نگاه

## کارگران فقیر؛ تناقض کار و بی‌کاری

زهره قلیچی

معیشت این روزها سخت‌تر شده است، شاید خیلی سخت‌تر. صفت و سخت با پسوند «تر» به این دلیل با قاطعیت و به صورت یک گزاره درست به کار می‌رود که اگر قرار باشد به رفاه عمومی در دهه پیش عدد N را نسبت بدهیم (یا دو دهه پیش عدد چند N را) بی‌هیچ شک و تردیدی با هر سنجه‌ای که بسنجیم و هر آمار و هر مرکز آماری را ملاک قرار دهیم، بر این نظر به اشتراک می‌رسیم که آن عدد N امروز به هر عددی که تبدیل شده باشد؛ آن عدد کوچک‌تر شده است. اگر عدد رفاه را در دهه پیش ۱۰ در نظر بگیرید، بی‌هیچ تردید اگر رفاه امروز در جامعه ایرانی پنج یا کمتر از آن نباشد و این دید را دیدی از روی تعصب مخالفان ارزیابی کنیم، خوش‌بین‌ترین افراد هم عددی کمتر مانند هشت باید به رفاه عمومی در جامعه ایرانی نسبت دهند. خلاصه این روده‌درازی از آن نظر است که برای رسیدن به فهم مشترک از کاهش رفاه عمومی، هیچ مخالفتی وجود نداشته باشد. خلاصه اینکه تمام منابع این موضوع را به مدد آمار نشان داده‌اند که زندگی در ایران از منظر اقتصادی سخت‌تر و چه‌بسا بسیار سخت‌تر از دو دهه پیش شده است.

