أو تكلفة منح المزايا. وفي هذه الحالة، قد يكون رد فعل صاحب العمل إزاء رفع الحد الأدنى للأجور هو تخفيض مدفوعات الأطراف، دون أن يطرأ أي تغيير في التعويضات ككل. وقد يلجأ أصحاب العمل كذلك إلى إبلاغ عدد ساعات عمل أقل مما اشتغله العاملون بالفعل، وهو ما يؤدي كذلك إلى عدم تغيير الأجر ككل. أو قد لا يبلغ صاحب العمل عن الوظيفة على الإطلاق، متجنباً بالتالي قانون الحد الأدنى للأجور بأكمله.

وثانياً، حتى عندما تحترم لوائح الحد الأدنى للأجور تماماً، قد يقع الدخل الإضافي تحت طائلة ضرائب التأمين

تطبق **كل البلدان تقريباً** حداً أدنى للأجور. غير أن التفاصيل تختلف فيما بينها، فبعض البلدان، مثل فرنسا، تطبق الحد الأدنى الثابت المعمم على مستوى الاقتصاد ككل، بينما تميز بلدان أخرى، مثل نيوزيلندا وجنوب إفريقيا، بين القطاعات وأنواع العمالة. وعادة ما تحدد الحكومة الحد الأدنى للأجور وتُعيد النظر فيه بانتظام بالتشاور مع مؤسسات الأعمال والهيئات العمالية (راجع الرسم البياني).

ويستند الحد الأدنى للأجور إلى مبررات أخلاقية واجتماعية واقتصادية، لكن الهدف الشامل منه هو زيادة مستويات الدخل وتحسين مستوى رفاهية العمالة ذات الأجور المنخفضة، مع الحد كذلك من عدم المساواة وتعزيز الشمول الاجتماعي. ويرى النقاد عكس ذلك حيث يقولون إن الحد الأدنى للأجور لا يحسن مستوى الرفاهية الاجتماعية وإنما يأتي بنتائج عكسية لأنه يفضي إلى اضطراب السوق أمام العمالة. ويرون أن هناك وسائل أخرى لتقديم المساعدة الاجتماعية تتسم بأنها أدق في استهداف المستحقين وأقل إحداثاً للتشوهات.



ومع هذا، هناك حدود لما يمكن أن يحققه الحد الأدنى للأجور. فرفع هذا الحد الأدنى إلى مستويات عالية للغاية يمكن أن يفضي إلى فقدان كثير من الوظائف، وبالتالي تكون آثاره التوزيعية غير مقبولة. ومع فقدان أصحاب الدخل المنخفض وظائفهم، تتسع هوة عدم المساواة. وإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى رفع هيكل الأجور ككل، دون إحداث أي تغيير يُذكر في درجة تفاوت الدخل لأن الشركات ترغب في منح تعويضات أفضل لأكثر عامليها إنتاجية.

ما هو المستوى المناسب؟

لنفترض إذن أن الحد الأدنى للأجور المنخفض مفيد بينما الحد الأدنى المرتفع ضار. فما هو المستوى الأمثل؟ هناك القليل من الدراسات يعالج هذه المسألة بشكل مباشر، لكن الدراسات التي تتناول هذه المسألة تخلص إلى النسبة الأمثل تتراوح بين ٢٥٪ و ٥٠٪ من متوسط الأجور. وفي الواقع العملي، ينبغي ضبط سياسات الحد الأدنى للأجور للحفاظ على نمو الأجور بشكل عام بما يتماشى مع مكاسب الإنتاجية. ويدعم هذا الرأي ابتعاد عملية تحديد الحد الأدنى للأجور عن أيدي السياسيين ووضعها في يد خبراء مستقلين. **FD**

ببوابورن سادسري ويبيون اقتصادي أول في إدارة آسيا والمحيط الهادئ بصندوق النقد الدولي، وغابرييل سرور اقتصادي أول في الإدارة الإفريقية بصندوق النقد الدولي.

الاجتماعي والعمل، مما يحد من تأثير الزيادة على الأجر الصافي بعد الضرائب. وأخيرا، قد يوازن أصحاب العمل ارتفاع الحد الأدنى للأجور بالحد من المزايا التي يمنحونها أو تقليل ساعات العمل أو تسريح الموظفين لتقليل التكاليف.

التأثير على توظيف العمالة

يدخل التأثير المحتمل على توظيف العمالة في صميم الجدل الدائر حول سياسة الحد الأدنى للأجور ويظل موضوعا خلافيا. فإذا نُقِذَ الحد الأدنى ورفُعت الأجور في الأسواق التنافسية إلى مستويات أعلى من تلك السائدة، سوف تتمتع بعض الشركات عن دفع أجور أعلى وتتجه إلى تسريح العمالة، هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى، ربما تكون الأسواق غير تنافسية. فعلى سبيل المثال، ربما تكون الشركة التي تنفرد بوضعية صاحب العمل الوحيد في سوق معينة قادرة على فرض أجور أقل من تلك الأجور المتاحة في ظل المنافسة. وفي هذه الحالة، فإن تطبيق الحد الأدنى للأجور يمكن أن يزيد دخل العمالة دون تخفيض فرص العمل. وبالفعل، قد يجذب ارتفاع الأجور مزيدا من العمالة ويزيد بالتالي من فرص العمل.

ولم تستطع البحوث التي امتدت لعدة عقود أن تتوصل إلى حل لهذا الجدل. وتقول بعض الدراسات إن الحد الأدنى للأجور يعود بمنافع كبيرة على العمالة، بينما تجد دراسات أخرى أن هناك ضرراً ينشأ عنه. ولم يتوصل كثير من الدراسات إلى نتائج قاطعة حول هذه المسألة.

ومع هذا، يبدو أن هناك قدراً متزايداً من الإجماع على أنه عندما يكون الحد الأدنى للأجور في مستوى معتدل، يكون ذا تأثير سلبي طفيف على توظيف العمالة. وتوصلت البحوث الأخيرة بوجه عام إلى أن حجم التغير في توظيف العمالة نتيجة رفع الحد الأدنى للأجور يصل إلى الصفر تقريباً، رغم أن الضرر قد يلحق بمزيد من الفئات الضعيفة، كالعمالة متدنية المهارات والعمالة الشابة. وأحد التفسيرات المعقولة للآثار المحدودة على الوظائف هو أن الحد الأدنى للأجور، في المستويات المعتدلة، لا يشكل سوى نسبة صغيرة من التكاليف الإجمالية التي يتحملها صاحب العمل؛ لذا فإن الشركات يمكنها أن تستوعب الرفع بوسائل متنوعة خلاف خفض المرتبات. ومن الخيارات المطروحة تخفيض التكاليف التي ليست لها علاقة بالأجور، ورفع الأسعار، وزيادة الإنتاجية، وقبول فكرة تحقيق أرباح أقل.

التأثير على عدم المساواة

هناك حافظ جوهري آخر لاعتماد سياسات الحد الأدنى للأجور وهو تخفيض عدم المساواة في الدخل بتحسين أوضاع الفئات في أدنى منحى توزيع الأجور. ويتبين من الدراسات التجريبية أن رفع الحد الأدنى للأجور يؤدي في الغالب إلى تضيق التفاوت في مستويات الأجور، وإن كان لا يشكل سوى جزء من الجهود الأوسع على مستوى السياسات نحو تخفيف حدة الفقر بشكل كبير.

المواطنة والنمو

قوانين المواطنة الشمولية غالبا ما
تدعم التنمية الاقتصادية
باتريك أمير إمام وكانغني بودار



مفهوم المواطنة يتطور مع مرور الزمن. فعلى مدار التاريخ، كان الانتماء في المعتاد لجماعة عرقية أو سيد إقطاعي. ومع ميلاد الدولة القومية في القرن التاسع عشر ظهرت الحاجة للتمييز بين الذين ينتمون للدولة والذين لا ينتمون إليها، ومن ثم كان من الضروري إيجاد أحد أشكال التمييز القانوني بين المواطنين والأجانب. وقد وضعت معظم البلدان وقتئذ، أو لدى استقلالها، «قانونا للجنسية» لا تزال مبادئه الأساسية معمولا بها حتى الآن. ويحدد هذا القانون، في معظم الحالات، من هو المواطن وكيفية الحصول على حق المواطنة. ويتمتع المواطنون بحقوق مثل التصويت والقدرة على التنقل بحرية داخل البلد وأهلية العمل بأجر. وعليهم كذلك تحمل مسؤوليات مثل أداء الخدمة العسكرية ودفع الضرائب والتصويت.

ظل

الجنسية حسب المنطقة

ظل قانون رابطة الأرض هو الاختيار السائد تاريخيا في أوروبا القارية، وهو انعكاس للتقاليد الإقطاعية التي كانت تربط الناس بالسيد الإقطاعي الذي ولدوا على أرضه (دراسة Bertocchi and Strozzi 2010). وقد وضعت معظم الدول الأوروبية قوانين الجنسية وفقا لهذا النموذج خلال القرن التاسع عشر، وهو ما فعلته اليابان أيضا، حيث صاغت قانونها الدستوري وفقا لنموذج قانون أوروبا القارية.

ولكن فرنسا كانت استثناء من هذه القاعدة، فقد حطمت «الثورة الفرنسية» هذه الحلقة الإقطاعية، وأصبح «قانون رابطة الدم» هو السائد. وبنهاية القرن التاسع عشر، تحولت فرنسا إلى «قانون رابطة الأرض» من أجل زيادة تعدادها السكاني، في أعقاب هزيمتها في الحرب ضد بروسيا، ولدمج الجاليات الأجنبية فيها، في خطوة نحو تعزيز قوتها العسكرية. غير أن البريطانيين استمروا في تطبيق «قانون

أما مفهوم المواطنة الحديث فينطوي على رؤيتين متناقضتين. الرؤية الأولى، التي تقوم على إعلان حقوق الإنسان، هي رؤية شمولية تسمح بمنح الجنسية لأي شخص يستوفي شروطا معينة. والرؤية الثانية، وهي إقصائية بدرجة أكبر، تُعرّف الوطن على أنه مجتمع يميل أكثر نحو العرقية. ويلاحظ على وجه التحديد أن:

- الرؤية الشمولية تنعكس في «قانون رابطة الأرض» (jus soli)، وهو المبدأ الذي ينص على حصول الطفل المولود داخل إقليم بلد ما على جنسية هذا البلد بصورة تلقائية. ووفقا لهذا المنظور، المتعارف عليه غالبا في «العالم الجديد»، فإن أواصر المواطنة تمتد لأبعد من رابطة الدم وتشمل أناسا ذوي خلفيات وراثية وجغرافية متنوعة. ويرسخ هذا الأمر لنظام شمولي، يضمن للقادمين الجدد وأطفالهم الاندماج في المجتمع وسهولة الحصول على المواطنة.

- أما الرؤية الإقصائية، التي تنعكس في «قانون رابطة الدم» (jus sanguinis)، فتقوم على مبدأ حصول الأطفال على جنسية آبائهم، بغض النظر عن مكان الميلاد، وهو الوضع السائد عادة في معظم أنحاء آسيا وأوروبا وبعض أجزاء من إفريقيا. ويتسم هذا النوع من المواطنة بزيادة التركيز على العرقية وهو بطبيعة الحال أقل شمولية: فالمواطنة هنا تستمد معناها، إلى حد ما، من استبعاد غير المواطنين من الحصول على الحقوق والمزايا الأساسية. وفي مثل تلك الحالات قد ينتمي الفرد لأسرة عاشت في بلد ما لأجيال طويلة دون أن يصبح مواطنا في موطنه الأصلي.

وفي الوقت الحالي، هناك عدد متزايد من البلدان التي تعتمد قوانين المواطنة التي تشكل مزيجا من الرؤيتين. فعلى الرغم من اعتماد البلدان غالبا إحدى قاعدتي «قانون رابطة الأرض» أو «قانون رابطة الدم» في بادئ الأمر، اتجه كثير منها مؤخرا إلى تعديل سياساتها للتحويل إلى المنظور الآخر. ففي عام ١٩٩٩، أجرت ألمانيا إصلاحات كبيرة على قانون الجنسية القائم على «قانون رابطة الدم» بحيث تتيح للأجانب المقيمين في ألمانيا لسنوات طويلة - لا سيما الأطفال الأجانب المولودين هناك - الحصول على الجنسية الألمانية. ومن جهة أخرى، هناك بلدان أخرى كالمملكة المتحدة شددت قواعد «قانون رابطة الأرض» بحيث لا تمنح الجنسية تلقائيا للأشخاص المولودين على أرضها. ويوضح الرسم البياني (في الصفحة التالية) توزيع قوانين الجنسية حول العالم.

قوانين الجنسية في الاقتصادات النامية، وخاصة في ظل ضعف المؤسسات، تحدث فرقا

رابطة الأرض» في الداخل وفي أرجاء «الإمبراطورية البريطانية».

