

افغانستان آزاد – آزاد افغانستان

AA-AA

چو کشور نباشد تن من مباد بدین بوم و بر زنده یک تن مباد
همه سر به سر تن به کشتن دهیم از آن به که کشور به دشمن دهیم

www.afgazad.com

afgazad@gmail.com

Political

سیاسی

بهرام رحمانی
۱۹ سپتمبر ۲۰۲۴

۱۸ سپتمبر، روز بین‌المللی دستمزد برابر در مقابل کار برابر!

روز ۱۸ سپتمبر از سوی سازمان ملل متحد به عنوان روز جهانی دستمزد برابر نامگذاری شده است. تبعیض در محل کار نقض یکی از حقوق اساسی بشر است. کارکنان ممکن است به دلایل مختلف، از جمله بر اساس جنسیت مورد تبعیض قرار بگیرند. زنان یکی از گروه‌هایی هستند که در مورد دستمزد بسیار مورد تبعیض قرار می‌گیرند. یکی از مهم‌ترین راه‌های اصلاح این وضعیت و دستیابی به برابری جنسیتی، از طریق ارتقاء و ترویج برابری در دستمزد است.

«روز دستمزد برابر»، روزی برای یادآوری نابرابری و شکاف جنسیتی در پرداخت دستمزد به مردان و زنان، و تلاش برای برقراری برابری با چهار شاخص است.

هر یک از زیرشاخص‌های ۴ گانه، دارای متغیرهای متفاوت هستند. در مورد شاخص اقتصاد، شکاف در ۵ متغیر «نرخ مشارکت نیروی کار زنان نسبت به مردان»، «برابری دستمزد بین زنان و مردان برای کار مشابه»، «نسبت درآمد تخمینی زنان به مردان»، «نسبت زنان به مردان در مشاغل قانون‌گذار، مقامات ارشد و مدیریتی» و «نسبت زنان به مردان در نیروی کار تخصصی و حرفه‌ای» مورد محاسبه قرار می‌گیرد. در بین شاخص‌های اقتصادی، وزن مولفه «برابری دستمزد بین زنان و مردان برای کار مشابه» بیش‌تر است. شاخص‌های سنجش توانمندسازی سیاسی شامل «نسبت زنان به مردان در سمت‌های پارلمان»، «نسبت زنان به مردان در سطوح وزارتی» و نسبت «رئیس دولت زن به مرد در ۵۰ سال گذشته»، می‌شوند.

برابری دستمزد مربوط به عادلانه بودن پرداخت است. زنان و مردان باید برای یک کار برابر یا کار با ارزش برابر، دستمزد برابر دریافت کنند. منظور از دستمزد برابر برای کار برابر این است که زنان و مردان باید برای کار یکسان یا مشابه، دستمزد برابر دریافت کنند. همچنین زنان و مردان باید برای کاری که ممکن است از جهات مختلف متفاوت باشد اما از نظر ارزش برابر است، دستمزد برابر دریافت کنند. به مورد دوم دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر گفته می‌شود. ارزیابی ارزش مشاغل آسان نیست. با این وجود، با توجه به مهارت، صلاحیت و پیش‌زمینه‌های لازم برای انجام یک کار مثلاً مدرک دانشگاهی، مسئولیت، میزان انرژی لازم برای انجام کار و شرایط کاری، می‌توان به‌عنوان مثال، دو شغل مراقبت از کودکان (عمدتاً در اختیار زنان) و کارگر ساخت و ساز (عمدتاً در اختیار مردان) را دارای ارزش مشابه دانست.

روز حقوق برابر روزی برای یادآوری نابرابری و شکاف جنسیتی در پرداخت دستمزد به مردان و زنان، و تلاش برای برقراری برابری است.

متأسفانه در جهان سرمایه‌داری، یکی از رایج‌ترین عوامل در تصمیم‌گیری برای این‌که چه کسی شغلی پیدا کند، زمانی که دو متقاضی در تمام جنبه‌های دیگر به‌طور مساوی با یکدیگر همسان هستند، جنسیت است. این امر، به‌ویژه در مواردی که شغل مورد نظر با فشار بالا یا ریسک بالا در نظر گرفته می‌شود، صادق است. همه این‌ها در کنار هم جمع شده و باعث می‌شود زنان درصد پائینی مزد نسبت به مردان در موقعیت مشابه درآمد کسب کنند.

شاخص شکاف جنسیتی از سوی مجمع جهانی اقتصاد و با هدف مقایسه میزان برابری بین زن و مرد کشورهای جهان بکار می‌رود و از چهار مولفه آموزش، بهداشت، مشارکت اقتصادی و مشارکت سیاسی تشکیل می‌شود. تاکنون کشورهای اسکانديناوی بیش از هر کشور دیگری برای کاهش شکاف جنسیتی قدم برداشته‌اند. با این‌حال در این کشورها هم هنوز برابری کامل جنسیتی وجود ندارد.

روز جهانی برای ترویج دستمزد عادلانه، صرف‌نظر از نژاد، کشور مبدأ، جنسیت یا تفاوت‌های موجود در توانایی‌های افراد است. هیچ‌کس نباید بر اساس جنسیت، نژاد، پیشینه اجتماعی-اقتصادی، ملیت و هر مورد دیگری مورد تبعیض قرار گیرد و هر کس باید به حق و حقوق برابر با شخص دیگری دسترسی داشته باشد که کاری با ارزشی معادل انجام می‌دهد. با این وجود، بخش زیادی از شهروندان جهان در جوامع مختلف، از تبعیض و حشتناکی رنج می‌برند که نه تنها کار و درآمد، بلکه تمام جنبه‌های زندگی آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار داده است، با این حال نمی‌توانند برای به رسمیت شناخته شدن و رسیدن به حق واقعی خود مبارزه کنند و تمام تلاش‌های آن‌ها به‌اجبار حول محور بقا قرار می‌گیرد. بعضی از مردم جهان به‌اندازه تلاش‌های خود دریافتی ندارند، اما به‌واسطه شرایط حاضر می‌شوند بسیار بیشتر از دیگران فعالیت کنند، اما بسیار کمتر از آن‌ها حقوق دریافت کنند.