اینکه آیا این موضوع اپیدمی اقتصادی است که دامان اقتصاد تمام دنیا را گرفته و رها نمی‌کند، بحث دیگری است اما بی‌هیچ تردید، در میان اقشار مختلف در حالت کلی، آنهایی که دارند خدمات ارائه می‌کنند، وضع نامناسب‌تری دارند و بین ارائه‌کنندگان خدمات، قشر کارگر که بخش اعظم آنها مشمول حداقل‌بگیری قانون کار هستند، جزء کسانی هستند که روزگار معیشتی آنها به‌سختی می‌گذرد. شاید به همین دلیل باشد که این جامعه بیش از دیگران در تکاپوی آن هستند که اخبار مربوط به تعیین دستمزد را پیگیری می‌کنند و از آن سو برخی از فعالان صنفی این جامعه درصدد هستند که با طرح موضوعات و معضلات در رسانه‌ها شرایطی را فراهم کنند تا تصمیم نهایی در این زمینه، منطقی‌تر و نزدیک به واقعیت صحنه گرفته شود و شاید از همین باب هم باشد که وقتی رسانه‌ها را ورق می‌زنیم و می‌بینیم، برخی هم این رسالت نانوشته را برای خود قائل‌اند که به موضوعات اقشار پایین‌دست، بیشتر بپردازند. حالا در آن سوی ماجرا فعالان کارگری مشکلات مختلفی را هر روز با رسانه‌ها طرح می‌کنند و از مصائب و مشکلاتی می‌گویند که هرچند همه اقشار جامعه حتی متمولان در دهک بالایی را هم دچار ترس از موقعیت کرده است، اما بیش از هر چیز به معیشت جامعه کارگری آسیب می‌رساند. از این جمله است گفته‌های دبیر اجرائی خانه کارگر گلستان که با درنظرگرفتن شرایط اقتصاد و فشار معیشتی بر دوش خانواده‌های جامعه کارگری، گفته است: پایین‌بودن دستمزد نیروی کار، معیشت آنها را دچار مشکل می‌کند. غلامرضا طالبا درباره وضعیت معیشت کارگران پای رئیس‌جمهوری را به میان کشیده و معتقد است: امروز مظلوم‌ترین اقشار در جامعه، کارگران هستند و اگر رئیس‌جمهور محترم فکری اساسی درباره افزایش دستمزدها متناسب با نیازمندی‌های اساسی کارگران نکند، نمی‌توان دورنمای صنعت و تولید کشور را روشن متصور شد؛ چراکه تورم کمر کارگران را شکسته و فشار ناشی از این تورم آنها را از روی خانواده‌های‌شان شرمنده کرده است. طالبا خطاب به نهادهای تصمیم‌گیر هم گفته است: از دولت و مجلس می‌خواهیم که به فکر معیشت جامعه کارگری باشد و در این راستا باید گام‌های اساسی برداشته شود تا جامعه کارگری درباره تأمین نیازهای اساسی خود دچار استرس و نگرانی نباشد. دبیر خانه کارگر گلستان با تأکید بر اینکه تا پایان سال چیزی نمانده و باید دستمزد جامعه کارگری برای سال آینده مشخص شود، گفت: ۱۰ ماه از سال می‌گذرد، قیمت‌ها بالا رفته و کارگران برای تأمین هزینه‌های زندگی خود مشکل دارند، اما هنوز جلسات مزدی آغاز نشده است. او ادامه داد: افزایش دستمزد متناسب با نرخ تورم باعث می‌شود کارگران بتوانند نیازهای اساسی خود و خانواده‌شان