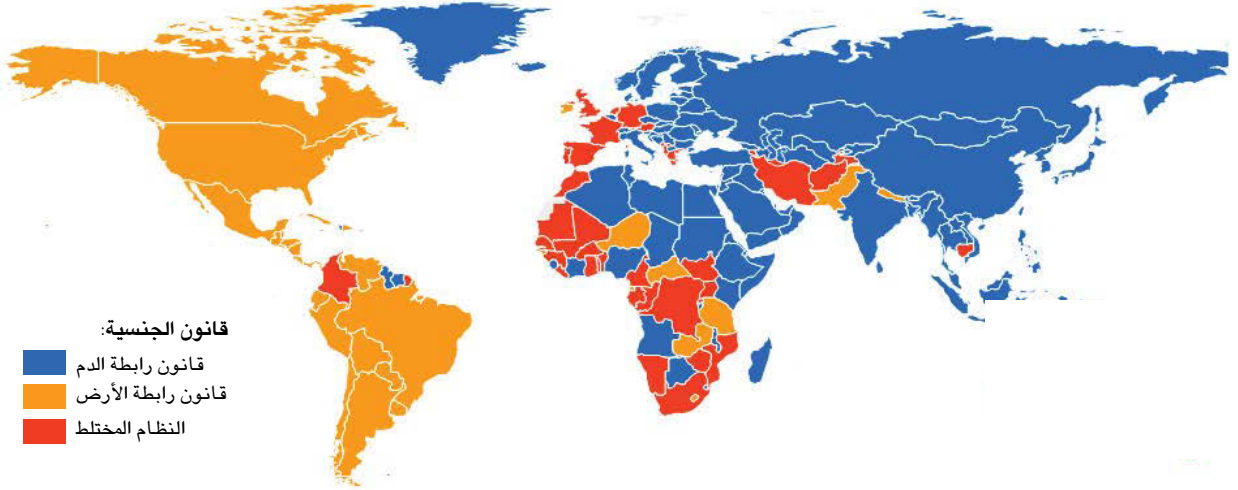
واختارت بلدان مثل الولايات المتحدة اتباع قانون رابطة الأرض، وهو الأمر المتوقع في بلد قوامه الأساسي من المهاجرين. فقد نص التعديل الرابع عشر للدستور الأمريكي في عام ١٨٦٨ على اعتماد مبدأ «قانون رابطة الأرض»، سعيا على وجه التحديد لحماية حقوق المواطنة بالمولد للعبيد السود. ولكن المنافع المحدودة نسبيا لحقوق المواطنة مقابل حقوق الإقامة في الولايات المتحدة - وهو موضوع ذو أهمية تتجاوز الولايات المتحدة في حد ذاتها، ويستحق الدراسة بصفة مستقلة - تعني أيضا التكاليف المحدودة من المالية العامة لمنح حقوق المواطنة للقادمين الجدد والمزايا المحتملة لتوفير أيدي عاملة إضافية. (فتكلفة تعليم المهاجرين تحملتها بلدان موطنهم الأصلي؛ راجع دراسة Bertocchi and Strozzi 2010). وبالمثل، رحبت كندا، البلد الشاسع وقليل السكان، بالمهاجرين من خلال اعتمادها قانون المواطنة القائم على أساس «رابطة الأرض».

وفي البلدان قيد الاستعمار، كانت قوانين المواطنة تنتقل إليها عموما من القوة الاستعمارية (دراسة Bertocchi and Strozzi 2010). وبينما يصعب عادة الحصول على الجنسية أو جواز سفر ثان في البلدان ذات الهوية القومية القوية،



قانون الجنسية في مختلف أنحاء العالم

تتبع البلدان في نصف الكرة الغربي عادة «قانون رابطة الأرض» بينما «قانون رابطة الدم» هو السائد في بلدان أوروبا وآسيا وأجزاء من إفريقيا. وفي الوقت الحالي، هناك عدد متزايد من البلدان يعتمد مزيجاً من الاثنين.



تأثير متباين

لكن كيف تؤثر حقوق المواطنة على التنمية الاقتصادية؟ يتضح من البيانات بصورة جلية الفرق الهائل في متوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي بين الاقتصادات النامية التي تعتمد قانون رابطة الأرض وتلك التي تعتمد قانون رابطة الدم. ففي عام ٢٠١٤، زاد نصيب الفرد من الدخل في المجموعة الأولى بنسبة ٨٠٪ مقارنة بالمجموعة الثانية. ومع فصل بلدان العينة التي لا تعتمد قانون رابطة الأرض وتلك التي تعتمد قانون رابطة الدم يتأكد لنا أن بلدان رابطة الأرض أغنى، وإن كان لا يوجد نمط واضح لدى مقارنة بلدان النظم المختلطة مع البلدان التي تعتمد قانون رابطة الدم.

ما السبب إذن في هذا الاختلاف؟ يمكن اعتبار قوانين المواطنة كمؤسسات لحل النزاعات أو مؤسسات مولدة لها. فإن كانت ذات طابع شمولي، يمكنها توفير رأس المال الاجتماعي الإيجابي، فترفع بذلك مستوى الثقة وتخفف تكاليف المعاملات وتحد من احتمالات وقوع النزاعات وتخفف من حدتها حال وقوعها. ويصدق هذا الأمر بصفة خاصة عندما تفتقر مؤسسات تسوية النزاعات لقوة الإنفاذ (على سبيل المثال، عندما تتسم الحكومة بالفساد أو يتسم النظام القضائي بالضعف)، كما هو الحال في معظم الاقتصادات النامية. ومن حيث المبدأ، نجد أن قانون رابطة الدم يزيد من صعوبة الاندماج وبالتالي يلحق الضرر بالتنمية الاقتصادية.

وذلك من خلال عدة قنوات:

تشويه الاستثمارات (أو الحد منها): فالمستثمرون الذين تقل فرص حصولهم على جنسية البلد تكون آفاقهم

كالصين ومصر واليابان، نجد أن بلدانا أخرى — لا سيما بلدان نصف الكرة الغربي الجديدة — تيسر عموماً إجراءات اكتساب الجنسية.

وهناك العديد من البلدان الإفريقية، التي تشكلت على أيدي القوى الاستعمارية البريطانية والفرنسية والبرتغالية، كانت تفتقر إلى اللحمة الوطنية. ولدى استقلالها، تم تعديل قوانين الجنسية فيها: فاللتزمت في بادئ الأمر معظم المستعمرات الفرنسية سابقاً بقانون رابطة الأرض؛ واتجهت المستعمرات البريطانية والبرتغالية سابقاً إلى التحول إلى قانون رابطة الدم، مدفوعة في ذلك باعتبارات عرقية. ولأن كثيراً من هذه البلدان تشكلت على نحو مصطنع بدون مراعاة للتنوع العرقي الداخلي، مما أدى إلى انعدام الاستقرار السياسي فيها، كان التصور السائد أن قانون رابطة الدم سيعزز الهوية القومية.

وكان هذا هو الحال في سيراليون، على سبيل المثال، حيث اقتصر دستور عام ١٩٦١ حق المواطنة على انتقاله بالنسب، فقط لأولئك المولودين لأباء وأجداد من الأفارقة السود. ولكن في ظل بيئة عرقية غير متجانسة اتسمت بالهجرة القسرية، استبعد قانون المواطنة مجموعات عرقية وقبلية متنوعة، مما أدى إلى الانعزالية والصراعات، وخاصة في سياق ضعف المؤسسات. ونص دستور الكونغو لعام ١٩٦٤، مثلاً، في إطار السعي لاستبعاد المهاجرين الروانديين، على الاعتراف بحق المواطنة فقط لأولئك المولودين لأباء من مجموعات قبلية تشكلت في الأراضي الإقليمية قبل عام ١٩٠٨ (راجع دراسة Bertocchi and Strozzi 2010). وترتب على ذلك، كما كان متوقعاً، تهميش جماعات معينة من السكان — وفي بعض الحالات خلق مجموعات من الأفراد عديمي الجنسية فعلياً تحولوا لاحقاً إلى متمردين.



الكبيرة في نصيب الفرد من الدخل في مختلف البلدان. ووجدنا أن قوانين الجنسية في الاقتصادات النامية، وخاصة في ظل ضعف المؤسسات، تحدث فرقا: حيث اتضح لنا أن قانون رابطة الأرض، الذي يتسم بطابع أكثر شمولية ويشجع الاستيعاب والاندماج، له أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية على مستويات الدخل.

وتشير نتائج دراستنا إلى أن نصيب الفرد من الدخل في البلدان التي تحولت إلى قانون رابطة الدم كان أقل في عام ٢٠١٤ (بنحو ٤٦٪) مما كان ليصل إليه لو حافظت هذه البلدان على تطبيق قانون رابطة الأرض بعد استقلالها. وبالإضافة إلى ذلك، خلصت دراستنا البحثية إلى أن فجوة الدخل في البلدان التي تطبق قانون رابطة الدم مقارنة ببلدان قانون رابطة الأرض كان من الممكن تقليصها بتيسير الحصول على الجنسية من خلال الزواج وإجراءات اكتساب الجنسية. وهذا يعني أن هناك قدرا من إمكانية الاستعاضة ببعض مسارات الحصول على الجنسية بغيرها.

تعزيز الاندماج يعزز النمو

ظل الجدل دائرا حول قوانين الجنسية خلال السنوات القليلة الماضية — ليس فقط في الاقتصادات المتقدمة بل في الاقتصادات النامية أيضا. وتوضح دراستنا أن تلك القوانين تأثيرها أكبر على التنمية في البلدان منخفضة الدخل، مما يرجع جزئيا لضعف مؤسساتها أكثر من سواها ولعدم موازنتها بالضرورة للتأثير السلبي لقوانين الجنسية الإقصائية.

والانعكاسات على مستوى السياسات واضحة، وإن كان يشوبها بعض الاختلاف. ففي الوقت الذي يتزايد فيه خروج المهاجرين من الاقتصادات النامية ووفود المهاجرين إليها، يتبين أن فعالية إدماج هذه الجماعات السكانية في المجتمع بإمكانها إعطاء دفعة للتنمية الاقتصادية. ففي البلدان المستعمرة سابقا على وجه التحديد، نجد أن قانون رابطة الدم أضر بالتنمية. ومع تساوي كل العوامل الأخرى، فإن التحول من قانون رابطة الدم إلى قانون رابطة الأرض ربما يمكنه تعزيز الاندماج وإعطاء دفعة للنمو الاقتصادي. ^{FD}

باتريك أمير إمام هو ممثل صندوق النقد الدولي المقيم في زمبابوي. و**كانغني بودار** هو نائب رئيس قسم في إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة في صندوق النقد الدولي، وزميل أول في «مؤسسة الدراسات والبحوث حول التنمية الدولية» في كليرمون-فيران، فرنسا.

المراجع:

Bertocchi, Graziella, and Chiara Strozzi. 2010. "The Evolution of Citizenship: Economic and Institutional Determinants." *Journal of Law and Economics* 53:95–136.

Easterly, William, and Ross Levine. 1997. "Africa's Growth Tragedy: Policies and Ethnic Divisions." *Quarterly Journal of Economics* 112:1203–50.

Imam, Patrick A., and Kangni Kpodar. 2019. "Does an Inclusive Citizenship Law Promote Economic Development?" IMF Working Paper 19/3, International Monetary Fund, Washington, DC.

الزمنية أقصر، ويحسبون لفرط الانكشاف للمخاطر في هذا البلد، ويزداد شعورهم بالقلق في فترات الانتخابات — فهم أكثر عرضة للمخاطر في البلدان ذات المؤسسات الضعيفة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن قراراتهم الاستثمارية تصبح مشوهة. فإذا لم تتمتع حقوق ملكية الأفراد بالحماية الكافية لأنهم لا يتمتعون بجنسية البلد المعني، سوف ينصب تركيزهم على الاستثمار الذي يحقق عائدا سريعا أو يتطلب رؤوس أموال محدودة. ففي كمبوديا ومدغشقر، على سبيل المثال، لا يحق للأجانب شراء الأراضي، مما يشكل عقبا على الاستثمار.

عدم الاستقرار السياسي والفساد: الأقليات التي لا تتمتع بالجنسية هي في الغالب على طرفي النقيض — فإما أنها مستبعدة من الحياة الاقتصادية أو تقوم بدور كبير غير متناسب في الاقتصاد المحلي. وبدون الجنسية، لا يحق للأقليات المهمشة التصويت أو التأثير في الحياة العامة من خلال الوسائل الديمقراطية. ومن ثم فإن التظاهرات أو أعمال العنف تصبح إحدى الطرق التي تلجأ إليها الجماعات المحرومة من حقوقها لجذب الانتباه إليها. وقد يحفز ذلك الحكومات على قمع هذه الأقليات، الأمر الذي يمكن أن تترتب عليه زيادة الإنفاق على الأغراض العسكرية وإضعاف النمو. وفي المقابل، عندما تقوم مجموعة من غير المواطنين بدور كبير غير متناسب في الحياة الاقتصادية، فإن افتقارها للحماية التي توفرها الدولة يشكل مصدرا للقلق. فنتيجة لزيادة تعرض هذه الأقليات المؤثرة للخطر فإنها تصبح متحمسة للتأثير في العملية السياسية في البلاد وقد تلجأ إلى دفع الرشاوى، مما يشجع على انتشار الفساد وإضعاف المؤسسات.

