

تعقب قضايا عدم المساواة

براكاش لونغانى يقدم لمحة عن ماريان برتراند المناصرة
لمفهوم النمو الشامل من جامعة شيكاغو

وقد حصلت برتراند خلال مسيرتها المهنية على العديد من الجوائز والتكريمات، بما في ذلك جائزة عام ٢٠٠٤ عن «المساهمات المتميزة من النساء الشابات» في مجال الاقتصاد، وجائزة أخرى عام ٢٠١٢ عن «المساهمات المتميزة في مجال اقتصاديات العمل». وفي عام ٢٠٢٠، وقع الاختيار عليها لإلقاء محاضرة إيلي الشهيرة خلال الاجتماعات السنوية للرابطة الاقتصادية الأمريكية. وكانت جانيت يلين، وزيرة الخزانة الأمريكية الحالية، هي من اختارتها، وقالت «شعرت أن برتراند هي أكثر خبراء الاقتصاد التي أود أنا وغيري الاستماع لها».

من بروكسل إلى بوث

لم تكن هذه هي المهنة التي صورتها برتراند. فقد نشأت في بلجيكا، حيث كانت تساعد والديها في بيع الأسماك والطيور في متجرهم الصغير. وقد تعلمت من هذه التجربة «ماهية العمل الشاق» كما ذكرت في مقابلة مع جريدة بلومبرغ. وقد التحقت بجامعة بروكسل الحرة للعمل بالصحافة، ودرست بعض مواد الاقتصاد ظنا منها بأنها قد تساعدها في مسيرتها المهنية.

ولكنها سرعان ما حولت مسار التخصص بناء على نصيحة أحد أساتذة الاقتصاد الذي شجعها أيضا على دراسة الدكتوراه وأوصى بقبولها في جامعة هارفارد التي حصلت منها على درجة الدكتوراه عام ١٩٩٨. وبدأت برتراند مسيرتها الأكاديمية في جامعة برينستون، ولكنها انتقلت لاحقا عام ٢٠٠٠ إلى كلية بوث لإدارة الأعمال في جامعة شيكاغو واستمرت هناك حتى الآن — وهو أمر غير معتاد في مهنة معروف عنها كثرة تنقل كبار أساتذتها بين الجامعات.

وتتذكر برتراند أن ردود الفعل الأولى في شيكاغو تجاه عملها لم تكن مشجعة للغاية، ولا سيما أبحاثها حول انتشار التمييز العنصري. وقالت في مقابلتها مع مجلة التمويل والتنمية «في شيكاغو، عليك أن تثبت قدرتك على المثابرة»، في إشارة إلى شخصيتها العنيدة المعروفة بها في المناقشات والجدالات. وقد وصلت مسارها دون كلل ونجحت في تحقيق مبتغائها. وخصصت لها كلية بوث مساحة لدراسة اقتصاديات العمل وتمويل الشركات، وهما المجالان الرئيسيان اللذان تتركز فيهما

تقارير إخبارية صدرت في شهر ديسمبر الماضي إلى أن سيدة سوداء، وتدعى تينيشا تيت-أوستن، ارتفعت قيمة منزلها بنصف مليون دولار أمريكي عندما طلبت من أحد أصدقائها من ذوي البشرة البيضاء أن يدعي ملكيته للمنزل. وعندما رويت الخبر لأحد أصدقائي، وهو خبير اقتصادي، نظرت لي بتعجب قائلاً «برتراند ومولاناثنان».

ولم يكن بحاجة إلى قول المزيد. فقد كان يشير إلى إحدى أشهر الدراسات الاقتصادية على مدار العقدين الماضيين، وهي دراسة لماريان برتراند وسيندهيل موليناثنان صدرت عام ٢٠٠٤، وكلاهما أستاذان بكلية بوث لإدارة الأعمال بجامعة شيكاغو في الوقت الحالي. وكان قد أرسلنا حوالي ٥٠٠٠ سيرة ذاتية مزورة للتقديم في وظائف معلنة في بوسطن وشيكاغو، ووجدا أن الأسماء التي تبدو أنها لأفراد من ذوي البشرة السوداء، مثل لاكيشا، كانت احتمالية إعادة الاتصال بها أقل بنسبة ٥٠٪ مقارنة بالأسماء التي تبدو أنها لأفراد من ذوي البشرة البيضاء، مثل إميلي، بالرغم من أن السير الذاتية تشابهت جميعها في المؤهلات. وكان من الصعب عزو هذه النتيجة لأي عوامل أخرى بخلاف التعصب الصريح أو التحيز اللاشعوري.