را بهتر تأمین کنند و سطح زندگی بهتری داشته باشند. با افزایش دستمزد مناسب، انگیزه کارگران برای انجام بهتر کارها افزایش پیدا می‌کند. طالبا تصریح کرد: دستمزد کارگران باید افزایش پیدا کند و با افزایش دستمزدها، قدرت خرید کارگران و تقاضا برای کالاها و خدمات افزایش می‌یابد که می‌تواند به رشد و توسعه اقتصادی کمک کند. او گفت: نیاز است که دستمزد کارگران دو بار در سال افزایش پیدا کند و چون تورم به صورت ماهانه افزایش پیدا می‌کند، افزایش حقوق به صورت تدریجی و پله‌ای می‌تواند به کاهش فشار بر کارفرمایان و حفظ تعادل اقتصادی کمک کند. او بیان کرد: دولت باید سالانه سبد کالا به جامعه کارگری اختصاص دهد و از قشر ضعیف کارگری حمایت کند. دولت می‌تواند با مشاوره و همفکری اتحادیه‌های کارگری، نمایندگان کارفرمایان و... مشکلات را سریع شناسایی و برطرف کند. صرف‌نظر از اینکه او به‌عنوان یک عضو از جامعه کارگری برخی نظراتی را طرح کرده که حرف جامعه کارگری در تمام نقاط کشور است، باید بر این امر هم تأکید داشت که کارگران چند سالی است دارند داد می‌زنند که باید افزایش حقوق مطابق و متناسب با عدد تورم سالانه باشد؛ یعنی اگر تورم سال ۱۴۰۴ در مقایسه با سال ۱۴۰۳ چیزی حدود ۴۰ درصد افزایش پیدا کرده است، دستمزد هم باید به همان نسبت افزایش پیدا کند، چون اگر این اتفاق نیفتد و مثلا افزایش حقوق کارگران، هر سال ۱۰ درصد زیر عدد تورم، باشد، در عرض چند سال عملا قدرت خرید کارگران به نصف و در درازمدت به کمتر از آن تقلیل پیدا خواهد کرد. این بحث دو دوتای ریاضی است و حتی بررسی قدرت خرید کارگران در دهه گذشته با امروز می‌تواند این را نشان دهد.

یکی از دوستان مثال می‌زد که زمان دانشجویی مادرم یک میلیون تومان حقوق می‌گرفت و ۶۰ هزار تومان آن را به من می‌داد؛ یعنی شش درصد از حقوقش را به من می‌داد و من تمام هزینه‌های یک ماهم را به‌خوبی با آن پول پرداخت می‌کردم، اما الان حقوق او ۱۸ میلیون تومان است که شش درصدش می‌شود یک‌میلیون‌و ۸۰ هزار تومان و اگر قرار باشد امروز این پول را به یک دانشجو بدهی، همان روز اول را نمی‌تواند دوام بیاورد، چون یک کفش که بخرد، خیلی گران‌تر از این مقدار است. آنچه این شهروند جمهوری اسلامی ایران که فی‌الحال وکیل دادگستری است، می‌گفت، تأیید نظر جامعه کارگری است که می‌گوید چون حقوق‌مان سال‌های سال است برخلاف قانون مطابق عدد تورم تعیین نشده و از آن عقب مانده است، معیشت کارگران نیز روزبه‌روز بدتر شده و عملا آنها دارند فقیر و فقیرتر می‌شوند و این مطابق تعالیمی نیست که برای کار ارزش قائل است. نمی‌شود هم تمایل به تولید داشت و هم کارگران فقیری به جامعه تحویل داد.