الحد من كفاءة القطاع العام: توثق الدراسات كيفية مساهمة الانقسامات — سواء العرقية أو الدينية أو على أساس اللغة — غالبا في إضعاف أداء القطاع العام، وزيادة المحسوبية، وتخفيض مستويات الثقة بين السكان، وفي النهاية الإضرار بالتنمية الاقتصادية (راجع دراسة Easterly and Levine 1997).

تشويه سوق العمل: في ظل قانون رابطة الدم، قد تستبعد الأقليات المحلية من غير المواطنين من بعض أجزاء سوق العمل. وفي بلدان كثيرة نجد أن المهاجرين ممنوعون من ممارسة مهن معينة بالكامل. فالأجانب في تايلند، على سبيل المثال، لا يحق لهم ممارسة مهنة مصففي الشعر أو المحاسبين. وفي فرنسا، لا يحق لغير مواطني الاتحاد الأوروبي شغل وظيفة مدير شركة خدمات الجنازات. وفي مثل هذه الحالات، نجد أن قانون رابطة الأرض يوسع نطاق سوق العمل على نحو لا يتحقق من خلال قانون رابطة الدم — مما يوسع على الأرجح قاعدة العمالة ويرفع كفاءة الاقتصاد.

وتؤكد نتائجنا التجريبية أن اختلاف قوانين الجنسية يؤثر على النمو الاقتصادي، حتى بعد تحييد أثر العوامل الداخلية المحتملة. فقد قمنا في البداية بإعداد مجموعة جديدة من بيانات قوانين الجنسية ثم أعدنا تقديرات عما إذا كانت قوانين الجنسية بإمكانها إلى حد ما تفسير الفروق

التهافت على المواهب التكنولوجية

احتدام المنافسة العالمية على مجموعة محدودة
من العاملين في مجال التكنولوجيا
بيدرو نيكولاسي دا كوستا

«دارين كيد» يتقاضى مبلغا سنويا من ستة أرقام نظير عمله في إدارة الدعم الفني بشركة شيفرون في أستراليا، ولم يعمل في الخارج من قبل ولم يكن لديه أي خطط لنقل أسرته الصغيرة من مسقط رأسهم مدينة بيرث الواقعة على الساحل الغربي لأستراليا.

وعلى الجانب الآخر من قارة أستراليا عبر بحر تسمان، كانت مدينة ويلينغتون في نيوزيلندا تبذل جهدا مضنيا لاستقطاب عدد كاف من العاملين في مجال التكنولوجيا ذوي المهارات المناسبة باعتبارها مركزا ناشئا للشركات المبتدئة. وعليه، توصل المسؤولون إلى خطة طموحة لجذب الأسر، مثل أسرة كيد، إلى هذه الدولة الجزرية، ألا وهي إحصار ١٠٠ من العاملين ذوي المهارات العالية وأسرههم بالطائرة إلى عاصمة البلاد لإجراء مقابلات شخصية للحصول على وظائف لدى شركات التكنولوجيا الرائدة في البلاد. وكان قد تقدم أكثر من ٤٨ ألف شخص من ٢٨ بلدا بطلبات لشغل الوظائف.

ولم يكن كيد في البداية متأكدا من العيش بعيدا عن مسقط رأسه بتسع ساعات بالطائرة، لكنه اكتشف مدينة نابضة بالحياة بها عدد من الوظائف المشوقة في الشركات المبتدئة والحوسبة السحابية، وهي "فرصة أكثر إثارة بكثير من العديد من الشركات التي كنت أطلع للعمل فيها في بيرث؟. انتقل كيد البالغ من العمر ٣٢ عاما إلى ويلينغتون في أغسطس للعمل مطورا لدى شركة زيرو (Xero) المحدودة، وهي شركة برمجيات محاسبية سريعة النمو مقرها ويلينغتون. وكان الأجر مشابها لما كان يتقاضاه في أستراليا إذا ما أخذت فروق تكاليف المعيشة في الاعتبار، لكن الالتزام القوي الذي أبدته عاصمة نيوزيلندا لاحتضان العاملين في مجال التكنولوجيا ومساعدة أسرهم على الانتقال فضلا عن نوعية الحياة كان لهما أثر جاذب كبير.

وترى الشركات أن حظوظها وآفاقها المستقبلية مرتبطة بشكل متزايد بقدرتها على اجتذاب مجموعة محدودة من العاملين المؤهلين في مجال التكنولوجيا. ومن المتوقع أن يصبح هذا النقص أكثر حدة في السنوات القادمة مع استمرار توسع دور التكنولوجيا عبر الصناعات. وعلى الصعيد العالمي، كان من المتوقع أن ينمو الإنفاق على التكنولوجيا إلى ٣,٧ تريليون دولار في العام الماضي، بزيادة ٦٪ عن عام ٢٠١٧، وفقا لتقديرات شركة غارتنر (Gartner Inc)، وهي شركة أبحاث عالمية مقرها ستامفورد بولاية كونيتيكت.

وقد تجاوز عدد الوظائف في مجال التكنولوجيا والعلوم بالولايات المتحدة عدد العمالة المؤهلة بما يقارب ٣

ملايين في عام ٢٠١٦، وفقا للبيانات الصادرة عن مؤسسة رانستاد إن في (Randstad NV) لاستشارات الموارد البشرية في هولندا. وبحلول عام ٢٠٣٠، سيكون هناك نقص عالمي قوامه يزيد على ٨٥ مليون عامل في مجال التكنولوجيا، مما يمثل عائدات سنوية ضائعة قيمتها ٨,٥ تريليون دولار وفقا لمؤسسة كورن فيري (Korn Ferry) للاستشارات الإدارية ومقرها لوس أنجلوس.

ومن بين الاقتصادات التي من المتوقع أن تتعرض لأشد الأضرار البرازيل واندونيسيا واليابان، التي قد تواجه كل منها نقصا يصل إلى ١٨ مليون عامل، وفقا لتوقعات مؤسسة كورن فيري. ويتوقع أن تشهد الولايات المتحدة وروسيا نقصا قوامه ستة ملايين عامل لكل منهما، في حين قد تواجه الصين عجزا قدره ١٢ مليونا.

ويقول آلان غوارينو، نائب رئيس مجلس إدارة بمؤسسة كورن فيري، "إنها مسألة عرض وطلب بشكل محض؟، مضيفا "أن الشركات تدفع أكثر وتوظف أعدادا أكبر، ولكن لا يزال هناك نقص في العاملين في مجال التكنولوجيا ذوي المهارات العالية. فالتكنولوجيا هي الخيط الذي يتخلل كل جانب من جوانب العمل».

وترى الشركات أن حظوظها مرتبطة بشكل متزايد بقدرتها على اجتذاب مجموعة محدودة من العاملين المؤهلين في مجال التكنولوجيا.

وتتزايد المخاطر الاقتصادية مع تغلغل التكنولوجيا في عدد متزايد من القطاعات. فقد ارتفعت حصة التكنولوجيا من إجمالي الناتج المحلي للولايات المتحدة بأكثر من ستة أضعاف منذ عام ١٩٨٠، وفقا لأرقام مؤسسة الخدمات المهنية برايس ووترهاوس كوبرز (PwC)، وإن كان التوظيف في القطاع لم يشهد تزايدا كبيرا، مما يدل على ضخامة مكاسب الإنتاجية. ومع تباطؤ نمو الإنتاجية في جميع أنحاء العالم منذ الركود الكبير، ظل الطلب على العمالة الماهرة في مجال التكنولوجيا قويا، خاصة خارج الولايات المتحدة.

ويقول غوارينو إن هناك طلبا مرتفعا على علماء البيانات ومهندسي البرمجيات والمبرمجين وخبراء

وتقدم البرتغال الإقامة وفرص الحصول على الجنسية في نهاية المطاف للعاملين في مجال التكنولوجيا وأصحاب الأعمال. وتتطلع الهند، التي تعد بالفعل مركزا تكنولوجيا للعديد من الشركات الدولية، مثل مايكروسوفت (Microsoft) وساب سوفتوير سوليوشنز (SAP Software Solutions)، وشركات محلية مثل تاتا كونسلتانسي سيرفيسز (Tata Consultancy Services)، إلى الحفاظ على قلعتها من خلال تقديم برامج تدريب واسعة للجيل التالي من العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمجالات الأخرى ذات الصلة. وقد أطلق رئيس الوزراء ناريندرا مودي برنامجا واسع النطاق يسمى «مهاراة الهند» (Skill India) في عام ٢٠١٥ بهدف رعاية مهارات التكنولوجيا بين الأجيال الشابة.

وشهدت الصين نتائج مختلطة. ففي حين أنها ترسل الملايين من الطلاب الشباب إلى الخارج للتعليم الثانوي، العديد منهم للتدريب في مجالات العلوم والتكنولوجيا، حققت الصين حتى وقت قريب نجاحا محدودا في جذب هؤلاء الطلاب للعمل في الوطن. كما أن المعوقات اللغوية والثقافية جعلت من الصعب على الصين اجتذاب المواهب من الخارج.

وفي أوروبا، يرتبط مصير قطاع التكنولوجيا ارتباطا وثيقا بوضع القارة الاقتصادي، الذي تراجع خلال أزمة عام ٢٠١٢ ولكنه استعاد عافيته منذ ذلك الحين. وعندما بدأ بيدرو بريسا، وهو رائد أعمال برتغالي، البحث عن المدينة المثالية لبدء فيها مشروع أحلامه، وهو خدمة يطلق عليها "Mycujoo" للبحث الشبكي المباشر لمباريات كرة القدم، حصر نطاق بحثه بين ثلاث مدن هي لندن وبرلين وأمستردام (كان بريسا يقيم في زيورخ في ذلك الوقت ولكنه كان على يقين بأنه لا يريد البقاء هناك). وسرعان ما استبعد الخيارين الأولين لارتفاع التكلفة بحسب قوله وتوجه مباشرة إلى هولندا التي تعفي ٣٠٪ من دخل العمالة الأجنبية من الضرائب، مما يجعل من السهل عليه توظيف عمالة ذات مهارات عالية.

ويقول بريسا «إنه أمر جاذب جدا هنا لتوظيف العمالة الوافدة بسبب قاعدة الثلاثين بالمائة»، مضيفا أنه من السهل أيضا توظيف العمالة مقارنة ببلدان مثل سويسرا التي تفرض حصصا على العمالة المهاجرة.

وأسس بريسا مقره في عام ٢٠١٤، ولكنه كان يأمل دائما في إيجاد طريقة للقيام بأعمال تجارية في وطنه البرتغال. وقد سنحت هذه الفرصة في عام ٢٠١٦ عندما بدأت البرتغال التي كانت تتعافى من أزمة مالية عميقة في توفير حوافز جديدة لجذب شركات التكنولوجيا مثل شركة بريسا. في الوقت نفسه، كان الاقتصاد الهولندي الأقوى معناه منافسة داخلية أكبر على العمالة. فبالإضافة إلى تدابير أخرى، بدأت البرتغال هذا العام في إتاحة إمكانية الحصول على جواز سفر الاتحاد الأوروبي لأي شخص يرغب في توظيف ١٠ عاملين بحد أدنى أو القيام باستثمارات كبيرة أخرى في الاقتصاد المحلي.

الحوسبة السحابية، ليس فقط في شركات البرمجيات وشركات التكنولوجيا القوية التقليدية مثل آي بي إم (IBM) وسيسكو (Cisco)، وإنما أيضا في شركات التجزئة والشركات المالية مما دفع بالشركات والبلديات إلى أن تصير عدوانية بشكل متزايد في أساليب توظيفها للعمالة الجديدة.

كما بدأت الحكومة أيضا المشاركة في هذا الأمر، إذ نجد أن مناطق تعليمية ومدنا وحتى بلدانا بأكملها تتنافس فيما بينها على اقتناص الموظفين من بعضها البعض من خلال تقديم حوافز مالية موجهة، بما في ذلك زيادات في الرواتب وإعفاءات ضريبية. ويدرك المسؤولون الحكوميون إدراكا متزايدا أن سرعة التغير التكنولوجي ترفع من فرص تخلفهم عن الركب. فالسباق على المواهب، كما تبين، أصبح وظيفة عمومية نوعا ما.