زنان در سطح جهان به‌طور متوسط ۸۴ درصد درآمد مردان را دریافت می‌کنند. این تفاوت برای زنان مهاجر، رنگین‌پوست یا صاحب فرزند فاحش‌تر است. در جهانی با این شرایط، مناسبی با عنوان روز بین‌المللی برابری در کار معرفی شده است که سعی دارد ضمن جلب توجهات همگانی به محل‌های کاری متنوع و برجسته‌سازی شرایط کاری جاری در آن‌ها، فراخوانی برای رفع موانع موجود در مسیر دستیابی به جهانی عادلانه‌تر، بهتر و فراگیرتر باشد.



تبعیض در محل کار

تبعیض در محل کار در دنیای امروز به‌رغم رواج چندین قانون ضد تبعیض در سراسر جهان هنوز بیداد می‌کند و حتی در توسعه‌یافته‌ترین کشورها نیز وجود دارد و تاریخچه آن را می‌توان در سراسر تاریخ بشریت جست‌وجو کرد. یک

مسئله واضح در این زمینه این است که زنان اغلب در بسیاری از فرهنگ‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند، اما تبعیض در محل کار به نژاد، مذهب، رنگ پوست یا حتی افرادی با سطح توانایی‌های متفاوتی نیز مرتبط است. یکی از دلایل اصلی نابرابری، تعصب (عمدی یا ناخودآگاه) است. کارفرمایان خواسته یا ناخواسته تصمیمات استخدامی را تحت تأثیر بسیاری از سوگیری‌های فرهنگی، اجتماعی یا شخصی اتخاذ کنند و متقاضیان کار به‌ندرت تنها بر اساس مهارت‌های خود شغل پیدا می‌کنند.

پیچیدگی لایه‌های نابرابری در محل کار

نابرابری در محل کار حتی در این عصر مدرن نیز یک مشکل شایع در اکثر جوامع محسوب می‌شود. لایه‌های نابرابری در محل کار می‌توانند پیچیده و مطابق با مناطق جغرافیایی یا صنعتی متفاوت باشند. برای مثال نابرابری جنسیتی موجب می‌شود مردان بر اتاق‌های هیات‌مدیره و پست‌های اجرایی شرکت‌ها در سراسر جهان تسلط داشته باشند، دریافت حق برای کارمندان اقلیت چالش‌برانگیز است و ترس از تبعیض بسیاری را مجبور می‌کنند که در مورد زندگی شخصی خود دروغ بگویند. قومیت به شدت بر کیفیت شغل و درآمد تأثیر دارد و میانگین درآمد بیش‌تر جوامع اقلیتی ضعیف است و مهم‌تر از این محل زندگی و تحصیل افراد تأثیر عمیقی بر آینده آن‌ها دارد و می‌تواند برای مثال زنان را به دلیل فقدان آگاهی از بازار کار دور نگه دارد. نابرابری آشکار در آموزش اولیه نیز سال‌ها بعد و در قالب اختلاف درآمد، کمبود فرصت‌های پیشرفت و تبعیض خود را نشان می‌دهد. روز بین‌المللی برابری در کار مناسبتی برای رسیدگی به این امور و حفظ حرکت در برابر همه اشکال نابرابری در محل کار است.

دستیابی به «برابری دستمزد» چه قدر پیش رفته؟

شکاف جنسیتی دستمزد در همه کشورها وجود دارد. تفاوت بین درآمد زنان و مردان که به صورت درصدی از میزان درآمد مردان بیان می‌شود، در سطح جهانی ۲۳ درصد تخمین زده می‌شود. به عبارت دیگر، زنان به‌طور متوسط ۷۷ درصد از درآمد مردان را دریافت می‌کنند. این تفاوت، به شکاف جنسیتی دستمزد معروف است. اگرچه این شکاف به آرامی در حال کاهش است، با سرعت پیشرفت فعلی، دستیابی به برابری دستمزد در سراسر جهان حداقل تا سال ۲۰۸۶ طول خواهد کشید.

دلیل شکاف جنسیتی دستمزد

برای بررسی دلایل وجود شکاف جنسیتی دستمزد و شناخت موقعیت‌هایی که نیاز به مداخله موثر دارد شش عامل آموزش و پرورش، وقفه‌های کاری، تفکیک جنسیتی مشاغل، کار پاره وقت در مقابل کار تمام وقت، اتحادیه‌ها و تبعیض در پرداخت را در نظر می‌گیریم.

آموزش و پرورش

به‌طور کلی، شکاف در دسترسی به آموزش بسیار کمتر شده است. اما در برخی از کشورهای، زنان هنوز هم سال‌های کمتری نسبت به مردان در مدرسه حضور دارند زیرا آموزش دختران کمتر مفید یا از نظر اقتصادی سودمند تلقی می‌شود. این تبعیض در آموزش به فرصت‌های شغلی کمتری برای زنان منجر می‌شود.

وقفه‌های کاری

مادران باید در زمان تولد فرزندان‌شان کار را متوقف کنند. مردان نیز وقفه‌های کاری دارند، اما جریمه بیشتری برای زنان وجود دارد: زنان دارای فرزند احتمالا کمتر از مردان و کمتر از سایر زنان بدون فرزند دستمزد دریافت می‌کنند. زنان همچنین سهمی نابرابر از وظایف مربوط به خانه و خانواده را برعهده دارند، که می‌تواند از میزان زمانی که بخواهند به شغل‌شان اختصاص دهند کم کند و در نتیجه فرصت‌های کمتری برای پیشرفت شغلی در اختیارشان بگذارد.