وهذه هي إحدى عدة دراسات رسخت لشهرة برتراند في مجال دراسة وتوثيق الأسباب وراء عدم تحقيق الكثيرين، مثل النساء والأقليات، للنجاح الذي يستحقونه، وحصول البعض، مثل كبار الرؤساء التنفيذيين، على رواتب تفوق كثيرا ما يستحقونه. ويقول لورنس كاتز، المستشار والمشرف على رسالة ماريان التي نالت بها درجة الدكتوراه، وهو أستاذ مرموق في اقتصاديات العمل بجامعة هارفارد، «تستحدث ماريان وسائل ذكية للغاية للكشف عن عدم المساواة». ويضيف قائلاً في مقابلة مع مجلة التمويل والتنمية «لكنها تعمل أيضا بشكل جاد وفعال مع الآخرين. وهذا المزيج من المواهب هو ما يميزها». وقد شارك كاتز في لجان مناقشة رسائل الدكتوراه لأكثر من ٢٠٠ طالب في جامعة هارفارد على مر السنوات.



«هذا هو الواقع بالرغم من أن البنوك التي تمثل النساء نسبة أكبر من أعضاء مجالس إدارتها كانت تدار على نحو أكثر كفاءة».

وتشير برتراند إلى الخسارة المجتمعية الكبيرة الناتجة عن «سوء توزيع رأس المال البشري» بهذا الشكل. «فالنساء لا يولدن بميزة نسبية تؤهلن لتغيير الحفاضات، مما يعني أننا نخسر قطعاً إذا كانت نسبة الشركات على قائمة فورتشين ٥٠٠ التي تديرها النساء لا تتجاوز ٥٪».

وتيرة التقدم

أقرت برتراند في البداية التقدم المحرز نحو الحد من الفجوات بين الجنسين. فقد أكدت أثناء إلقائها محاضرة إيلي على التراجع المستمر في الفجوات بين الجنسين على مستوى العالم، ولا سيما البلدان المتقدمة، من حيث نسب التعليم والمشاركة في القوة العاملة، ووصفت ذلك بأنه «أخبار سارة».

وتقول برتراند إنه كان من الممكن التعجيل بوتيرة التقدم لولا «التغير البطيء في الأعراف والتقاليد». ومن هذه الأعراف التي قامت بدراستها أن الرجل ينبغي أن يحقق دخلاً أعلى من زوجته. وقد خلصت دراستها التي شاركها فيها عدد من المؤلفين إلى تراجع حاد في نسبة الأسر التي تدر فيها الزوجة دخلاً أكبر. ومما يثير الاهتمام أن هذا التراجع يطرأ مباشرة بعدما تصل مساهمة المرأة في دخل الأسرة إلى أكثر من النصف، مما يشير إلى أن الأزواج والزوجات يتأثرون كثيراً على ما يبدو بتلك الأعراف التي تفترض أن الرجل ينبغي أن يكون أعلى دخلاً. وقد أجرى المؤلفون تحليلاً متعمقاً توصلوا من خلاله إلى أن الأسر التي تكون المرأة فيها أعلى دخلاً من الرجل تشهد «سلوكيات تعويضية» من جانب الزوجة التي تبدأ في تحمل المزيد من المهام المنزلية. ورغم ذلك — أو ربما نتيجة لذلك، كانت الأسر التي حققت فيها المرأة دخلاً أعلى أكثر عرضة للخلافات الزوجية والطلاق.

وباعتبارها أما لابنتين، تأمل برتراند في استمرار تحسن أوضاع النساء. وفي خطابها خلال حفل تخرج الطلاب بجامعة شيكاغو، وجهت حديثها للشابات ضمن الحضور قائلة إن عليهن مواصلة الكفاح من أجل تغيير الأعراف والتقاليد، وأضافت «إذا أردت تحقيق جميع مطامحك في الحياة، عليك اعتبار مدى استعداد الطرف الآخر لتغيير الحفاضات وإعطائك الفرصة للوصول إلى أعلى المنازل في مسيرتك المهنية».