ومن الأمثلة البارزة الأخيرة تلك المنافسة التي نشأت بين المدن الأمريكية والكندية لتصبح موطن المقر الرئيسي الثاني لشركة أمازون. وبعد سباق مضن تنافست فيه الحكومات المحلية وهيئات التنمية على تقديم حوافز جديدة، وقع اختيار الشركة على موقعين أمكن التنبؤ بهما إلى حد كبير بسبب ما يتسمان به من وفرة في المواهب التكنولوجية. وفي مقياس لشدة التهافت على اجتذاب أصحاب المواهب، كان من المقرر أن تتلقى شركة أمازون حوافز قيمتها حوالي ٢,٥ مليار دولار من الموقعين المختارين وهما مدينة نيويورك، ومقاطعة أرينغتون بولاية فيرجينيا. وقد تخلت شركة أمازون في وقت لاحق عن خططها بشأن إقامة مقرها في مدينة نيويورك بعد اعتراضات أبداها بعض المسؤولين المحليين.

وعلى المستوى الوطني، أصبحت بلدان مثل إسرائيل وبولندا قصص نجاح عندما يتعلق الأمر بشغل وظائف التكنولوجيا، ويرجع ذلك في جزء منه إلى أن كليهما كان لديه قاعدة واسعة من المهارات التكنولوجية المحلية في الأصل. وتسمى إسرائيل في بعض الأحيان «الامة الصاعدة» (Start-up Nation)، إذ يزيد فيها نصيب الفرد من الشركات المبتدئة عن أي بلد أخرى. وتفخر بولندا أيضا بوجود مجتمع قوي من الشركات المبتدئة جنبا إلى جنب مع قوة عاملة متمتعة بمستوى تعليمي عال مع الكثير من المتحدثين بالإنجليزية، وهو ما جعل من وارسو موقعا جاذبا لشركة غوغل (Google) لإطلاق مقر جديد في عام ٢٠١٦.

وتحاول اليونان المنكوبة بالأزمات إنعاش اقتصادها من خلال الدخول في شراكات مع أصحاب رأس المال المخاطر للاستثمار في شركات التكنولوجيا المحلية. وفي تقرير عام ٢٠١٨ تشير شركة ماراثون فنتشر كابيتال (Marathon Venture Capital)، التي تتخذ من أثينا مقرا لها، والتي تستثمر في الشركات المبتدئة اليونانية منذ ١٢ عاما، إلى أن تجمع المواهب المحلية يجذب انتباه شركات التكنولوجيا متعددة الجنسيات مثل أوراكل وسامسونغ وسيتريكس، وكلها استحوذت على شركات يونانية تعمل في مجال التكنولوجيا.

وكان الحل الذي توصل إليه هو الدخول في شراكات مع الجامعات المحلية لتنظيم حلقات تطبيقية وعقد دورات تدريبية لتهيئة العمالة الجديدة القادرة تولى دفة العمل في أحدث تقنيات الشركة، ومنها أجهزة الاستشعار التي تساعد المزارعين على زيادة الإنتاجية.

ويقول إيكوي: "وفور تخرجهم ينضمون إلينا؛ فنحن نزودهم بخرائط الطريق للتقنيات الناشئة".

لكن هذا الحل، حسب قوله، قد يشكل تحديا جديدا، وهو التصدي لمحاولات الشركات متعددة الجنسيات التي تتعقب العمالة الماهرة من اقتناص العمالة التي استثمر فيها كثيرا.

وفتح بريسا مكتبها لشركة «Mycujoo» في لشبونة قبل عامين، وبه الآن ١٨ موظفا، ويتوقع بريسا توظيف ثلاثين آخرين في السنة القادمة.

ويقول بريسا: «تحدثت الحكومة معنا حول إمكانية توفير حافز مالي لنا ما دمنا نعيد الاستثمار في توظيف الأشخاص»، مضيفا أنه يأمل في العودة في النهاية إلى لشبونة. «تتمتع البرتغال بنوعية حياة جيدة جدا وليست مكلفة جدا، لذا أصبحت مكانا جذابا يود الأشخاص الانتقال إليه».

وبعض أجزاء العالم لا يمكنها تقديم مرتبات تنافسية أو أسلوب حياة جذاب لاستقطاب الموظفين الماهرة، مما يؤدي

وبعض أجزاء العالم لا يمكنها تقديم مرتبات تنافسية أو أسلوب حياة جذاب لاستقطاب الموظفين الماهرة.

وقد اضطر في بعض الأحيان إلى اتخاذ إجراءات متطرفة. فبعد أن تم إغراء عدد من موظفيه لترك العمل، نقل مقر شركته من لاغوس إلى أويري، وهي مدينة يبلغ عدد سكانها ١,٢ مليون نسمة، على بعد ساعة بالطائرة عن العاصمة، حيث يوجد عدد أقل من المنافسين وتقل كثيرا حركة المرور والتلوث. ويقول إن الميزة الأخرى التي تحققت له بالعمل خارج العاصمة هي تراجع احتمالات اقتناص موظفيه في فرق التصميم والخدمات التقنية.

وفي ويلينغتون، اتخذ مديرو المدن نهجا معاكسا، ألا وهو إحضار كيد وغيره من العمالة بالطائرة للالتقاء بالباحثين عن موظفين من عدد من الشركات المختلفة. ويقول ديفيد بيركس، المدير العام لوكالة التنمية الاقتصادية الإقليمية في ويلينغتون، إنه على الرغم من أن الشركات كانت تتنافس فيما بينها فعليا على نفس المجموعة من المرشحين، فقد نجح البرنامج في اجتذاب الآلاف من المتقدمين المؤهلين.

ويقول بيركس إن الشراكة مع الشركات المحلية مثل شركة زيرو (Xero) كانت حاسمة في نجاح البرنامج في اجتذاب مرشحين مؤهلين من حول العالم.

وقد كانت البيئة الخلابة المحيطة، بما فيها شواطئ المحيط ذات المياه الزرقاء وقمم الجبال المكسوة بالأشجار، من العوامل الجاذبة أيضا. ويقول كيد في هذا الصدد: "ليست هناك مدينة أجمل من ويلينغتون في يوم صحو"، مضيفا أنه يشعر في نيوزيلندا الآن وكأنه في وطنه. ^{FD}

بيدرو نيكولاسي دا كوستا هو مدير الاتصالات بمعهد السياسات الاقتصادية في واشنطن العاصمة. وعمل سابقا صحفيا في الشؤون المالي في وكالة رويترز، وجريدة ول ستريت جورنال، والموقع الإخباري بيزنس إنسايدر.

إلى لجوء الشركات إلى عمالة تعيش في أماكن بعيدة والتي قد لا تضطر إلى الانتقال فعليا من أجل تغيير الوظيفة. غير أن هذا سلاح ذو حدين. يقول إيغور روبنشتاين، مدير عام شركة يوكرين تك «Ukraine Tech»، وهي شركة توظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات في كييف، إن الاعتماد على العمالة البعيدة يجعل من الأسهل بكثير على الشركات الدولية اقتناص الموظفين من بعضها البعض. فبرغم كل شيء، حسب قوله، "ثمة نقص في العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات في جميع أنحاء العالم».

وعندما لا يكون توظيف العاملين في مجال التكنولوجيا من الخارج خيارا متاحا، تسعى بعض الشركات والحكومات إلى تدريب العاملين لديها. فتتطلع كينيا ونيجيريا وجنوب إفريقيا إلى شركة غوغل لتدريب ١٠ ملايين من العاملين ذوي المهارات العالية. وأطلقت عملاق التكنولوجيا برنامجا تدريبيا مجانيا يهدف إلى سد ما يسمى بالفجوة الرقمية بين الأمم الغنية والفقيرة، بدءا من مارس ٢٠١٧. ويقول السكان المحليون إن الخدمات المقدمة ذات طابع أساسي إلى حد ما، ولكنها مجانية ومطلوبة بشدة، خاصة في المناطق الريفية.

وسيساعد البرنامج في سد العجز في العمالة الماهرة الذي يواجه إندوبوسي إيكوي الذي بدأ شركة تصميم إلكتروني في نيجيريا في عام ٢٠١٠.

يقول إيكوي، مؤسس شركة فيرست أتلانتيك (First Atlantic) لأشباه الموصلات والإلكترونيات الدقيقة، إن قلة من السكان المحليين يتمتعون بالمهارات المتخصصة التي يبحث عنها كثيرا، وغالبا ما يعملون في الشركات المبتدئة ذات الأجور المرتفعة التي تحصل على تمويل أجنبي أو يديرون شركاتهم الخاصة. وأضاف أن توظيف العمالة ذات المهارة العالية من القارات الأخرى غالبا ما يكون غير عملي نظرا لصعوبة مضاهاة الأجور الدولية.

نظرة سريعة على الفجوة

لا تزال المرأة متأخرة عن اللحاق بالركب في كثير من المجالات، بينما تنشأ فروق شاسعة في مجال التكنولوجيا

الذكاء الاصطناعي. فنسبة النساء المتخصصات في مجال الذكاء الاصطناعي في أنحاء العالم لا تزيد على ٢٢٪، بينما يشكل الرجال نسبة قدرها ٧٨٪. وانعكاسات هذه النتيجة جديرة بالاهتمام لعدة أسباب. أولاً، قد تؤدي هذه الفجوة في المهارات إلى اتساع الفجوة بين الجنسين مستقبلاً، نظراً لأن الطلب على المهارات في مجال الذكاء الاصطناعي سوف يتزايد. وثانياً، يجري تطوير التكنولوجيا في كثير من المجالات في غياب التنوع في المواهب، مما يحد من قدرتها على الابتكار والاحتواء. وثالثاً، انخفاض مستوى اندماج المرأة في مجال تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي يمثل فرصة ضائعة كبيرة، فالعالم لا يملك أن يخسر موهبة المرأة في مجال يفترق بالفعل إلى المواهب.

إن، للحفاظ على القدرة التنافسية، يجب أن تضع البلدان المساواة بين الجنسين على قائمة أولوياتها. وفي هذا الشأن، يشير التقرير إلى أمثلة يمكن الاحتذاء بها من خلال الكشف عن تلك البلدان - ضمن نفس المنطقة أو مجموعة الدخل - الرائدة في توزيع مواردها بعدالة أكبر بين المرأة والرجل، بصرف النظر عن مستوى الموارد ككل. ^{FD}

إعداد **ليجون لي**، مسؤول تواصل في صندوق النقد الدولي. ويستند النص والرسوم البيانية إلى "المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٨. ويمكن الاطلاع عليه في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

المساواة بين الجنسين لا تقتصر على كونها الوضع الصحيح - بل إنها تتفق أيضاً مع المنطق الاقتصادي السليم. ومع هذا، لا تزال المرأة في أنحاء العالم بعيدة كل البعد عن الوقوف على قدم المساواة مع الرجل، وفق ما جاء في تقرير جديد صادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

ويخلص المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٨ إلى أن المرأة حققت تكافؤاً مع الرجل نسبته ٦٨٪ بوجه عام، مما ترك فجوة بنسبة ٣٢٪. ويقيس هذا التقرير الفجوة بين الجنسين في أربعة مجالات رئيسية، هي المشاركة والفرص المتاحة في القطاع الاقتصادي، ومستوى التحصيل الدراسي، والصحة والبقاء، والتمكين السياسي.

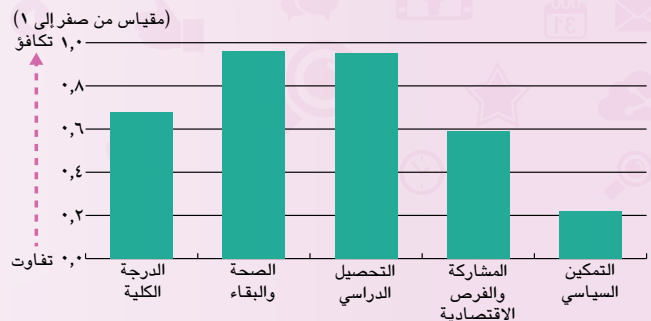
وعندما يتعلق الأمر بالقيادة، لا يزال أمام المرأة شوطاً طويلاً تقطعه، فهي لا تمثل سوى ١٨٪ من الوزراء و٢٤٪ من أعضاء مجالس النواب في أنحاء العالم، وتشغل ما لا يزيد على ٣٤٪ من المناصب الإدارية العليا. وفيما يتعلق بالصلاحيات الاقتصادية الأوسع نطاقاً، لا تزال الفجوة شاسعة بين المرأة والرجل في السيطرة على الأصول المالية وفي الوقت الذي تمضيه في أداء الأعمال المنزلية وغير ذلك من المهام غير مدفوعة الأجر.