گزارش

## چرا خصوصی‌سازی ایران به معنای انحصارگرایی نیست؟

آنچه قوانین بر آن تأکید دارند، حفظ و افزایش سطح اشتغال در بنگاه‌های واگذارشده است. بسیاری از شرکت‌های واگذارشده توانسته‌اند با افزایش سرمایه‌گذاری و تولید، وضعیت مالی خود را بهبود ببخشند.

ادامه از صفحه ۴

**وضعیت شرکت‌های واگذارشده**

بررسی‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از شرکت‌های واگذارشده پس از انتقال به بخش خصوصی، وضعیت بهتری پیدا کرده‌اند. ارزیابی صورت‌های مالی این شرکت‌ها قبل و بعد از واگذاری نشان‌دهنده افزایش تولید، سرمایه‌گذاری و استخدام نیروی انسانی است.

**مستندسازی نتایج مثبت**

نتایج مثبت واگذاری‌ها می‌تواند با استفاده از داده‌های مالی قابل سنجش مستند شود. مقایسه سود و درآمد شرکت‌ها قبل و بعد از واگذاری با نرخ جاری می‌تواند روندهای مثبت را نشان دهد.

حالا پرسش اینجاست که آیا وقت آن نرسیده که به جای ترس و ناامیدی، به دنبال راهکارهای واقعی برای اصلاح و بهبود وضعیت اقتصادی کشور باشیم؟

### از شغل معیشتی تا تبعیض جنسیتی

# ۶۳ درصد زنان ایران اشتغال شکننده دارند

### از نظر مشارکت زنان در بازار کار، بین ۱۴۶ کشور در رتبه ۱۴۶ هستیم

حمیدرضا عظیمی

موضوع اشتغال و البته تبعیض‌هایی که در آن وجود دارد، ازجمله مواردی است که جامعه درباره آن حساسیت دارد. یک حساسیت در بین گروه‌های همکار است. صرف‌نظر از جنسیت و پارامترهایی این‌چنین، مثلا در یک اداره، همکاران بر این موضوع که فرد یا افرادی بیش از دیگران از مواهب عمومی موجود در محیط کار استفاده کنند، حساسیت دارند. احتمالا این اعتراض را در محیط‌های اداری دیده‌اید که مجموعه‌ای از همکاران حتی درباره فلان فرد که به‌تازگی ارتقا پیدا کرده است، حساس شده و مدیران مجموعه را به دلیل ارتقای خارج از ضوابط مندرج در شیوه‌نامه‌ها و... مورد نقد قرار می‌دهند. این موضوع یعنی احساس بی‌عدالتی که در سطح جامعه نیز در حوزه‌های مختلف وجود دارد و مردم نسبت به وجود آن موضع می‌گیرند، به‌همین‌دلیل طبیعی است زنان هم اگر احساس کنند با اینکه میزان تلاش و تأثیرشان در روندهای اجتماعی با مردان تفاوتی ندارد و آنها نیز کارها را به همان خوبیِ مردان انجام می‌دهند، احساس بی‌عدالتی و تبعیض می‌کنند و به آن واکنش نشان می‌دهند. سلسله بحث‌هایی وجود دارد به نام «عدالت شغلی» که دوازدهمین نوبت آن به «نابرابری شغلی و تبعیض جنسیتی» اختصاص یافته بود و لیلا فلاحتی (استادیار پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی) و فاطمه عزیزخانی (استاد دانشگاه و کارشناس اقتصادی) نظرات خود را در جمع مدعوین مطرح کردند. خلاصه‌ای از نشست در ادامه آمده است:

**اشتغال زنان ایران معیشتی است**

آن‌طورکه مسئولان برگزاری این نشست گفته‌اند، هدف از اختصاص دوازدهمین سلسله نشست‌های عدالت شغلی به موضوع تبعیض جنسیتی، ترویج مطالبه‌گری در زمینه نابرابری شغلی میان زنان و مردان است. نابرابری‌هایی که خود را در زمینه تفاوت دستمزدها، فرصت‌های نابرابر برای استخدام و ترفیع زنان و موقعیت‌هایی برای مدیریت تصمیم‌گیری در جامعه، نشان داده است.