بطولة أم مطامع استيلائية؟

الرؤساء التنفيذيون هم الأبطال في عالم الشركات. وفي الوقت الحالي، عادة ما يبلغ دخل الرئيس التنفيذي ٣٥٠ ضعف دخل العامل العادي، وهو ما يمثل ارتفاعاً ضخماً مقارنة بنسبة ٢٠ إلى ١ التي كانت سائدة عام ١٩٦٥. وعندما كانت برتراند لا تزال طالبة بالجامعة في التسعينات، كانت النظرية الرئيسية المستخدمة في تفسير تزايد رواتب الرؤساء التنفيذيين هي أن مساهمي الشركات يحدون الراتب والمزايا الأخرى على نحو يضمن تحفيز الرئيس التنفيذي على العمل الشاق وتعظيم قيمة الشركة.

أبحاث برتراند. كذلك تعجب برتراند بطبيعة كلية بوث التي تتسم بتعددية التخصصات والشمول. وتقول «في هذا المكان، يمكنك العمل مع أطباء نفسيين في مبنى واحد يضم أيضاً جين فاما وديك ثالر (الفائزين بجائزة نوبل) — وقد اشتهر فاما بعمله في مجال كفاءة الأسواق المالية وثالر بأبحاثه حول مختلف اختلافات هذه الأسواق».

اضطرابات الأمومة

في حين كان عمل برتراند في مجال عدم المساواة العرقية هو سبب شهرتها في البداية، ذاع صيتها فيما بعد بفضل أبحاثها حول عدم المساواة بين الجنسين. وتشير إلى أن هناك اختلافات بين هذين النوعين من التمييز. ويصعب إنكار «الدور الرئيسي للتعصب» في تفسير التمييز العنصري. وفي المقابل، تقول برتراند في إحدى كتاباتها إن «التمييز على أساس الجنس في مكان العمل ليس هو التفسير الرئيسي» لعدم التكافؤ المهني بين النساء وأزواجهن من حيث الدخل والترقي إلى المناصب العليا. وهي لا تنكر بذلك وجود التمييز على أساس الجنس، بما في ذلك في مهنتها — وهو ما وثقته في مسح تم عرضه على الرابطة الاقتصادية الأمريكية عام ٢٠١٩.

غير أن برتراند أشارت إلى أن التفسير المعتاد والأهم للفجوات بين الجنسين يكمن في الإنجاب ورعاية الأطفال. فقد وثقت في دراساتها المفصلة وجود تقارب في المسيرة المهنية للنساء الحاصلات على تعليم جامعي وأزواجهن حتى ولادة الطفل الأول. وتضيف قائلة «بتراجع دخل الأمهات بحدّة عقب ولادة الطفل الأول مباشرة، ولا يعود إلى سابق مستواه مطلقاً». وينطبق ذلك أيضاً حتى على النساء الحاصلات على شهادات مهنية مرموقة. فقد أثبتت برتراند من خلال دراسة أجرتها بالتعاون مع كاتز وكلوديا غولدن (راجع المقال الوارد في عدد سابق من مجلة التمويل والتنمية الذي يعرض لمحة عن حياة غولدن) أن خريجات برامج ماجستير إدارة الأعمال المرموقة عادة ما يعملن لساعات أقل وتتعطل مسيرتهن المهنية عقب إنجاب أطفالهن. وتقول إن النساء يواجهن صعوبات أكبر في تلبية متطلبات الوظائف الأعلى أجراً من حيث التعامل مع المواعيد غير المرنة والالتزام بساعات عمل أطول يومياً، كما هو الحال في القطاع المالي على سبيل المثال، «نظراً لأن المرأة تظل هي المسؤولة عن الجزء الأكبر من جميع المهام المنزلية، بما في ذلك تربية الأبناء».