كذلك يلفت هذا التقرير الانتباه إلى الاضطراب النابع من ظهور فجوات بين الجنسين في المهارات المتعلقة بتكنولوجيا

لمحة عالمية

درجة الفجوة بين الجنسين حسب المنطقة

الفجوة بين الجنسين في الرعاية الصحية والتعليم تتقلص، لكنها لا تزال واسعة في مجال التمكين السياسي والاقتصادي.



أعلى عشرة بلدان في الأداء

آيسلندا تقود المسيرة، يتبعها جيرانها من بلدان الشمال الأوروبي.

البلد	المرتبة	المؤشر العالمي
آيسلندا	١	٠,٨٥٨
النرويج	٢	٠,٨٣٥
السويد	٣	٠,٨٢٢
فنلندا	٤	٠,٨٢١
نيكاراغوا	٥	٠,٨٠٩
رواندا	٦	٠,٨٠٤
نيوزيلندا	٧	٠,٨٠١
الفلبين	٨	٠,٧٩٩
آيرلندا	٩	٠,٧٩٦
ناميبيا	١٠	٠,٧٨٩

... غير أن التحديات لا تزال قائمة

على مستوى ١٤٩ بلدا شملها التقييم، هناك تفاوتات كبيرة بين الجنسين في التمكين السياسي...

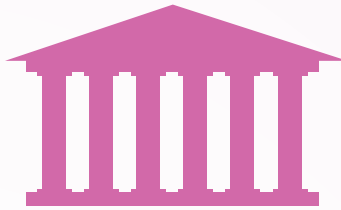
النساء يمثلن:

١٧ رئيس دولة

١٨٪ من الوزراء

٢٤٪ من أعضاء مجالس النواب

٣٤٪ من المديرين



.... وكذلك التمكين الاقتصادي.

في ٦٠٪ فقط من البلدان التي خضعت للدراسة، تتمتع بحق الاستفادة من الخدمات المالية على قدم المساواة مع الرجل.



في ٤٢٪ من البلدان، تتمتع المرأة بحق امتلاك الأراضي على قدم المساواة مع الرجل.



المرأة تمضي **ضعف** الوقت الذي يمضيه الرجل في الأعمال المنزلية وغيرها من الأنشطة غير مدفوعة الأجر في ٢٩ بلدا تتوافر بياناتها.



تم إحراز تقدم ...

التكافؤ بين الجنسين في التعليم يكاد يكون كاملاً

معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي مرتفع على مستوى العالم...

٦٥٪ من البنات

٦٦٪ من البنين



... لكن نسبة الحضور في الكليات/الجامعات منخفضة.

٣٩٪ من النساء

٣٤٪ من الرجال



و ٢٠٪ من النساء أميات في ٤٤ بلدا.

وفجوات جديدة بين الجنسين بدأت تظهر في فرص العمل مستقبلاً

هناك قصور شديد في تمثيل المرأة في مجال تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي ومجالات العمل الأخرى التي تتطلب مهارات في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

هناك قصور شديد في تمثيل المرأة في مجال تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي ومجالات العمل الأخرى التي تتطلب مهارات في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

توزيع القوة العاملة في مجال الذكاء الاصطناعي

تشكل النساء ٢٢٪ من العاملين في مجال الذكاء الاصطناعي، لكن الفجوة بين الجنسين تختلف باختلاف قطاع النشاط.

قطاع النشاط (الفجوة بين الجنسين)
البرمجيات وخدمات تكنولوجيا المعلومات (٠,٢٣)

٣٢,٥٪ ٧,٤٪

التعليم (٠,٣٣)

١٣,٩٪ ٤,٦٪

التمويل (٠,٢٤)

٥,٧٪ ١,٤٪

الصناعة التحويلية (٠,١٨)

٥,٤٪ ١,٠٪

خدمات الشركات (٠,٣٠)

٣,٥٪ ١,٠٪

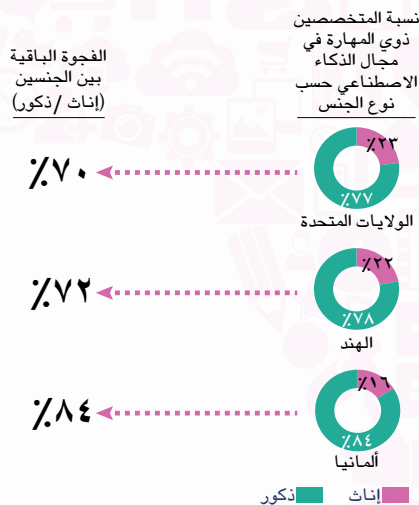
الأجهزة والشبكات (٠,٢٣)

٣,٦٪ ٠,٨٪

الرعاية الصحية (٠,٣٤)

٢,٦٪ ٠,٩٪

نسبة المواهب الممثلة في مجال الذكاء الاصطناعي (%)



لغز

تنبؤات النمو

مع فورة التغير التكنولوجي الجاري، لماذا يزداد التشاؤم في تنبؤات النمو طويل الأجل؟

أيهان كوسي، وفرانيسكا أونسورغه، وناوتاكا سوغاوارا

ومن الصعب، إن لم يكن من المستحيل، إجراء تحليل كمي موثوق لمُجمل تأثير التكنولوجيات الجديدة على آفاق النمو. غير أن تنبؤات النمو على المدى الطويل يمكن أن تلقي بعض الضوء على هذا النقاش. ويُتوقع أن تتحسن هذه التنبؤات بمضي الوقت مع انتشار التقنيات الجديدة، مثل تعلم الآلة والحوسبة السحابية وعلم الروبوتات والهواتف الذكية. ولكن هل هناك بيانات مؤيدة لذلك؟ نتناول في دراستنا هذه كيف تطورت التنبؤات بعيدة المدى خلال فترة التغير التكنولوجي السريع بغية قياس ما قد يعنيه ذلك بالنسبة للنمو المستقبلي (دراسة Kose, Ohnsorge and Sugawara، قيد الإصدار).

على مدار العقد الماضي، أصبحت انعكاسات الابتكارات التكنولوجية الحديثة على النمو المستقبلي موضع نقاش كبير. فالبعض يرى أن الاقتصاد العالمي سيعتج بطفرة نمو في العقود القادمة مدفوعا بتحسين الإنتاجية بفضل التكنولوجيات الجديدة (دراسة Brynjolfsson and McAfee 2014؛ ودراسة Mokyr 2018). ويحذر آخرون من أن النمو المستقبلي يمكن أن يتوقف أو حتى يتراجع لأن التكنولوجيات الجديدة من المرجح أن يكون لها تأثير حدي متناقص على الإنتاجية، كما أن التحديات الهيكلية المرتبطة بالشيخوخة وتباطؤ نمو الاستثمار سوف تلقي بظلالها على الآفاق المستقبلية (دراسة Gordon 2016).

ومرارا وتكرارا، أثبتت تنبؤات النمو تفاؤلا مفرطا مقارنة بالنتائج.

كذلك يتبين ضعف توقعات النمو طويل الأجل بعد الأزمة من خلال مقاييس النشاط المختلفة، بما في ذلك معدلات نمو نصيب الفرد من الدخل والاستثمار والاستهلاك، وإن تفاوتت السرعات ودرجات الحدة.

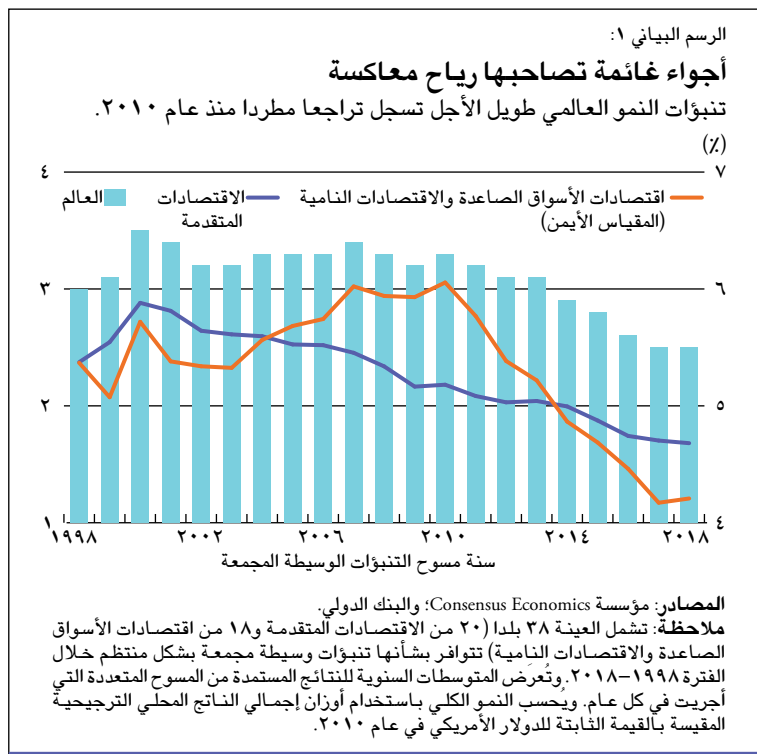
ويشارك العديد من الاقتصادات الكبرى بشكل عام في نمط زيادة التنبؤات طويلة الأجل قبل الأزمة وخفضها بعد وقوعها. فعلى سبيل المثال، كان من المتوقع في عام ١٩٩٨ أن يبلغ النمو في الولايات المتحدة حوالي ٢,٤٪ عام ٢٠٠٨. ولكن بحلول عام ٢٠٠٨، رُفعت توقعات النمو طويل الأجل بمقدار ٠,٣ نقطة مئوية. وبالمثل، كان من المتوقع في

ويستند تحليلنا إلى التنبؤات التي نشرتها "Consensus Economics"، وهي مؤسسة تجرّي مسوحا عدة مرات سنويا للتعرف على واضعي التنبؤات المحترفين بهدف إعداد توقعاتها للنمو السنوي طويل الأجل - متوسط التوقعات يغطي فترة تمتد من ٦ إلى ١٠ سنوات. وتعكس تنبؤات مؤسسة "Consensus Economics" آراء العديد من المؤسسات التي تستخدم طائفة واسعة من المنهجيات، وبالتالي فهي غالبا ما تصمد أمام عدم اليقين المحتمل أكثر مما تصمد التوقعات التي يعدها كيان واحد. وتشمل عينتنا تنبؤات طويلة الأجل للفترة ١٩٩٨-٢٠١٨ لعشرين اقتصادا متقدما و١٨ اقتصادا صاعدا وناميا تساهم بنحو ٩٠٪ من إجمالي الناتج المحلي العالمي.

تشاؤم متزايد

في أعقاب الأزمة المالية العالمية، استمر التخفيض المطرد للتنبؤات طويلة الأجل. فقد أشارت التوقعات في ٢٠١٠ إلى أن الاقتصاد العالمي سينمو بمقدار ٣,٣٪ في عام ٢٠٢٠. وبحلول عام ٢٠١٨ خُفّضت توقعات النمو طويل الأجل إلى ٢,٥٪ (راجع الرسم البياني ١). وبالإضافة إلى ذلك، خُفّضت التنبؤات طويلة الأجل لكل البلدان بمقدار ١,٤ نقطة مئوية في المتوسط بين عامي ٢٠٠٧ و٢٠١٨. ومن التفسيرات السريعة لهذه التوقعات التي تزداد تشاؤما هو أن واضعي التنبؤات لديهم نظرة قاتمة تجاه الفرص التي توفرها التكنولوجيات الجديدة في العقد المقبل.

وكانت الأزمة المالية العالمية نقطة تحول في توقعات النمو العالمي طويل الأجل. فبين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠٧، ارتفع متوسط التنبؤات طويلة الأجل من ٣٪ إلى ٣,٤٪ وزاد في حوالي نصف الاقتصادات محل الدراسة. وتمتعت اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية، على وجه الخصوص، بتحسين في آفاق النمو قبل الأزمة، ولكن التنبؤات كان يجري تخفيضها بالفعل للاقتصادات المتقدمة في أوائل التسعينات. وبعد فترة وجيزة من تحسن التنبؤات في أواخر التسعينات، عاد التراجع التدريجي للتنبؤات طويلة الأجل في الاقتصادات المتقدمة في مطلع الألفينات. ومنذ أزمة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، تدهورت هذه التنبؤات بشكل ملموس لكلا المجموعتين من البلدان.



وبدلاً من زيادة الإنتاجية بدفعة من التكنولوجيا، من المتوقع أن يزداد انخفاض النمو.

أوائل السبعينات. ومع ذلك، تحولت الرياح المواتية إلى رياح معاكسة أثناء الركود العالمي عام ٢٠٠٩، والذي تلاه تعافٍ هزيل، لا سيما في الاقتصادات المتقدمة. وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، تعرضت الآفاق طويلة الأجل لمعوقات أكبر بفعل أزمة الديون في منطقة اليورو خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ والتباطؤ الحاد في اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية والذي يُعزى في جانب منه إلى تراجع أسعار السلع الأولية.