فاطمه عزیزخانی، استاد دانشگاه و کارشناس اقتصادی، درباره این موضوع معتقد است: وقتی بحث از نابرابری شغلی و عدالت جنسی است؛ یعنی ما با چالشی در سطح تصمیم‌گیری مواجهیم و به این وفاق نرسیده‌ایم که زن به‌عنوان نیروی کار و ۵۰ درصد شهروندان این جامعه هم در رشد اقتصادی ایران سهم دارد و هم در دیگر زمینه‌های اجتماعی، بنابراین آنچه در این زمینه در سطح جامعه وجود دارد، وفاق نیست؛ زیرا ما زنان را تقریبا نادیده گرفته‌ایم.

او افزود: من در پژوهشی که در همین زمینه انجام دادم، دنبال پاسخ به این سؤال بودم که چرا مشارکت زنان در اقتصاد باید مهم باشد. به نظر می‌رسد پاسخ به این سؤال نباید سخت باشد، زیرا تأثیری که زن می‌تواند در رشد اقتصادی داشته باشد، در میان مطالعات، اثبات شده است. مشارکت زنان می‌تواند رشد اقتصادی را افزایش و فقر خانواده را کاهش بدهد. زنان می‌توانند با حضور در جامعه سرمایه اجتماعی را تقویت کنند و در ارتقای بهره‌وری و نوآوری حضور داشته باشند. همچنین زنان به‌عنوان نیروی کار هرچه مشارکت‌شان بیشتر باشد، تاب‌آوری اقتصادی را افزایش می‌دهند. به گفته او: من هرچه بیشتر پژوهش‌ها را دنبال کردم و مطالعات را گسترش دادم، دیدم ثبات جهانی و ثبات سیاسی هم با مشارکت زنان افزایش می‌یابد. این را می‌توانیم در سطح کشور خودمان و حوادثی که رخ داده هم ببینیم. به هر حال وقتی یک قشر فعال، نادیده گرفته شدند و احساس تبعیض کردند، مانند اکثریت گروه معترض زنان در حوادث چند سال گذشته کهاعتراض‌های تند می‌کنند. ما اگر سهم مشارکت آنها را در اقتصاد بیشتر کنیم، طبیعتا می‌توانیم با این پدیده مقابله کنیم. ما در بسیاری از گزارش‌ها به این نتیجه رسیدیم که در بحث نرخ بی‌کاری، زنان و جوانان در مناطق مرزی کشور بسیار آسیب‌پذیرند و آمار آنها چند برابر میانگین کشور است. ما به این واقعیت‌ها از طریق مطالعات رسیده‌ایم و طبیعی است که اینها به مسئولان گوشزد هم شده است. این استاد دانشگاه افزود: اگر وضعیت اقتصاد دنیا را رصد کنید و تحولات اقلیمی و جنگ و... را که در منطقه و دنیا پیش آمده، ببینیم، ممکن است این تغییرات اثر خودش را روی اقتصاد بگذارد و تمام مطالعات به‌ویژه مطالعات بانک جهانی نشان می‌دهد. دراین‌میان، آسیب‌پذیری زنان بیشتر از دیگر گروه‌ها است. این بحث را در شوک کرونا دیده‌ایم. کرونا که آمد، بیشتر مشاغل زنان و جوانان آسیب‌پذیر بودند. در شوک‌های آینده که در سطح دنیا پیش‌بینی می‌شود (که خاورمیانه کانون این شوک‌های اقتصادی است) زنان هم به‌عنوان قشر آسیب‌پذیر بیشتر درگیر می‌شوند و طبیعتا این موضوع، هم بر فقر اثرگذار است، هم بر مشارکت آنها در اقتصاد و رشد اقتصادی.