تفکیک جنسیتی مشاغل

درحالی‌که مردان در مشاغل با درآمد بهتر، موقعیت بالاتر و همچنین تصدی پست‌های نظارتی غالب هستند، زنان در مشاغل کم‌درآمد و موقعیت پایین‌تر با قدرت تصمیم‌گیری کمتر قرار دارند. این تفاوت اغلب ناشی از فرضیه‌های کلیشه‌ای در مورد نوع کار «مناسب» برای زنان و مردان است.

کار پاره‌وقت در مقابل کار تمام‌وقت

اکثر کارگران و کارمندان پاره‌وقت زنان هستند که این موضوع نابرابری در دستمزد را افزایش می‌دهد. زنان ممکن است به دلخواه به صورت پاره‌وقت کار کنند، اما بسیاری از زنان به دلیل سهم بیشتری که برای مسوولیت‌های خانوادگی برعهده دارند، مجبور به انجام کار پاره‌وقت هستند. در برخی کشورها، کلیشه‌های جنسیتی به این معناست که کار پاره‌وقت تنها گزینه‌ای است که برای زنان وجود دارد.

اتحادیه و مذاکره جمعی کارگران با کارفرما

بنگاه‌هایی که عمدتاً زنان را استخدام می‌کنند، معمولاً کوچک هستند و شرکت‌های کوچک‌تر احتمال کمتری دارند که اتحادیه‌هایی را به نمایندگی از کارگران خود داشته باشند. در محل‌های کاری کوچک‌تر که زنان عضو اتحادیه نیستند یا سر میز چانه‌زنی جمعی نماینده ندارند، سطح دستمزد برای زنان کمتر است.

تبعیض در پرداخت

تبعیض در پرداخت می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، چه مستقیم و چه غیرمستقیم. در برخی موارد، نرخ دستمزد به طور خاص بر اساس زن یا مرد بودن است که تبعیضی آشکار و مستقیم است. بیشتر اوقات، تبعیض پنهان و غیرمستقیم است، مانند پرداخت دستمزدهای کمتر در بخش‌هایی که به‌طور سنتی با زنان مرتبط است.

تضمین برابری دستمزد

مقابله با عواملی که باعث ایجاد تفاوت در دستمزد می‌شود، تأثیری بسیار فراتر از افزایش دستمزد زنان دارد. این یکی از مهم‌ترین راه‌ها برای مبارزه با تبعیض در محل کار و ایجاد برابری جنسیتی است. حقوق و دستمزد برابر به رفاه خانواده‌ها کمک می‌کند، رقابت شرکت‌ها را افزایش می‌دهد و توسعه ملی را پیش می‌برد. تعهد به پرداخت برابر، تعهد به کار شایسته، عدالت اجتماعی و موفقیت اقتصادی است.

دستیابی به برابری دستمزد بسیار مهم است

استقلال مالی زنان را افزایش می‌دهد و موقعیت و قدرت تصمیم‌گیری آن‌ها را در خانواده و جامعه افزایش می‌دهد. خطر باقی ماندن در فقر یا فقیر کردن زنان و خانواده‌هایشان را کاهش می‌دهد. استاندارد زندگی مناسب برای زنان در دوران بازنشستگی را تضمین می‌کند. خطر وابستگی خانواده‌ها به کار کودکان یا گرفتار شدن در کار اجباری را کاهش می‌دهد. سرمایه‌گذاری بیش‌تر را در بخش خدمات مراقبتی دولتی و خصوصی برای کودکان و سالمندان تشویق می‌کند. مفروضات مربوط به علایق و قابلیت‌های زنان و مناسب بودن آن‌ها برای مشاغل خاص را به چالش می‌کشد. ظرفیت بنگاه‌های اقتصادی را برای جذب و حفظ شایسته‌ترین کارگران واجد شرایط افزایش می‌دهد. رقابت‌پذیری بنگاه‌های اقتصادی را افزایش می‌دهد و به توسعه ملی کمک می‌کند. خطرات ناشی از دعاوی حقوقی به دلیل تبعیض، هزینه‌های حقوقی و خسارات جبرانی را کاهش می‌دهد.

شش توصیه فدراسیون بین‌المللی روزنامه‌نگاران برای تحقق دستمزد برابر

به مناسبت هجدهم سپتامبر، روز جهانی دستمزد برابر، فدراسیون بین‌المللی روزنامه‌نگاران (IFJ) شش توصیه برای رسانه‌ها برای تعیین دستمزد برابر در اتاق‌های خبر منتشر کرده است. فدراسیون اهمیت اتخاذ قوانین محکم برای برابری حقوقی را به دولت‌های جهان یادآوری کرد و از رسانه‌های جهان خواست با پیروی از شش نکته برای دستمزد برابر، اصول شفافیت را در مورد دستمزدها اتخاذ کنند: یک- از مقیاس‌های شفاف برای پرداخت دستمزد در اتاق‌های خبر استفاده کنید. دو- همه فرصت‌های شغلی را به‌صورت عمومی تبلیغ کنید. سه- سیاست فرصت‌های برابر را اتخاذ کنید. چهار- ارزیابی سالانه همه کارکنان را انجام دهید. پنج- ممیزی با دستمزد برابر در محل کار (میانگین حقوق مرد و زن) انجام دهید و نتایج را منتشر کنید. شش- اطمینان حاصل کنید افرادی که به مرخصی زایمان/پدری/والدین می‌روند با همان شرایط کاری و حقوق و دستمزد به همان شغل باز می‌گردند. ماریا آنجلس سامپریو، رئیس شورای جنسیت فدراسیون بین‌المللی روزنامه‌نگاران در این رابطه گفت: «شکاف جنسیتی در دستمزد نشان‌دهنده یک بی‌عدالتی اجتماعی بزرگ در حرفه ما است. زمان آن فرا رسیده است که رسانه‌ها با کارمندان خود بدون توجه به جنسیت و منشاء آن‌ها به‌طور یکسان رفتار کنند. نکات فدراسیون نقطه شروع خوبی برای این کار است.»