ويأتي تراجع تنبؤات النمو طويل الأجل انعكاساً أيضاً للقوى الهيكلية المرتبطة بالتغيرات الديمغرافية وآفاق الاستثمار والاتجاهات العامة للإنتاجية. وقد بدأت هذه القوى تعمل بالفعل على تآكل النمو العالمي الممكن - أي معدل نمو الاقتصاد العالمي بكامل طاقته عند مستوى التوظيف الكامل. وخلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، كان النمو العالمي الممكن أقل بنحو نقطة مئوية بالفعل مما كان عليه في العقد السابق نتيجة لضعف نمو الإنتاجية، والتوسع البطيء في الاستثمار، واتساع نطاق التباطؤ في نمو السكان في سن العمل.

وكانت تنبؤات النمو العالمي طويل الأجل التي وضعت قبل عشرة أعوام أعلى من النتائج الفعلية في كل عام من الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٨ ما عدا في ٢٠١٠ (راجع الرسم البياني ٢). وقد انطبق الأمر نفسه على غالبية التنبؤات في فرادى البلدان. وحتى في عام ٢٠١٠، كانت التنبؤات مفرطة التفاؤل في نحو نصف الاقتصادات المتقدمة وربع الاقتصادات الأخرى.

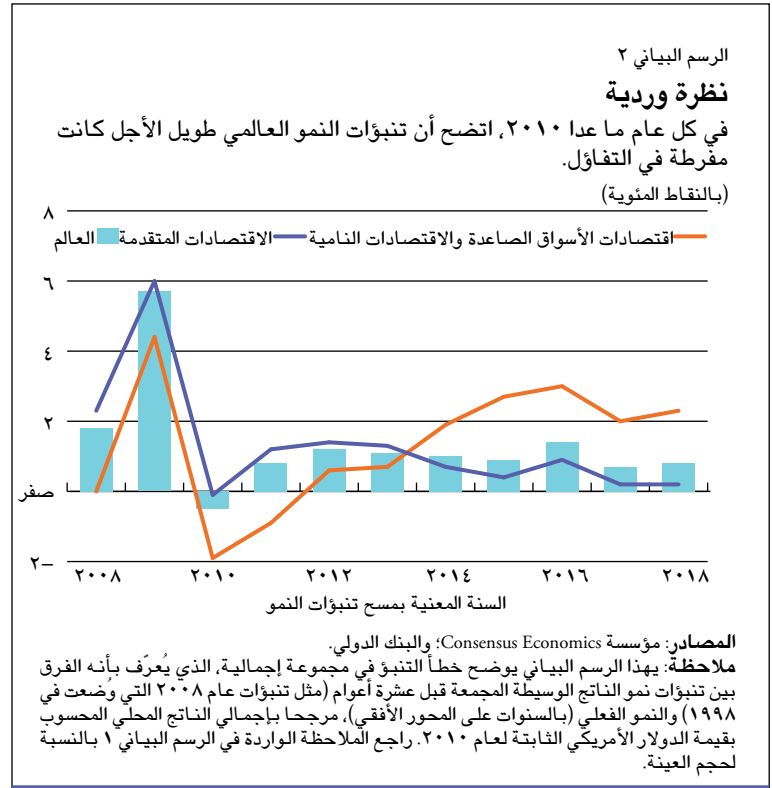
ويتناول التحليل الوارد في هذه الدراسة بشكل أساسي فترات الأزمة وفترات ما بعد الأزمة التي شهدت سلسلة غير عادية من صدمات النمو السالب، لكن تحييز التنبؤات تجاه التفاؤل تم توثيقه على نطاق واسع. ومراراً وتكراراً، أثبتت تنبؤات النمو تفاؤلاً مفرطاً مقارنة بالنتائج (دراسة Ho and Mauro 2015). وعلاوة على ذلك، تميل درجة التفاؤل إلى الزيادة كلما طال الأفق الزمني. ففي المتوسط، تجاوزت التنبؤات طويلة الأجل مستوى النمو الفعلي بمقدار ١,٢ نقطة مئوية، وبالغت التنبؤات التي تغطي ثلاث سنوات في تقدير النمو بمقدار ٠,٧ نقطة مئوية على مدى الفترة حتى عام ٢٠١٨.

ولما كان من المفترض في توقعات النمو طويل الأجل أن تستبعد الآثار الدورية، فينبغي أن تعكس تقدير واضعي التنبؤات بشأن النمو الممكن. ولكن، هل يحدث هذا بالفعل؟ الواقع أن التنبؤات طويلة الأجل للنمو العالمي غالباً ما

عام ١٩٩٨ أن يبلغ النمو في الصين ٧,٥٪ على مدار العقد التالي، وبحلول عام ٢٠٠٨ رُفعت توقعات المدى الطويل بمقدار ٠,٢ نقطة مئوية بعد الأداء القوي للاقتصاد في العقد السابق. وعلى الرغم من رفع التنبؤات طويلة الأجل للبرازيل والهند في عام ٢٠٠٨ مقارنة بتوقعات عقد سابق، فإن هذه التعديلات الراقعة لم تستمر. وبحلول عام ٢٠١٨، كانت كافة تنبؤات النمو طويل الأجل لهذين الاقتصادين قد انخفضت بمقدار ٠,٣ إلى ٢,٤ نقطة مئوية عن مستويات عام ١٩٩٨.

تقلبات عاتية

يعكس تطور التنبؤات طويلة الأجل ما شهده الاقتصاد العالمي من تقلبات عاتية خلال العقدين الماضيين. فقد تزامنت قوة آفاق النمو قبل الأزمة مع توسع غير مسبوق في التجارة العالمية والتدفقات المالية إلى جانب نمو سريع في بعض اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية الرئيسية. وخلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧، سجل الاقتصاد العالمي واحداً من أفضل مستويات النمو منذ



تتجاوز تقديرات النمو العالمي الممكن على مدار العقد التالي. وتشير هذه المشاهدات إلى أن تنبؤات النمو طويل الأجل ظلت متفائلة مقارنة بنتائج النمو النهائية وتقديرات النمو الممكن، بالرغم من أنها أصبحت أكثر تشاؤما خلال فترة ما بعد الأزمة.

وغالبا ما تتحسن التنبؤات طويلة الأجل خلال فترات النمو القوي والمتواصل في الناتج. وبعبارة أخرى، ترتفع توقعات النمو بشكل عام في حالة زيادة الإنتاجية والتوظيف ونمو الاستثمار لفترة ممتدة.

بين اليأس والرجاء

في الوقت الحاضر، يبدو أن واضعي التنبؤات لديهم رؤية حذرة إزاء زيادة النمو الناتجة عن التقنيات الجديدة على مدار العقد القادم، وهو ما يتسق مع رؤية المتشائمين من التكنولوجيا أكثر من المتفائلين بها. وبدلا من زيادة الإنتاجية بدفعة من التكنولوجيا، من المتوقع أن يزداد انخفاض النمو. وهذا التشاؤم يمكن أن يكون انعكاسا للوعي بأن ضعف نمو الإنتاجية، والاتجاهات الديمغرافية ذات الأثر السلبي المتزايد، وآفاق الاستثمار المتدنية، من المرجح أن تؤثر على النمو العالمي الممكن في السنوات القادمة.

وبالطبع، قد تكون هناك تفسيرات أخرى للتنبؤات التي تزداد تشاؤما في عصر يسوده التغير التكنولوجي السريع. فأولا، قد يقيس واضعو التنبؤات توقعاتهم للنمو بمعيار نمو الإنتاجية المنخفض مؤخرا - لكن هذا المؤشر قد يكون مقدرا بأقل من قيمته بسبب خطأ القياس. وقد لخص الاقتصادي روبرت سولو، الحائز على جائزة نوبل، قضية القياس تلخيصا جيدا حين قال: «يمكنك أن ترى عصر الكمبيوتر في كل مكان إلا في إحصاءات الإنتاجية».

ثانيا، قد لا يستطيع واضعو التنبؤات توقع تأثير التغيرات التكنولوجية الكبيرة على الإنتاجية ونمو الناتج لأن هذه الأنواع من التغيرات، كالأستخدام الواسع للكهرباء والسيارات، نادرة وعندما تحدث فإن تأثيرها على المستوى الكلي للنمو والإنتاجية لا يُستشعر سوى تدريجيا. علاوة على ذلك، فإن الدراسة الكمية لأثارها على آفاق النمو تتطلب إدخال تحسينات على أدوات وبيانات الاقتصاد القياسي التي لا تتوفر في الوقت الحالي.

ويعزو كلا التفسيرين الجانب الأكبر من الانخفاض إلى نقص المعلومات الجيدة.

أما التفسير الثالث فهو حميد بدرجة أقل، وهو أن الرياح المعاكسة الهيكلية الناجمة عن الاتجاهات الديمغرافية السلبية، وتباطؤ نمو الاستثمار، وركود الإنتاجية نتيجة للتكنولوجيات الحالية المستخدمة على نطاق واسع قد تضعف آفاق النمو لدرجة أن يعجز حتى التحسن الكبير

في الإنتاجية بفضل التكنولوجيات الجديدة عن تحقيق نمو قوي على المدى الطويل. وقد يعني ذلك أن التكنولوجيات الجديدة لا تزال غير ناضجة بما يكفي لاستخدامها على نطاق واسع لأغراض تجارية عامة، وأن انتشارها يتطلب فترات زمنية طويلة وغير مؤكدة. وقد يعكس ذلك أيضا وجود معوقات تحول دون اعتماد الشركات للتكنولوجيات الجديدة مثل قيود التمويل وضعف مهارات العمالة.

وبغض النظر عن هذه التفسيرات، فإذا كان في الأداء السابق ما يمكن الاسترشاد به، يمكن القول بأنه حتى هذه التنبؤات طويلة الأجل بما تبديه من تشاؤم متزايد قد يتضح أنها متفائلة في نهاية المطاف لأن النمو يأتي مريبا للأمال من جديد - مثلما حدث في العقدين الأخيرين. وثمة رسالة واحدة واضحة في هذا السياق: النظرة التي يغمرها الأمل بشأن النمو العالمي في المستقبل تعتمد على حدوث تحسن كبير في الإنتاجية المقيسة لتعويض المعوقات الهيكلية التي تواجه الاقتصاد العالمي.

إن التغير التكنولوجي السريع قد يجلب في نهاية المطاف عصرا جديدا من الرخاء العالمي. ولكن بدلا من انتظار قدوم هذه الحقبة الجديدة، يجب على صانعي السياسة التحرك الآن باتخاذ إجراءات لتعزيز النمو الممكن لاقتصاداتهم. وبنفس الروح التي قامت عليها مقولة الرئيس الأمريكي دوايت أيزنهاور «إن الخطط عديمة القيمة، لكن التخطيط هو كل شيء»، نقول إن الحكومات ينبغي أن تستعد للأسوأ، حتى لو كان التأثير الفعلي للتكنولوجيات الجديدة لا يزال غير معلوم. وهذا يعني ضمنا أن الحاجة ملحة للمضي قدما في تنفيذ مبادرات للتجديد بتحقيق منافع نمو التكنولوجيات الجديدة. وتشمل هذه المبادرات زيادة الاستثمار في رأس المال البشري والتوسع في استثمارات البنية التحتية لتيسير استخدام التكنولوجيات الجديدة، بالإضافة إلى تحسين المؤسسات واللوائح لتلبية احتياجات التغير التكنولوجي. ^{FD}

أيهان كوسي مدير مجموعة آفاق التنمية في البنك الدولي، حيث تعمل **فرانيسكا أونسيبورغه** في منصب مدير، و**ناوتاكا سوغاوارا** اقتصادي أول.

المراجع:

Brynjolfsson, Erik, and Andrew McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton & Company.

Gordon, Robert J. 2016. *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War*. Princeton, NJ: Princeton University.

Ho, Giang, and Paolo Mauro. 2015. "Prognosis: Rosy." *Finance & Development* 52 (1): 40-43.

Kose, M. Ayhan, Franziska Ohnsorge, and Naotaka Sugawara. Forthcoming. "Global Growth Next Decade: Optimistic Expectations, Disappointing Outcomes." World Bank Policy Research Working Paper, World Bank, Washington, DC.

Mokyr, Joel. 2018. "Building Taller Ladders." *Finance & Development* 55 (2): 32-35.



تقدم مطبوعات «حالة العالم» التي تصدرها منظمة الأغذية والزراعة لمحة شاملة عن أكثر القضايا والتحديات العالمية إلحاحا التي تؤثر على العالم اليوم.