وتتفق هذه النتائج مع أبحاث راتنا ساهاي، المستشارة الأولى لمدير عام صندوق النقد الدولي المعنية بالقضايا المرتبطة بنوع الجنس، التي أثبتت أن النساء حول العالم لا يتمتعن بالتمثيل الكافي «على جميع المستويات في النظام المالي العالمي، بداية من المودعين والمقترضين وحتى أعضاء مجالس الإدارة والجهات التنظيمية». وقد أجرت ساهاي دراسات مشتركة مع مارتن سيهاك وآخرين من صندوق النقد الدولي خلصت من خلالها إلى أن النساء يمثلن أقل من ٥٪ من الرؤساء التنفيذيين للمؤسسات المالية وأقل من ٢٥٪ من أعضاء مجالس إدارات البنوك. وتقول ساهاي

من الإمبريالية إلى الشمول

تتناول برتراند في عملها الوجه المتغير للاقتصاد. ففي عام ١٩٨٤، أطلق جورج ستيغلر من جامعة شيكاغو الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد مسمى «العلم الإمبريالي» على الاقتصاد. وحسب هذا المفهوم، يستوطن «الاقتصاديون التبشيريون» العلوم الاجتماعية الأخرى «لمكافحة الثوابت التشاؤمية والعدائية غالبا». وتضيف برتراند، بعد مرور أربعة عقود، تبدلت الأدوار، «وأقول بكل تواضع إن الاقتصاديين أدركوا خطأهم وأصبحوا يؤمنون الآن بالعلوم الاجتماعية الأخرى بدلا من نبذها».

ومن التغيرات الهائلة أيضا ما نراه من اهتمام بقضايا العدالة في مجال الاقتصاد. وقد اشتهر روبرت لوكاس من جامعة شيكاغو والحائز على جائزة نوبل أيضا بتحذير زملائه من «التركيز على مسائل التوزيع، الذي يعد في رأيه من الاتجاهات الضارة بسلامة الاقتصاد، بل أكثرها تضليلا وخبيثا». وتقول برتراند إن الاهتمام بعدم المساواة لا يستدعي «تراجع التركيز على الكفاءة [نظرا لأن] عدم المساواة يضر بالكفاءة أيضا». وتستشهد بالدراسة التي أعدها زميلها شانغ تاي شي بكلية بوث والتي أشارت إلى أن تذليل الحواجز أمام النساء والأمريكيتين من أصل إفريقي ساهم بمقدار الربع في معدلات النمو التي تشهدها الولايات المتحدة الأمريكية.

وقالت برتراند أيضا إنه ينبغي النظر إلى آثار السياسات الاقتصادية من منظور أشمل. فأى سياسة تجارية على سبيل المثال قد تجتاز اختبار التكلفة والمنفعة، ولكن إن كان الغرض منها هو إغلاق ٨٠٪ من المصانع في بعض المجتمعات المحلية، يتعين حينها أن نأخذ في الاعتبار عدم المساواة الناجم عن هذه الخسائر المركزة «وأن نعثر على وسيلة للموازنة بين هذه الاعتبارات». ورغم صعوبة ذلك، تشعر برتراند بالتفاؤل. وقالت في مقابلتها مع مجلة التمويل والتنمية إنها سعيدة بما تراه من وعي من جانب المؤسسات المالية الدولية، مثل صندوق النقد الدولي، بضرورة الموازنة بين اعتبارات الكفاءة والعدالة، ووصفته بأنه «تحول منطقي في الواقع».

قد أيدت فاليري سيرا هذا الفكر، والتي ترأست في السابق قسما معنيا بالنمو الشامل والسياسات الهيكلية بصندوق النقد الدولي. وقد أعد هذا القسم كتابا شاملا عن كيفية الموازنة بشكل أفضل بين اعتبارات الكفاءة والمساواة في البلدان — وذلك في ضوء مختلف السياسات التي يقدم الصندوق المشورة بشأنها. وتضيف برتراند قائلة «كلما ازدادت البلدان ثراء، تصبح أقدر على تخصيص المزيد من الوقت والموارد لاعتبارات العدالة. وقد أصبح بإمكاننا الآن

تحقيق الشمول العالمي». **FD**

براكاش لونغاني مساعد مدير مكتب التقييم المستقل بصندوق النقد الدولي.