المان

روز دستمزد برابر؛ زنان در المان ۱۸ درصد کمتر از مردان درآمد دارند برابری جنسیتی در المان، هنوز راه درازی در پیش دارد. زیرا زنان این کشور همچنان به طور متوسط ۱۸ درصد کمتر از مردان درآمد دارند. «روز دستمزد برابر» توجه را به این بی‌عدالتی جلب می‌کند. بر اساس داده‌های اداره آمار شمال، زنان در هامبورگ در سال گذشته به طور متوسط ۳/۲۳ یورو در ساعت درآمد داشتند، در حالی که همکاران مرد آن‌ها ۹۸/۲۷ یورو در ساعت دریافت کرده‌اند. بر این اساس، دستمزد ساعتی زنان

۹۵/۴ یورو کمتر از مردان بوده است. این به این معناست که شکاف دستمزد بین مردان و زنان بدون تغییر در ۱۸ درصد باقی مانده است.

بر اساس گزارش‌ها، دلایل شکاف جنسیتی در پرداخت دستمزدها به خوبی قابل درک است. زیرا زنان بیشتر از مردان خود از کودکان و بستگان نیازمند مراقبت می‌کنند، آن‌ها بیشتر به صورت پاره وقت و اغلب در مشاغل بهداشتی و اجتماعی که دستمزد پائین‌تری دارند کار می‌کنند. تانیا چاولا، رئیس کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری آلمان (DGB) در هامبورگ، به منظور رفع شکاف جنسیتی دستمزد، خواستار بهبود حقوق در این زمینه‌ها و انجام کارهای بیشتر برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی است.

اقتصاد سیاسی نابرابری و ساختار نظام رفاه در ایران

گزارش‌های متعدد رسمی و غیررسمی نشان‌دهنده وجود شکل‌های گوناگونی از شکاف‌ها و نابرابری‌ها، فقر و طرد اجتماعی در ایران امروز است. روند نابرابری‌ها و شکاف‌های اجتماعی در بخش‌های مختلف جامعه به‌شکلی پیش رفته‌اند که در سال‌های اخیر، شاهد شکل‌گیری اعتراض‌های معیشتی کارگران، معلمان، پرستاران، بازنشستگان، کشاورزان، مال‌باختگان و به طور کلی مزدبگیران و حقوق‌بگیران بوده‌ایم و به همین دلیل، با چند موج گسترده اعتراضی هم مواجه بوده‌ایم.

وضعیت موجود حاصل بی‌عدالتی‌های تاریخی انباشته شده‌ای است که به ساختارهای بنیادین جامعه و بنیادی‌ترینش، یعنی اقتصاد سیاسی مربوط است. پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهند که در چند دهه پس از انقلاب، با فراز و نشیبی، با کاهش هزینه‌های دولت در امور رفاهی روبه‌رو بوده‌ایم. این اتفاق بخشی از خواست مشترکی است که به ویژه با پایان جنگ ایران و عراق در دولت‌های مختلف وجود داشته است. این دولت‌ها، با وجود برخی تفاوت‌هایشان، دست‌کم در یک مورد کاملاً یکسان بوده‌اند و آن هم پائین‌تر نگه داشتن دستمزدهای مزدبگیران بوده است.

رویکرد دولت‌های سرمایه‌داری در عرصه اقتصاد و مزد، تحمیل فقر و نابرابری بر شهروندان است. در چنین روندی، حتی دولت از زیر بار بسیاری از مسئولیت‌هایش شانه خالی می‌کند و حتی اموری مانند آموزش، بهداشت و سلامت و تامین اجتماعی به بازار سپرده می‌شود و در عمل از دسترس بخش‌های گسترده‌ای از جامعه خارج می‌شوند.

نقش اجتماعی دولت و اقتصاد سیاسی نابرابری بنیاد مشترک همه دولت‌های جمهوری اسلامی در این بیش از چهار دهه بوده است. همچنین دولت‌های سعی کرده‌اند با سرکوب و اخراج فعالین کارگری، به بحران‌های طبقه کارگر در ایران نظیر سرکوب مزدی و نبود امکان شکل‌گیری شوراهای سندیکاها و اتحادیه‌های مستقل کارگری دامن بزنند. باین وجود، امروزه حساسیت‌های بیش‌تری درباره فقر و بی‌کاری و آموزش و سلامت و مسکن ایجاد شده و رسانه‌ها در مقایسه با یک دهه قبل بیش‌تر به این مسائل می‌پردازند.

وقتی در گزارش‌های رسمی حدود ۳۰ درصد جمعیت زیر خط فقر مطلق هستند یا چند میلیون کودک بازمانده از تحصیل‌اند، یا پرداخت از جیب مردم در حوزه سلامت بیش از سه برابر متوسط جهانی است، و یا وضعیت محیط زیست با چنان چالش‌هایی مواجه است دیگر نمی‌توان نسبت به آن‌ها بی‌تفاوت ماند و در واقع مسئله بیش از همه، یقه دولت را می‌گیرد.