تتوافر التقارير باللغات:
العربية والصينية والإنجليزية
والفرنسية والروسية والإسبانية

ويمكن الاطلاع على الكتب
الإلكترونية في جميع
المنصات الرئيسية

لمزيد من المعلومات
fao.org/publications

publications-sales@fao.org



حالة الموارد السمكية وتربية الأحياء المائية في العالم

ISBN 978-92-5-130689-5

السعر: ٧٥ دولارا أمريكيا

حالة الغابات في العالم

ISBN 978-92-5-130721-2

السعر: ٦٥ دولارا أمريكيا

طبعة ٢٠١٩
تصدر في شهر يوليو

حالة الأمن الغذائي والتغذية في العالم

ISBN 978-92-5-130842-4

السعر: ٣٦ دولارا أمريكيا

طبعة ٢٠١٩
تصدر في شهر أكتوبر

حالة الأغذية والزراعة

ISBN 978-92-5-130970-4

السعر: ٥٦ دولارا أمريكيا

حالة أسواق السلع الزراعية

ISBN 978-92-5-130839-4

السعر: ٣٦ دولارا أمريكيا

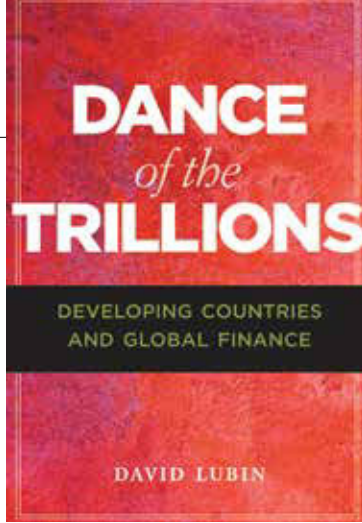


أوقات عصيبة

كثيراً ما أعجبني ديفيد لوبين وتابع مسيرته لسنوات طويلة وهو يقوم بدوره كأحد زعماء واضعي استراتيجيات الأسواق الصاعدة. وفي عالم تكثر فيه حركة الأسواق صعوداً وهبوطاً — وخير دليل على ذلك الموجات العارمة من حركات البيع والبخر في الأسواق الصاعدة عام ٢٠١٨ — أدت مناداة ديفيد وتحليله إلى التوصل إلى رؤية متعمقة وتكوين انطباعات عن الأوقات العصيبة التي نمر بها كثيراً.

وكتاب «رقصة التريليونات» يتتبع حركات المد والجزر في رأس المال العالمي نحو اقتصادات الأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية من سبعينات القرن العشرين وحتى وقتنا الحاضر، ويفعل ذلك بطريقة شاملة وبأسلوب منمق. وفي هذا السياق، يتناول الكتاب لعنة رؤوس الأموال الجواله في كثير من الأسواق الصاعدة، ووهم الاستقرار الذي ستحققه إدارة أسعار الصرف بطريقة أو بأخرى (بينما العكس هو الصحيح في أغلب الأحوال)، والدور المحوري للسياسة النقدية في الولايات المتحدة كأحد المحركات الرئيسية لدورات تدفق رأس المال نحو الأسواق الصاعدة. وتكتسب هذه النقطة الأخيرة أهمية خاصة اليوم، نظراً لوصولنا إلى نهاية المطاف بعد مضي عقد من التحفيز النقدي الاستثنائي الذي بدأ في التراجع على نحو شديد التدرج.

والى جانب تأثير الصين المتزايد، تواجه الأسواق الصاعدة تياراً من التحديات التي ستشكل العقود القادمة. أولاً، هناك التحول نحو الحمائية في بعض الاقتصادات المتقدمة، الذي ترجع جذوره إلى نظرة تجاه العولمة بأنها ربما عادت بمنافع كثيرة للغاية على الأسواق الصاعدة على حساب العمالة منخفضة المهارات في العالم المتقدم. وثانياً، هناك مسيرة لا يمكن إيقافها من التقدم التكنولوجي، قد تفضي إلى زيادة الاستغناء عن الوظائف التي تتطلب مهارات منخفضة. وتشكل الطباعة ثلاثية الأبعاد لأحذية الركض أحد الأمثلة على عودة الإنتاج من الأسواق الصاعدة إلى الاقتصادات المتقدمة نتيجة تراجع أهمية عنصر الفروق في الأجور. وذكر البعض أن هذا التحدي ربما كان هو الأكبر أمام الأسواق الصاعدة. وثالثاً، أدى فرط التحفيز النقدي الاستثنائي على مدى عشر سنوات في الاقتصادات الرائدة الثلاثة في العالم إلى بلوغ التدفقات الرأسمالية نحو الأسواق الصاعدة مستويات تاريخية، الأمر الذي ربما عرضها لمخاطر غير مسبوقة.



ديفيد لوبين
رقصة التريليونات:
البلدان النامية والتمويل
العالمي

David Lubin

**Dance of the Trillions:
Developing Countries and
Global Finance**

Brookings Institution Press/Chatham
House, Washington, DC, and London,
2018, 154 pp., \$34.99

ويدور السؤال المحوري الذي يثيره هذا الكتاب — والذي نطرحه جميعاً بانتظام في الجدل الدائر بشأن المسائل المالية الدولية — حول دور الصين في الاقتصاد العالمي خلال السنوات القادمة. وتمثل التوترات التجارية الأخيرة بين الولايات المتحدة والصين أحد أعراض الاختلالات المستمرة والإحجام عن معالجتها من كل الأطراف.

إلى جانب تأثير الصين المتزايد، تواجه الأسواق الصاعدة تياراً من التحديات التي ستشكل العقود القادمة.

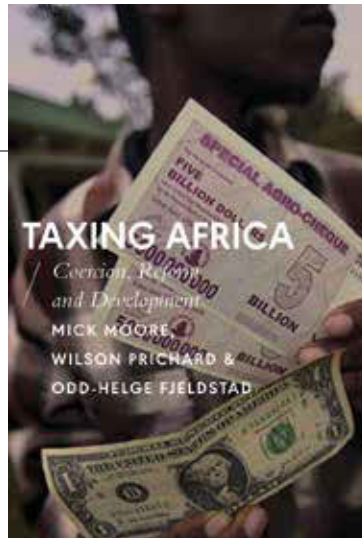
وهناك مجموعة منفصلة من القضايا، ربما كانت خارجة عن نطاق كتاب لوبين، تدور حول القضايا الجغرافية السياسية للتحول من عالم أحادي القطب يدور في محور الولايات المتحدة (وما نتج عنه مما يُطلق عليه توافق آراء واشنطن) إلى عالم ثنائي أو متعدد الأقطاب — ومدى تأثيره على الصين وبقية العالم النامي. وكانت ردود الأفعال المختلطة إزاء «مبادرة الحزام والطريق» التي أطلقتها الصين، خاصة ما يتعلق بالدين والافتقار إلى نقل المعرفة في البلدان المتلقية، إنما يعكس قضية أكبر، وهي ما إذا كان نموذج عمل الصين قد يواجه القدر نفسه، أو ربما قادراً أكبر، من الفحص الدقيق الذي خضع له توافق آراء واشنطن. ^{FD}

روبين بروكس، مدير عام ورئيس الاقتصاديين في معهد التمويل الدولي

تحصيل الضرائب

تحصيل الضرائب مسألة تشغل أذهان كثير من صناع السياسات في إفريقيا، وهم محقون في ذلك. والخبر السار هو أن بلدان إفريقيا جنوب الصحراء في المتوسط تمكنت من تحسين مستوى تحصيل الضرائب من نحو ١٤٪ من إجمالي الناتج المحلي في منتصف تسعينات القرن الماضي إلى ما يزيد على ١٨٪ في ٢٠١٦. ولكن الإيرادات لا تزال دون المستوى اللازم لسد حاجاتها إلى الإنفاق، بينما ارتفع الدين العام على مستوى القارة ككل. وإذا نظرنا إلى المستقبل، تشير تقديرات صندوق النقد الدولي إلى أنه يجب على كثير من البلدان منخفضة الدخل زيادة إنفاقها بنسبة ١٤٪ من إجمالي الناتج المحلي لكي تحقق أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة بحلول عام ٢٠٣٠. وفي الوقت نفسه، تتطلع الحكومات إلى التحرك إلى «ما وراء المعونة» لتمويل عملياتها التنموية. فهل من طريقة لتحقيق هذه الأهداف؟

وفي الكتاب الذي يحمل عنوان «الضرائب في إفريقيا»، يلقي كل من ميك موور وويلسون بريتشارد وأود-هيلج فيلدستاد الضوء على تاريخ فرض الضرائب في إفريقيا ويصفون الوضع الراهن. ويقدم المؤلفون أفكارا لتحصيل مزيد من الضرائب في إفريقيا، بناء على خبراتهم الواسعة في إسداء المشورة للحكومات بشأن السياسة الضريبية وإدارة الإيرادات، ولكن دون وضع صيغة محددة لذلك. ويبدأ الكتاب بسرد تاريخ النظام الضريبي في إفريقيا بصورة موجزة، والذي ترجع جذوره إلى عصر الاستعمار.



ميك موور، وويلسون بريتشارد،
وأود-هيلج فيلدستاد
**الضرائب في إفريقيا:
الإجبار والإصلاح والتنمية**

Mick Moore, Wilson Prichard,
and Odd-Helge Fjeldstad
**Taxing Africa: Coercion,
Reform and Development**
Zed Books, London, 2018,
288 pp., \$24.95

فقد فُرضت الضرائب في الأساس على الأفارقة وكانت مصممة لإجبار العاملين على التعامل في الاقتصاد النقدي، حينما كانوا يعملون في المزارع والمناجم الواقعة رهن السيطرة الأوروبية. ولا تزال بعض الضرائب مقترنة بهذه الحقبة وتواجه معارضة كبيرة. وبعد الاستقلال، تحولت الحكومات إلى فرض ضرائب على صادرات قطاعي الزراعة والتعدين بغرض تطوير الصناعة المحلية وإعادة توزيع الدخل. وفي الثمانينيات والتسعينات من القرن الماضي، تحولت البلدان الإفريقية إلى منهج أكثر اعتمادا على السوق وابتعدت بصفة أساسية عن فرض ضرائب على الصادرات. واليوم، أصبحت النظم الضريبية في أنحاء القارة تتكون من مزيج من الضرائب المباشرة على الدخل الشخصي ودخل الشركات وضرائب غير مباشرة على الاستهلاك، مثل ضريبة القيمة المضافة. ومع هذا، يشير المؤلفون إلى محدودية فرص فرض ضرائب محلية بسبب الرشاوى التي يجب أن يدفعها المواطنون للحصول على الخدمات الأساسية. ويشيرون كذلك إلى مشكلات تحصيل الضرائب من الأغنياء والمواطنين أصحاب النفوذ. وأخيرا، تسعى كثير من البلدان جاهدة — ليس في إفريقيا وحدها — لتحصيل الضرائب من الشركات متعددة الجنسيات التي تستخدم استراتيجيات متطورة لنقل الدخل إلى الملاذات الضريبية.

أين إذن إمكانات تحصيل مزيد من الضرائب؟ يقول المؤلفون إن التطوير المتزايد لسلطات إدارة الإيرادات في إفريقيا يمكن أن يساعد على تصميم وتطبيق نظم ضريبية أفضل، في رواندا أو أوغندا على سبيل المثال. ولسوء الحظ، تواجه السلطات الضريبية معارضة قوية من أصحاب المصالح المكتسبة تعوق الإصلاحات. ولكن هناك قوة سياسية موازنة آخذة في الظهور، فقد بدأ المجتمع المدني يدعم تعبئة الإيرادات، من أجل تعزيز العدالة والإنصاف والمعاملة بالمثل والمساءلة. وفي هذا السياق، يذكر المؤلفون أن كثيرا من الحكومات أقدر على تفسير الحاجة إلى الضرائب بالإشارة إلى مصارف إنفاقها.

والكتاب الذي يحمل عنوان «الضرائب في إفريقيا» عمل رائع يغطي مسألة فرض الضرائب والتحديات الماثلة أمام تحصيل مزيد من الضرائب من عدة زوايا. واللغة التي يستخدمها الكتاب بعيدة عن استخدام المصطلحات الفنية المتخصصة ويشجع كل من يهتم بالسياسة الضريبية وإدارة الإيرادات على قراءته. ويقول المؤلفون إن قادة إفريقيا يتطلعون بمزيد من الأمل إلى حلول إفريقية وهو أمر مشجع. غير أن القراء المهتمين بالسياسة ربما يرغبون في التعرف على بعض الأفكار الملموسة بقدر أكبر حول الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الحكومات في هذا الصدد. **FD**

أكسل شيملبفنيش، رئيس قسم في الإدارة الإفريقية بصندوق النقد الدولي

مواجهة عدم المساواة

كيف يمكن للمجتمعات اختيار
النمو الاحتوائي

جوناثان أوستري
براكاش لونغاني
أندرو بيرغ

تقديم جوزيف ستيغليتز

CONFRONTING INEQUALITY

How Societies Can Choose
Inclusive Growth

Jonathan D. Ostry
Prakash Loungani
Andrew Berg

Foreword by Joseph E. Stiglitz

«أجرى أوستري ولونغاني وبيرغ بحثاً هي من أفضل البحوث التجريبية عن العولمة وعدم المساواة والنمو الاقتصادي. وهذا الكتاب لا يجمع هذه الأعمال معا وحسب، بل يضع أيضاً جدول أعمال ثريا للسياسات المعنية بالنمو الاحتوائي. ولا يسع كل من يرغب في فهم مستقبل اقتصاداتنا إلا الاحتفاظ بنسخة منه».