فاطمه عزیزخانی به موضوعات مربوط به جامعه زنان در دنیا پرداخت و گفت: اگر رویکرد دنیا را در نظر بگیرید، در همین منطقه خاورمیانه در چند سال اخیر توفیق چندانی از نظر کاهش فقر و افزایش مشارکت زنان نمی‌بینیم. این دو پارامتر تقریبا ثابت مانده است. اما با توجه به رشدی که در مباحث آموزشی و مهارت‌آموزی داشته‌ایم، با اینکه سهم زنان از «جمعیت در سن کار» هم‌زمان با مردان افزایش یافته و از آن سو زنان دارند هم تحصیل می‌کنند، هم آموزش‌های حرفه‌ای می‌بینند، با این حال نرخ بی‌کاری آنها کاهش نیافته و همواره نرخ بی‌کاری زنان از مردان بیشتر بوده است. اینها دلایلی دارد؛ دلایلی که می‌توانیم به آنها بپردازیم و بگوییم چرا چنین اتفاقی می‌افتد و این‌قدر مشارکت زنان دستخوش تغییر است. او افزود: اگر شاخصه‌ها در سطح دنیا برای برابری جنسیتی و شکاف جنسیتی را رصد کنیم، شاخص ایران پایین‌ترین رتبه را دارد. اگر شاخص ۲۰۲۴ را که منتشر شده است، ببینید، در بخش آموزش و بهداشت زنان و مردان جلو آمده‌اند. مثلا در زمینه بهداشت و سلامت و نرخ مرگ‌ومیر زنان، شکاف چندانی با مردان ندارند. در حوزه قانونی در کل کشورهای دنیا نیز تقریبا قانون‌های مدنی که برای زنان وجود دارد، نشان می‌دهد در تمام دنیا به زنان کم‌توجهی شده است. در بُعد سیاسی نیز به هر حال در سال‌های اخیر تحولاتی در منطقه و دنیا اتفاق افتاده است و زنان رشد پیدا کرده‌اند، مثلا در پست‌های سیاسی؛ یا در میان نمایندگان مجلس حضور دارند اما به مراتب حضور زنان کمتر از مردان است. به طور میانگین در سطح جهان ۲۴ یا ۲۵ درصد و در ایران ما (آمار دهه ۹۰) حدود ۱۶ درصد مدیران زن هستند. در ایران حدود سه درصد زنان شاغل ما مدیر هستند که درصد بسیار کمی است. در رده نخبگان هم ۴۳ درصد از محققان کشور متخصصان زن هستند و ۲۴ درصد از زنان شاغل، جزء رده متخصصان قرار دارند. در حوزه کارفرمایی نیز حدود ۴،۵ درصد کارفرمایان کشور زن هستند و حدود ۱،۱ درصد زنان شاغل ما کارفرما هستند که این هم درصد بسیار کمی است. این استاد دانشگاه معتقد است: اگر آمار دنیا را رصد کنید، در میان کارفرمایان درصد کمی از زنان کارفرما به تأمین مالی دسترسی دارند. مطابق این آمار یک میلیارد نفر از زنان در سطح دنیا به منابع مالی دسترسی ندارند و حدود ۲۱ درصد هم زنان کمتر از مردان اینترنت استفاده می‌کنند. در ۷۷ درصد کشورهای دنیا زنان منع حضور در مشاغل مردانه دارند. اینها طبیعتا یک سری تبعیض‌ها را نشان می‌دهد. از نظر شکاف‌های اشتغالی هم ۴۵،۶ درصد از زنان بالای ۱۵ سال شاغل‌اند. این نسبت برای مردان ۶۹،۲ درصد است یعنی شکافی در حدود ۲۳،۶ درصد بین اشتغال زن و مرد وجود دارد. از نظر درآمدی هم به ازای هر یک دلاری که مردان دریافتی دارند زنان ۷۳ سنت دریافت می‌کنند. عزیزخانی گفت: وقتی ما بحث از شکاف جنسیتی می‌کنیم، مربوط به این نیست که این زن دیپلم دارد و آن مرد فوق‌لیسانس. بلکه ما زمانی از تبعیض جنسیتی حرف می‌زنیم که هر دو زن و مرد، از نظر آموزش و تحصیلات در یک رده هستند اما در همان شرایط یکی بیشتر رشد می‌کند و یکی کمتر. به گفته این استاد دانشگاه، زنانی که در کشور ما شاغل‌اند، درست است در حالت کلی، پابه‌پای مردان آموزش می‌بینند اما نمی‌توانند متناسب با تحصیلات خودشان شغل پیدا کنند. اگر آمار اشتغال زنان را رصد کنید، می‌بینید حدود ۵۷ درصد از زنان ما در کسب‌وکارهای یک تا چهار نفر شاغل‌اند. این یعنی سهم بالای اشتغال زنان (حدود ۶۳ درصد) اشتغال غیررسمی است؛ یعنی در مشاغل آسیب‌پذیر هستند و در تحولاتی که اتفاق می‌افتد زنان بیشتر آسیب می‌بینند. مطابق مطالعات ما زنان بیشتر در مشاغلی کار می‌کنند که مشاغلی شکننده هستند و اگر شوکی به اقتصاد وارد شود، این مشاغل زودتر از گردونه اقتصاد خارج می‌شوند. او افزود: ما در مطالعات مختلف دریافته‌ایم به‌محض اینکه درآمد سرانه در کشور کاهش پیدا می‌کند، مشارکت زنان بالا می‌رود و وقتی به حدی از درآمد سرانه رسیدیم دوباره مشارکت نزول می‌کند. این یعنی انگیزه اصلی بانوان ما از کارکردن فقط رفع مشکل معیشت خانواده است به عبارتی رویکرد توسعه‌ای که ما می‌خواهیم از مشارکت زنان در اقتصاد داشته باشیم، هنوز شکل نگرفته است. اگر زنان شاغل هستند، می‌توانند در مسیر توسعه اقتصادی کشور قرار بگیرند ولی دلایل زیادی است که نشان می‌دهد هنوز این رویکرد در اقتصاد ما جا نیفتاده است. زنان اگر کار می‌کنند غالب آنها با رویکرد معیشت و تأمین نیازهای اقتصادی است و به‌محض اینکه خانواده به سطحی از درآمد می‌رسد که هزینه‌های زندگی پوشش داده می‌شود، مشارکت اینها پایین می‌آید و انگیزه‌ای برای زنان وجود ندارد که بخواهند اشتغال خودشان را حفظ کنند. اینها رویکردهایی است که نیاز به تقویت دارد که هم دولت و هم سیاست‌گذاران باید با رویکرد توسعه‌ای به اشتغال زنان نگاه کنند. اما متأسفانه این نگاه مغفول مانده است. متأسفانه نوع سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال زنان صرفا حمایتی بوده است و مثلا فقط زنان سرپرست خانوار را دربر می‌گیرد و از دیگران غفلت کرده‌ایم.