برای مثال، در سال‌های اخیر تمام آنچه بحران نظام بیمه‌ای تعریف می‌شود به ناپایداری مالی آن تقلیل یافته است یعنی از آن سیاست‌زدائی (depoliticize) می‌شود در حالی که فلسفه تاسیس نظام بیمه‌ای برای کارائی اقتصادی نبوده و لو

این‌که به‌طور جدی هم به افزایش کارائی اقتصادی منجر شده باشد. فلسفه تاسیسی چنین نظام‌هایی حول مسائل اجتماعی بوده و این‌ها نمادهائی از همبستگی اجتماعی در جوامع هستند.

می‌توان مثال‌های متعددی در حوزه آموزش یا حوزه سلامت زد. در حوزه آموزش، سلامت، مسکن، اشتغال، روابط کار و...، جامعه ما دقیقاً در مسیر سراسی تند افتاده است. یا برای مثال، حوزه اشتغال یا نظام بیمه‌ای نیاز به یک تجدید سازمان جنسیتی دارد، اما به دلیل همان بازاری شدن‌ها و چندپارگی‌ها توان چنین تنظیمی را ندارد و نهایتاً طبقات بالاتر از طریق استراتژی سرمایه‌داری، سامانی به خود می‌دهند و سایرین رها می‌شوند و باید به دنبال بازسازی یا تقویت نظام‌های طبیعی و سنتی مثلاً خانوادگی برای حفاظت حداقلی از خود باشند.

نقش دولت در راستای تامین و حفاظت از مواهب عمومی نظیر سلامت و آموزش و مسکن، تنظیم روابط کار و سرمایه از طریق گفت‌وگوهای جمعی و حفاظت از منافع نیروی کار از جمله سیاست‌های اولیه دولت‌ها در تامین رفاه شهروندان است. این‌ها به ویژه از منظر همبستگی اجتماعی اهمیت جدی دارد.

سیاست گذاری اجتماعی دولت باید در بستری شکل گیرد تا تضمین‌کننده حقوق اقتصادی و اجتماعی باشد: حقوق کار و حمایت از کارگران، ایجاد امنیت اقتصادی و اجتماعی و پایداری اجتماعی. از این‌رو، از منظر کارکردی می‌توان سیاست گذاری اجتماعی را به سه قلمرو تولید (تنظیم بازار کار، دستمزد، شرایط کار)، توزیع (تامین اجتماعی، مالیات)، و بازتولید (آموزش، سلامت، مسکن، خدمات اجتماعی) تفکیک کرد.

در دو دهه اخیر پژوهش‌های زیادی انجام شده که نشان می‌دهد چگونه تضعیف یا عقب‌نشاندن رفاه عمومی، موجب تضعیف حتی دموکراسی بورژوائی و سوسیال دموکراسی و گسترش جریان پوپولیست به‌غایت راست‌گرا در اروپا و امریکا شده است.

دییگر از دولت رفاه سوئدی و دانمارکی و فنلاندی خبری نیست. در ایران هم اهمیت بحث‌های رفاهی، حتی در جنبش مشروطه در بین نیروهای سیاسی مطرح بود. طیفی از روشنفکران مشروطه پایداری اهداف مشروطه را منوط به برنامه‌های رفاهی می‌دانستند. این گفتمان بر بخشی از تحولات رفاهی اواخر دوره قاجار (نظیر تاسیس بیمه اجتماعی و سیاست‌های اولیه مساعدتی) تاثیر جدی داشت.

برای مثال اقتصاد کشورهای اسکاندیناوی به‌طور میانگین در بلندمدت (از دهه ۱۹۹۰ تا اواخر دهه ۲۰۰۰)، ۱۰ درصد رشد بیشتری از امریکا داشته اند و نرخ اشتغال هم حدود شش درصد بیشتر از امریکا بوده است، در عین حالی که به دلیل وجود سیاست‌های بازتوزیعی مردم این کشورها بهره‌مندی نسبتاً عادلانه‌تری از منافع این رشد داشته‌اند. سلامت مالی نیز در کشورهای اسکاندیناوی به مراتب بیشتر از امریکا است. کشورهای اسکاندیناوی همان پولی را در عرصه رفاه اجتماعی سرمایه‌گذاری می‌کنند که امریکا در امنیت داخلی و امور نظامی سرمایه‌گذاری می‌کند. با وجود این، نسبت جمعیت زندانیان به کل جمعیت در امریکا بیش از ۱۱ برابر کشورهای اسکاندیناوی بوده است. اما امروزه اوضاع با آن دوران بسیار فرق کرده است. دولت سوئد نه برای رفاه مردم، بلکه برای عضویت سنگ‌تمام گذاشت و زیر تحقیرهای رجب‌طیب اردوغان فاشیست رئیس جمهوری ترکیه رفت تا عضو ناتو شد و بلافاصله ۱۷ پایگاه نظامی خود را در اختیار نیروهای امریکائی گذاشت. یعنی سیاست‌های اجتماعی نه تنها ابزاری برای توزیع قدرت سیاسی و اقتصادی بین دولت و جامعه برای دستیابی به تغییر هستند، بلکه بازتابی از رابطه قدرت در زمان‌های خاص تغییرات هستند.

دولت‌های جمهوری اسلامی ایران، نه تنها کمترین اهمیتی به برابری دستمزد نمی‌دهند بلکه آمار رسمی زنان در بازار کار جمهوری اسلامی بین ۱۲ یا ۱۳ درصد است. همچنین دولت، طی همان دو مسیر چنددهه‌ای تا توانسته

وظایف خود در زمینه تامین مالی آموزش و سلامت را هم به دوش خانواده‌ها بگذارد. با انوعی از استثناسازی ها بر قانون کار و بیمه موجب شده که بیش از ۷۰ درصد شاغلان تحت پوشش بیمه اجتماعی نباشند و نرخ پوشش بیمه بی‌کاری هم کمتر از ۱۰ درصد باشد. نظام حمایت اجتماعی چه در بخش مساعدتی و چه در بخش مستمری‌های بیمه‌ای کفایت لازم را ندارد. ارائه خدمات حرفه‌ای مثلا در سازمان بهزیستی طی این روندها برون‌سپاری شده و یارانه‌های دولت کفایت پوشش هزینه‌های توری را ندارد. یعنی کل کارکردهای تولید و بازتولید و بازتوزیع و حمایت اجتماعی که باید آن دو نظام رفاهی و تولیدی را به هم گره بزند، به کلی مختل است. دولت به ویژه به بازتولید یعنی آموزش(به ویژه ابتدائی و فنی و حرفه‌ای) و سلامت(نقطه شروع می‌تواند سلامت باشد) و مسکن بخشی از بار مالی را از دوش خانواده‌ها بردارد کمترین اهمیتی قائل نیست.