– داني رودريك، جامعة هارفارد

«يقص علينا أوستري ولونغاني وبيرغ، بناء على سنوات من البحوث التي أجراها هؤلاء المؤلفون في صندوق النقد الدولي، قصة مقنعة – بطريقة سهلة – عن عدم المساواة وتأثيره السلبي على النمو الاقتصادي والاستقرار وكيفية رسم السياسات لتحقيق نمو أكثر احتواءً للجميع».

– هيدر بوشي، مدير تنفيذي ورئيس الاقتصاديين، مركز واشنطن للنمو العادل

«يجب أن نتحول من تقييم آثار السياسات الاقتصادية على النمو وحده إلى تقييم أثرها على النمو وعدم المساواة على السواء... هذا الكتاب يمثل بداية مهمة».

– أوليفيه بلانشار، زميل أول، معهد بيترسون للاقتصاد الدولي، وكبير الاقتصاديين السابق في صندوق النقد الدولي

«ملخص مقنع ووجيز لما نعرفه عن عدم المساواة وكيفية الحد منه».

– جيفري فريدن، جامعة هارفارد



مطبعة
جامعة
كولومبيا

امرأة لكل العصور

ورقة البنكنوت الكندية الجديدة من فئة العشرة دولارات تعطي درساً في التاريخ
غلين غوتسيلينغ

المحتوى المرئي في عملات البنكنوت المصنوعة من مادة البوليمر. وكانت النتيجة هي تعهد البنك بالتشاور داخل كندا على نحو أكثر انفتاحاً وأوسع نطاقاً لبلورة الفكرة الأساسية في سلسلة البنكنوت الجديدة وتحديد الموضوع الذي تتناوله والصورة التي تُطبع عليها.

وفي نوفمبر ٢٠١٨ عند إطلاق ورقة البنكنوت الجديدة من فئة العشرة دولارات التي تحمل صورة فيولا ديزموند، وصف محافظ بنك كندا ستيفن بولوز المراحل المبكرة من العملية الجديدة بقوله: «وافقني وزير المالية بيل مورنو في أننا تأخرنا كثيراً في وضع صورة امرأة تمثل أيقونة كندية على وجه ورقة بنكنوت يجري تداولها بانتظام» وأضاف: «وعليه فقد طلب البنك إلى الكنديين اختيار هذه المرأة. وأطلقت هذه الدعوة العنان لسيل من الترشيحات — ما يزيد على ٢٥ ألف ترشيح».

ونجت عن الترشيحات قائمة ضمت ٤٦١ مرشحة مؤهلة. وقام مجلس استشاري مستقل بتخفيض القائمة إلى ١٢ ترشيحاً، ثم أجري استطلاع للرأي العام طُلب فيه إلى الكنديين الإدلاء برأيهم. وأعرب أقل بقليل من ٩٠٪ من المجيبين عن عدم اعتراضهم على اختيار أي من الاثنتي عشرة امرأة. وساعد خبراء التاريخ المجلس على الخروج بقائمة قصيرة ضمت خمسة أسماء، واجتمعت بعد ذلك مجموعات تركيز لتقديم آراء الكنديين العاديين في النساء الخمس. وحظيت القائمة بالموافقة وقُدِّمت إلى البنك، فتشاور بشأنها المحافظ مع وزير المالية. وبموجب قانون بنك كندا، اتخذ الوزير القرار النهائي.

وقال بولوز إن «أوراق البنكنوت ليست مجرد وسيلة مأمونة يمكن أن يستخدمها الكنديون لأداء المدفوعات بثقة. إذ أنها تحكي لنا القصص التي شكلت بلادنا أيضاً، ويضيف: «الآن، كل مرة تتداول فيها الأيدي هذه العملة الورقية الرأسية من فئة العشرة دولارات، سنذكر سعيًا المتواصل لإرساء حقوق الإنسان وإحلال العدالة الاجتماعية في كندا».

حان وقت التغيير

عندما اشترت فيولا ديزموند تذكرتها في دار العرض السينمائي ذلك اليوم من عام ١٩٤٦، أعطيت مقعداً في الشرفة — ذلك المكان الذي يخصص عادة للمشاهدين غير البيض. لكن نظرها كان قصيراً، ولأنها ليست على دراية بسياسة الدار، انتقلت إلى مقعد في الصالة الرئيسية لتكون أقرب إلى شاشة العرض. ونبهها جامع التذاكر إلى أن تذكرتها هي لمقعد في الشرفة العلوية، فعادت إلى

تعرضت سيدة أعمال **ناجحة** من صاحبات البشرة السوداء للسجن والإدانة والغرامة لأنها رفضت مغادرة مكان مخصص للبيض في إحدى دور العرض السينمائي عام ١٩٤٦. ويتدخل لمساعدتها قادة الكنيسة المعمدانية المحلية. وتبدأ إجراءات الطعن في الحكم أمام القضاء، لكنها تبوء بالفشل في نهاية المطاف. وبعدها بستين عاماً، تتقدم الحكومة باعتذار للسيدة وتصدر عفواً عنها، في محاولة لتصحيح الخطأ.

أهي صفحة من كتاب تاريخ يسجل أحداثاً شهدها الجنوب الأمريكي؟ ليس تماماً. فهذه الحكاية تذكّرنا بأحداث دارت أوائل القرن العشرين في مكان أبعد نحو الجنوب، وهو نونفا سكوشا، إحدى المقاطعات البحرية على ساحل كندا الشرقي.

لقد أصبحت السيدة فيولا ديسموند وقضيتها التي تداولتها المحاكم مصدر إلهام لمن يسعون إلى تحقيق المساواة العرقية في أنحاء كندا. وفي شهادة على لحظة كثيراً ما تغفل وإن كانت فارقة في التاريخ الكندي، تظهر الآن صورتها على ورقة البنكنوت الكندية من فئة العشرة دولارات. وبوصفها أول ورقة بنكنوت رأسية تطبعها كندا، تتميز هذه العملة الجديدة من فئة العشرة دولارات بخصائص أمنية معززة يسهل التحقق منها ويصعب تزيفها، مثل:

- ريش طائر النسر ذي الألوان المتغيرة التي تتحول من الذهبي إلى الأخضر،
- الكتابة بالحبر البارز على أجزاء مختلفة من الورقة،
- الصور التفصيلية ذات البريق المعدني — سقف مكتبة البرلمان ذو القبة المقوسة، وأوراق شجرة القيقب، وعلم كندا وشعار النبالة الكندي — داخل الجزء الشفاف وحوله.

عملية استثنائية

في عام ٢٠١٤، استعرض بنك كندا الإجراءات المتبعة في اختيار



ورقة البنكنوت الجديدة من فئة العشرة دولارات هي أول عملة ورقية رأسية في كندا. ويسمح ذلك بإظهار صورة أوضح لفيولا ديزموند والتمييز بين ورقة البنكنوت الجديدة من فئة العشرة دولارات والورقة القديمة المصنوعة من البوليمر.



ظهر ورقة البنكنوت من فئة العشرة دولارات يعرض صورة ورموزا تمثل سعي كندا المستمر من أجل الحقوق والحريات، بما في ذلك إنشاء المتحف الكندي لحقوق الإنسان — أول متحف من نوعه في العالم.



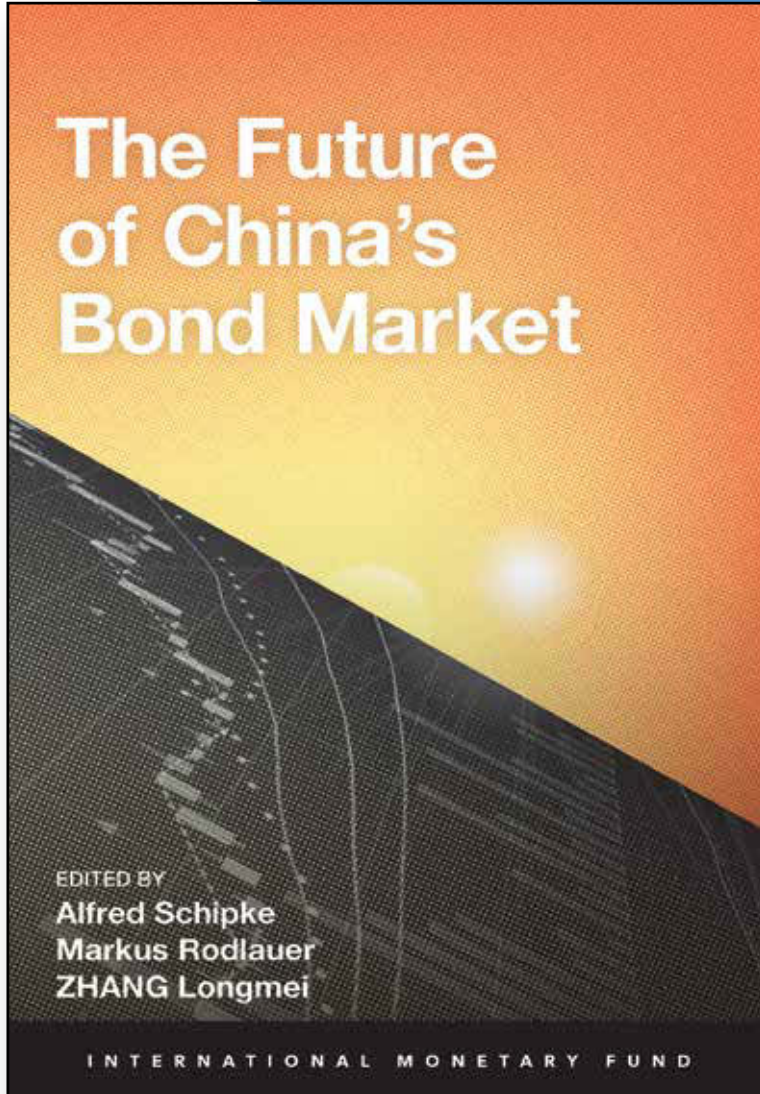
فيولا ديزموند موقفًا شجاعًا ضد الظلم كان بمثابة إلهام لحركة تنشد المساواة والعدالة الاجتماعية في كندا. والآن، بعد مضي أكثر من سبعين عامًا، نكرمها كأول امرأة كندية تظهر صورتها على ورقة بنكنوت (يجري تداولها بانتظام) ونأمل أن تكون قصتها ملهمة للجيل القادم من الكنديين لكي يحذوا حذوها! **FD**

غلين غوتسيلينغ من فريق مجلة التمويل والتنمية.

شباك التذاكر لتشتري تذكرة أخرى تسمح لها بالجلوس في الصالة. وعندما رُفِضَ طلبها وأدركت أن السبب هو عرقها غير الأبيض، قررت الجلوس في الصالة الرئيسية على أي حال. وتم استدعاء الشرطة، وأخرجت فيولا بالقوة من دار العرض، مما أحدث إصابة في فخذهما، ثم قضت ١٢ ساعة في السجن ودفعت غرامة قدرها ٢٠ دولارًا.

وبينما لم تكن هناك قوانين في نونفا سكوشا تفرض هذا النوع من الفصل آنذاك، فلم تكن هناك أيضًا أي محكمة في المقاطعة سبق لها الحكم بإبادة سياسات التمييز في الفنادق أو دور العرض أو المطاعم. وكانت تُفرض ضريبة قدرها سنتان على تذكرة مقعد الشرفة الذي يبلغ سعره ٢٠ سنتًا، بينما كانت الضريبة ٣ سنتات على تذكرة مقعد الصالة الذي يبلغ سعره ٤٠ سنتًا. فانتهى الأمر بإدانة ديزموند لامتناعها عن سداد ضريبة تبلغ سنتًا واحدًا للحكومة.

وفي هذا الصدد قالت جنيفر أوكونيل، الأمين البرلماني المساعد لوزير المالية، في كلمتها بمناسبة صدور ورقة البنكنوت من فئة العشرة دولارات: «في عام ١٩٤٦ اتخذت



مستقبل سوق السندات في الصين

«سوق السندات الصينية أكبر وأهم من أن يغفلها أو يسيء فهمها المستثمرون وصناع السياسات. والآن، مع ظهور هذه المطبوعة، لا عذر لأحد إذا أغفلها أو أساء فهمها».

—باري آيكنغرين، جامعة كاليفورنيا، بيركلي

التمويل والتنمية، مارس ٢٠١٩



MF IAA2019001

bookstore.imf.org