غير أن دراسة برتراند التي أجرتها بالتعاون مع موليناثان الذي كان زميلا لها في المرحلة الجامعية بهارفارد آنذاك أشارت إلى أن رواتب العديد من الرؤساء التنفيذيين لم تكن نتيجة العمل الشاق بل الحظ. ففي قطاع النفط على سبيل المثال، توصلت الدراسة إلى ارتفاع تعويضات الرؤساء التنفيذيين بالتزامن مع ارتفاع أسعار النفط بالرغم من أن أسعار النفط العالمية تحددها سوق عالمية ليس للرؤساء التنفيذيين أي سيطرة عليها. وبالمثل، حصل الرؤساء التنفيذيون للشركات التي يتم تداول منتجاتها دوليا على زيادة في رواتبهم نتيجة التحركات المواتية في أسعار الصرف. لذلك انتهت الدراسة بعبارة اقتبستها دراسات عديدة لاحقا، حيث أشار المؤلفون إلى أن «التغير في أجور الرؤساء التنفيذيين ليس مرهونا بحجم الأرباح المحققة من الأنشطة المعتادة فحسب، بل يعتمد على الحظ أيضا».

وتتذكر برتراند عرض الدراسة خلال فعاليات المعهد الصيفي التابع للمكتب الوطني للبحوث الاقتصادية، وهو مؤسسة مرموقة تتيح الفرصة لعرض الأعمال الجديدة. وفي التسعينات، لم تكن فكرة حصول الرؤساء التنفيذيين على أجور مبالغ فيها مقبولة للكثيرين في الدوائر المعنية بمجال تمويل الشركات. وتقول برتراند «يجب أن أشير إلى أن ردود الفعل الأولى تجاه الدراسة لم تكن جيدة». ولكن منذ صدور الدراسة، توصل العديدون إلى شواهد تؤيد مفهوم «المطامع الاستيلائية»، كما وصفته دراسة برتراند وموليناثان، الذي تقوم عليه منظومة تعويضات الرؤساء التنفيذيين: فضعف الحوكمة المؤسسية يعطي الفرصة للرؤساء التنفيذيين لتحديد رواتبهم في غياب الإشراف الكافي من جانب المساهمين. كذلك أيد الكثيرون ما توصلت إليه الدراسة من أن زيادة كفاءة الحوكمة بالشركات تساهم في انحسار هذه الممارسات الاستيلائية، كما هو الحال في الشركات التي يكون أحد كبار مساهمها عضوا في مجلس إدارتها ويستطيع بالتالي الحد من قدرة الرئيس التنفيذي على السيطرة على منظومة التعويضات.

وقد ساهم عمل برتراند وزملائها في تشجيع الحوار حول دور الشركات في المجتمع، مثل خطاب لاري فينك، الرئيس التنفيذي لشركة بلاك روك لإدارة الاستثمارات. وكتب فينك يقول إن الشركات يجب أن يكون لديها «حس بالمسؤولية الاجتماعية»، وهي دعوة بعيدة تماما عن الرأي المنسوب للاقتصادي ميلتون فريدمان من جامعة شيكاغو حول الشركات التي يتمثل غرضها الوحيد من وجهة نظره في خلق أكبر قيمة ممكنة للمساهمين. وتشير برتراند إلى أن «تدريب العاملين والتفكير في المجتمع غالبا ما ينعكسان بشكل إيجابي على قيمة الشركة في المدى البعيد، ولا أعتقد أن فريدمان كان ليختلف مع هذا الرأي على الإطلاق». وتضيف قائلة «إن النظرة الضيقة للشركات التي تقف عند حدود المدى القصير فقط» ترجع في الجزء الأكبر منها إلى منظومة تعويضات الرؤساء التنفيذيين.

وتعترف أنه يمكن في الغالب أن تكون هناك «مفاضلة بين العائد المالي والتأثير الاجتماعي»، ولكنها تشير إلى أن هناك استعدادا متزايدا «وحقيقيا لدى البعض للتنازل عن جانب من أرباحهم إذا ما شعروا أن بإمكانهم التأثير على [المجتمع]».