کارگران ایرانی؛ ارزان‌ترین نیروی کار منطقه

به‌دنبال گرانی افسار گسیخته و نرخ بالای تورم در ایران، آمار جمعیت زیر خط «فقر مطلق» در این کشور روزانه افزایش پیدا کرده و کارگران بیش‌ترین بخش از این جمعیت را تشکیل می‌دهند روزنامه کار و کارگر جمهوری اسلامی ایران، دوشنبه ۲۷ فروردین ۱۴۰۳، در گزارشی به وضعیت حقوق‌بگیران و کارگران در شرایط اقتصادی ایران پرداخت و اعلام کرد، دریافتی مزدبگیران در ایران ریالی اما هزینه زندگی آن‌ها دلاری است. این گزارش اضافه کرد، در مقایسه با حقوق ماهانه کارگران در کشورهای دیگر منطقه، کارگران ایران کمترین دستمزد را دریافت می‌کنند.

بر اساس این گزارش، افزایش ۳۵ درصدی حقوق کارگران ایران و محاسبه حداقل دستمزد ۱۱ میلیون و ۶۰۰ هزار تومانی، معادل ۱۷۳ دلار، در حالی تصویب شده است که کارگران در کشور آذربایجان حداقل ۲۰۰ دلار، در ترکیه ۵۶۰ دلار و در سعودی ۸۰۰ دلار دریافت می‌کنند.

پس از تصویب حق دستمزد کارگران ایران از سوی شورای عالی کار برای سال ۱۴۰۳، فعالان کارگری ایرانی هشدار دادند دستمزد جدید کارگران عقب‌ماندگی معیشتی سال قبل آن‌ها را جبران نکرده و این دستمزد هم‌تراز با تورم بالا نیست.

بر اساس ماده ۴۱ قانون کار ایران، دستمزد و مزایای کارگران باید بر اساس نرخ تورم واقعی کشور محاسبه شود؛ این در حالیست که فعالان کارگری در ایران معتقدند حداقل دستمزد کارگران برای سال ۱۴۰۳ حتی نصف سید هزینه‌های حداقلی خانوارهای کارگری را پوشش نمی‌دهد.

به‌دنبال گرانی افسار گسیخته و نرخ بالای تورم در ایران، آمار جمعیت زیر خط «فقر مطلق» در این کشور روزانه افزایش پیدا کرده و کارگران بیش‌ترین بخش از این جمعیت را تشکیل می‌دهند.

روزبه کردونی، رئیس پیشین مرکز پژوهش‌های تامین اجتماعی، در همین خصوص به خبرنگار آملین گفته بود که جمعیت زیر خط فقر مطلق ایران، «از ۱۵ درصد به ۳۰ درصد افزایش یافته است»، بر این اساس، شمار افراد زیر خط فقر مطلق این کشور در مدت کمتر از چهار سال دو برابر شده است.

شرایط وخیم اقتصادی آسیب‌های اجتماعی و نبود امنیت اجتماعی را نیز به دنبال خواهد داشت. به گفته مقام‌های وزارت کار ایران، شمار افراد درگیر آسیب‌های اجتماعی، مانند اعتیاد، در میان کارگران بیش از سایر اقشار و گروه‌های اجتماعی است.

ایران کمترین میزان پرداختی حداقل دستمزد را در بین کشورهای منطقه دارد

به گزارش خبرگزاری خبرآنلاین، ۲۵ خرداد ۱۴۰۳، ایران کمترین حقوق را در میان کشورهای منطقه به کارگران پرداخت می‌کند. حداقل دستمزد در ایران در مقایسه با کشورهای چون ترکیه، آذربایجان، ارمنستان و ... در پائین ترین حد یعنی چیزی بین ۱۴۸ تا ۱۸۰ دلار است.

اقتصاد ۱۰۰ نوشت: در این میان اما بیشترین دستمزد مربوط به کشور عمان با پرداختی ۸۳۹ دلار به کارگران و بعد کشور هائیی چون عربستان و بحرین است که در رتبه‌های دوم و سوم قرار گرفته‌اند.

حداقل دستمزد تعیین شده در کشور ترکیه ۵۶۰ و در عراق ۲۶۰ دلار است.

امارات، قطر، عربستان و ترکیه با پرداخت حقوقی بین ۵۰۰ تا ۱۹ هزار دلار در ماه به مقاصد جذاب برای مهاجران کار تبدیل شده‌اند

در سال ۱۴۰۳ دولت پایه حقوقی کارگران را ۳۵/۳ درصد بالا برد. بنابراین حقوق ۱۴۰۳ کارگر مناهل و داری یک فرزند، طبق قانون پس از کسر مبلغ حق بیمه برای ماه ۳۰ روز حداقل ۱۰ میلیون و ۲۰ هزار و ۱۶۹ تومان و برای ۳۱ روز حداقل ۱۰ میلیون و ۲۴۲ هزار و ۳۲۱ تومان (تقریباً ۲۴۳/۵ دلار با نرخ نیمایی) تعیین شد اما نمایندگان کارگران صورت جلسه شورای عالی کار را امضا نکرده و اصرار دارند حقوق کارگران باید بیش از میزان اعلام شده بالا می‌رفت. حالا ایلنا، خبرگزاری کار ایران، خبر از برگزاری جلسه شورای عالی کار با موضوع بازنگری در ردیف‌های مشخص نرخ‌های حداقل دستمزد داده است.



گزارش جهانی شکاف جنسیتی سال ۲۰۲۴؛ ایران در قعر جدول قرار دارد

۳۰ تیر ۱۴۰۳

در «گزارش جهانی شکاف جنسیتی سال ۲۰۲۴» مجمع جهانی اقتصاد، ایران در قعر جدول کشورهای خاورمیانه تنها بالاتر از سودان در رتبه‌بندی کشورهای خاورمیانه قرار گرفته است.

«گزارش جهانی شکاف جنسیتی سال ۲۰۲۴» مجمع جهانی اقتصاد بر اساس شاخص جهانی شکاف جنسیتی سالانه منتشر شده و وضعیت فعلی و تکامل برابری جنسیتی را در چهار بعد کلیدی بررسی می‌کند.

بر اساس این گزارش به‌طور کلی خاورمیانه و شمال آفریقا در قعر جدول رتبه‌بندی مناطق مختلف دنیا نشسته است و در خاورمیانه، ایران در قعر جدول رتبه‌بندی کشورهای منطقه، در میان پانزده کشور، رتبه چهاردهم را دارد.

در این جدول امارات، اسرائیل، تونس، بحرین، اردن، عربستان، قطر، کویت، لبنان، مصر، عمان، مراکش و الجزیره به ترتیب بالاتر از ایران قرار دارند و تنها کشور سودان بعد از ایران رتبه پانزدهم را دارد.

بنا بر اطلاعات منتشر شده، گروهی از اقتصادهائی که کمترین سطح برابری اقتصادی بین زنان و مردان را دارند به ترتیب عبارتند از بنگلادش ۱/۳۱ درصد، سودان ۷/۳۳ درصد، ایران ۳/۳۴ درصد، پاکستان ۳۶ درصد، هند ۸/۳۹ درصد و مراکش ۰۶/۴۰ درصد.

همه این اقتصادها کمتر از ۳۰ درصد برابری جنسیتی را در درآمد تخمینی بین زنان و مردان دارند. علاوه بر این، سطح برابری در نرخ مشارکت نیروی کار برای همه این چند اقتصاد زیر ۵۰ درصد است که کمترین آن برای ایران ۲۰.۱ درصد است.

رتبه‌های ایران در هر کدام از زیرشاخص‌های این گزارش بر اساس جداول ارائه شده در آن به این شرح است:

مشارکت و فرصت‌های اقتصادی زنان: رتبه ۱۴۴ از ۱۴۶ کشور بررسی شده

دسترسی به آموزش: رتبه ۱۰۲ از ۱۴۶ کشور

بهداشت و بقاء: رتبه ۱۱۶ از ۱۴۶ کشور

توانمندسازی سیاسی: رتبه ۱۴۳ از ۱۴۶ کشور

«گزارش جهانی شکاف جنسیتی سال ۲۰۲۴» مجمع جهانی اقتصاد بر اساس شاخص جهانی شکاف جنسیتی سالانه منتشر شده و وضعیت فعلی و تکامل برابری جنسیتی را در چهار بعد کلیدی بررسی می‌کند. این چهار بعد شامل «مشارکت و فرصت‌های اقتصادی»، «دستیابی به تحصیل و آموزش»، «سلامت و بقاء» و «توانمندسازی سیاسی» هستند.

گزارش امسال ۱۴۶ کشور را پوشش می‌دهد و برای اولین بار سودان و ازبکستان هم در این گزارش بررسی شده‌اند.

چرا سهم مشارکت زنان در اقتصاد ایران پایین آمده است؟

آن‌گونه که آمارهای اقتصادی می‌گوید میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران پایین‌تر آمده است، اقتصاددان‌ها بر این باورند که علت اصلی این موضوع به فرهنگ جامعه و سیاست‌گذاری‌های دولت و حاکمیت و قوانین تبعیض‌آمیز ارجحیت مردان بر زنان برمی‌گردد و این موضوع اصلاً ارتباطی به کوچک یا بزرگ بودن كيك اقتصادی ندارد. آن‌گونه که آمارها نشان می‌دهد مشارکت اقتصادی زنان در ایران در مقایسه با کشورهای دیگر بسیار پایین‌تر است و بعضی از تحلیل‌گران این موضوع را ریشه در سنت می‌دانند که به صورت تاریخی زنان ایرانی کمتر به‌دنبال شغل رفته و در واقع خانهداری را به‌عنوان يك شغل نگاه می‌کنند.

بر اساس آخرین آمارها در بهار امسال از جمعیت فعال ۲۶ میلیونی کشور بیش از ۸۰ درصد مرد و باقی زن بودند. هر چند نرخ مشارکت کل و مردان نسبت به سال گذشته تغییری نکرده، اما نرخ مشارکت زنان ۰.۲/ واحد درصد افزایش یافته است. همچنین نرخ بیکاری زنان سیری صعودی به‌خود گرفته است. به گونه‌ای که نرخ مشارکت مردان حدود ۵ برابر زنان شده است. با توجه به وضعیت بیکاری زنان، می‌توان گفت شکاف جنسیتی عمیقی در بازار کار حکم فرماست.

هر چند تحصیلات زنان در جامعه افزایش پیدا کرده است و تعداد فارغ‌التحصیلان رشد کرده و به جای آن‌که از جوانان زن در بازار کار دعوت شود اما متأسفانه دختران و زنان در سن کار با بی‌اعتنائی از سوی کارفرمایان مواجه می‌شوند که ریشه آن را باید در نگاه ایدئولوژیک سیاست‌گذاران جست‌وجو کرد.

بازار کار ایران بسیار شبیه بازار کار در پاکستان و عراق است اما کشوری مانند عربستان با سیاست‌های محمد بن‌سلمان محدودیت‌های زنان را از ۵ سال پیش تا حدودی کم کرد و موقعیت زنان را تقویت کردند و این مسئله باعث افزایش دو برابری نرخ مشارکت زنان در جامعه شد.

گزارش مرکز آمار ایران تصویری نگران‌کننده از وضعیت نابرابری در بازار کار کشور ارائه می‌دهد. در بازه زمانی پنج ساله بین سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲، نرخ مشارکت زنان در بازار کار به‌طور قابل توجهی کمتر از مردان بوده است.

نتیجه‌گیری

اولین قوانین حداقل دستمزد در اواخر دهه ۱۸۰۰ در کشورهای تازه‌صنعتی‌شده به اجرا درآمد. حداقل دستمزد، همراه با ساعات کار کمتر و شرایط کاری بهتر از خواسته‌های اصلی جنبش‌های اتحادیه‌های کارگری بود. اولین قوانین حداقل دستمزد ملی توسط نیوزیلند در سال ۱۸۹۴ و پس از آن انگلستان در سال ۱۹۰۹ تصویب شد. در حال حاضر در سراسر جهان، تخمین زده می‌شود که ۲۶۶ میلیون کارگر کمتر از حداقل دستمزد حقوق دریافت می‌کنند.

علاوه بر این، دستمزدها در سطح جهان به‌طور متوسط برای زنان کمتر از مردان است. متأسفانه در جامعه ایران، کار با مزد ناچیز از سر استیصال است. در حال حاضر در جامعه ایران، دیگر بحث قانون و غیر قانون و برابر و نابرابر دستمزدها مورد توجه زنان فقرزده نیست. آنچه باعث می‌شود آن‌ها و حتی بسیاری از مزدبگیران مرد، فرودستی خودشان در اشتغال را بپذیرند و صدایشان در نیاید، این است که بروند یک لقمه نانی برای بچه‌هایی تهیه کنند که مبلغ درآمدشان اصلاً برای تامین حتی نیازهای ابتدائی خانواده کافی نیست.

بنابراین در حال حاضر ما در ایران فقط یکی و دوتا و سه تا مانع و مشکل نداریم. کارگاه‌هایی در ایران فعالند که هیچ کنترلی بر آن‌ها وجود ندارد و حتی قانون کار کج و معوج نیز شامل این کارگرها نمی‌شود. در نتیجه زن یا مرد، هیچ‌گونه امنیتی در این کارگاه‌ها ندارند، هیچ بیمه‌ای ندارند، هیچ مرخصی با حقوق ندارند، هیچ بازنشستگی ندارند و هیچ‌گونه حقوق درمانی مشخصی ندارند.

در این میان زنان، قربانیان درجه یک این بیماری و بحران اقتصادی هستند، خصوصاً در بخش خصوصی که این امکان برای کارفرما وجود دارد که شرایط کاملاً غیر اخلاقی را با زنان جوان و گرفتار فقر مطرح کند.

ایران یک جامعه در حال گذار و تغییر است و از جامعه سنتی به جامعه‌ای شبه‌مدرن در حال تغییر است. ساختار خانواده هم البته دگرگون شده و می‌شود بنابراین در عرصه توزیع منابع، اعم از قدرت و ثروت یا منزلت، دیگر مرد آن جایگاه سابق را ندارد. در شرایط فعلی شاهد این هستیم که زن‌ها در بازار کار هستند، هر چند کم در بازار کار رسمی و اغلب در بازار کار غیررسمی و مشغول کار سخت خانگی بی‌اجر و مزد هستند.

«روز دستمزد برابر»، روزی برای یادآوری نابرابری و شکاف جنسیتی در پرداخت دستمزد به مردان و زنان، و تلاش برای برقراری برابری است. این روز در کشورهای گوناگون با توجه به مقدار نابرابری متفاوت است.

به‌طور نمادین تخمین زده می‌شود در آلمان زنان باید ۸۰ روز بیشتر از مردان کار کنند تا حقوقی برابر دریافت کنند. این میزان در فرانسه ۹۶ روز، روسیه ۶۰ روز، هلند ۹۰ روز و در سوئد ۱۰۵ روز است.

طبق گزارش سازمان بین‌المللی کار (ILO)، زنان در سطح جهان بیست درصد کمتر از مردان دستمزد می‌گیرند و روزنامه‌نگاری نیز از این قاعده مستثنی نیست.

در حالی که برخی از رسانه‌ها ادعا می‌کنند که برای اثبات حسن نیت خود در برابری دستمزدها، از مقیاس حقوقی استفاده می‌کنند؛ دسترسی به ترفیع‌ها، پاداش‌ها، و پاداش‌های غیرنقدی معمولاً به‌صورت عمومی منتشر نمی‌شود. علاوه بر این، مادر بودن عامل دیگری است که به ناچار کاهش دستمزد دیگری را به‌همراه دارد که بر کل حرفه یک زن تأثیر می‌گذارد.

نهایتاً زمانی مزدها و به‌طور کلی انسان‌ها بدون توجه به جنسیت، ملیت، باورهای مختلف مذهبی و عقاید سیاسی برابر خواهند شد که به‌معنای واقعی به سیستم نابرابر و ناعادلانه سرمایه‌داری و استثمار انسان از انسان خاتمه داده شود!

چهارشنبه بیست و هشتم شهریور-سنبله-۱۴۰۳-هجدهم سپتامبر ۲۰۲۴