**اشتغال زنان**

لیلا فلاحتی (استادیار پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی) نیز به عنوان ارائه‌دهنده بخش دیگری از این نشست گفت: به نظر من چهار حوزه مهم در عرصه توسعه، نسبت خیلی جدی و نزدیکی با زنان دارد. آموزش، بهداشت، مشارکت اقتصادی و مشارکت سیاسی. این دو بعد آموزش و سلامت، دو بعد بنیادین هستند و تقریبا موضوع ثابت بین همه دولت‌ها، فارغ از توسعه‌یافتگی یا درحال‌توسعه بودن است که سرمایه‌گذاری جدی در این زمینه داشته‌اند.

او گفت: گزارش سال ۲۰۲۴ شکاف جنسیتی که هر سال توسط مجمع جهانی اقتصاد منتشر می‌شود، نشان می‌دهد در زمینه آموزش و بهداشت به یک آمار ۹۶درصدی در سطح جهان رسیدیم و پیش‌بینی می‌شود اگر بحرانی مانند کووید اتفاق نیفتاده بود، در هر دو حوزه آموزش و سلامت ظرف ۱۰ تا ۱۲ سال آینده، شکاف جنسیتی در این حوزه از میان می‌رفت. فلاحتی افزود: وقتی این را می‌گوییم یعنی ۹۵ درصد از زنان در حوزه سلامت و آموزش به دستاوردهای ملموسی رسیده‌اند اما دو تا حوزه‌ای که دستاوردهای ملموسی در آن اتفاق نیفتاده و برخلاف حوزه آموزش دستاورد نداشتیم، حوزه مشارکت سیاسی و مشارکت اقتصادی است. بین این دو حوزه به طرز عجیب‌وغریبی توازن نامتعادل است. به عبارتی دیگر دستاوردها در حوزه اقتصاد در مقایسه با سیاست خیلی ملموس‌تر است طوری که ۶۰ درصد از شکاف جنسیتی در حوزه اقتصاد از میان رفته و یک شکاف ۴۰درصدی وجود دارد اما در حوزه سیاسی فقط ۲۲،۵ درصد از بین رفته و شکاف جنسیتی در سیاست بسیار جدی‌تر است اما به دلیل اینکه در حوزه سیاست امکان یک‌سری دستکاری‌ها یا اجرای سیاست‌های مبتنی بر کاهش تبعیض مثل سهمیه‌بندی مجلس و انتصاب وزرای زن وجود دارد، سرعت تحولات در سیاست زیاد خواهد بود. اما در ساختار اقتصاد سخت‌ترین مقاومت در برابری جنسیتی وجود دارد. ما اگر چهار حوزه پایه را در نظر بگیریم، سخت‌ترین دستاوردها در حوزه اقتصاد در سطح جهان خواهد بود که عوامل مختلف دارد. از زمانی که انقلاب صنعتی اتفاق افتاده است و ما با اقتصاد مدرن طرف هستیم، یکی از ویژگی‌هایش، خروج زنان از بازار کار بوده است. در این تغییر اقتصاد، تغییر شکل این‌طور بوده که زنان در خانه کار پشتیبانی را انجام می‌دهند و این مردان بودند که به‌عنوان مهندسان و صاحبان صنایع و سرمایه‌گذاران این حوزه را پیش می‌بردند. بنابراین این تبعیض یک پدیده جهانی است که نابرابری جنسیتی در حوزه اقتصاد وجود دارد اما به‌هرحال اگر نگاهی به مناطق مختلف جهان داشته باشیم برخی از مناطق سهم نابرابرتری در این تبعیض دارند و این نگاه تشدید شده است مانند منطقه جنوب و غرب آسیا که ما جزء آنها هستیم و این تبعیض مقداری بیشتر است. با این حال در همین موضوع هم کشور ما وضع شدیدتری دارد. به عبارت دیگر از ۱۴۶ کشور دنیا طبق آخرین گزارش، ما در رتبه ۴۳ هستیم یعنی سه کشور آخر دنیا با بیشترین شکاف جنسیتی و در حوزه اقتصاد و سیاست. بر اساس داده‌های سال ۱۴۰۱ که سهم زنان در اقتصاد را ۱۳ درصدی حساب کرده است، از نظر مشارکت زنان در بازار کار از ۱۴۶ کشور در رتبه ۱۴۶ هستیم و به عبارتی دیگر یکی از نابرابرترین فضاها را در مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار داریم.

روزنه

## کارگران معترض را «ستاره‌دار» نکنید

**ایلنا:** چه لزومی دارد کارفرمایی که امروز می‌خواهد یک کارگر را به کار بگیرد، بداند که این کارگر یک زمانی، مثلا چهار سال پیش، از یک کارفرمای قانون‌گریز شکایت کرده است؟ این چه مدل شفافیت در روابط است؟ به گزارش ایلنا، سال‌هاست که سیستمِ ناعادلانه «بلک‌لیست» در برخی از صنایعِ کلیدی از جمله نفت و گاز برقرار است. شرکت‌های پیمانکاری که در مناقصات برای پروژه‌های نفت و گاز شرکت می‌کنند، لیست سیاهی ترتیب داده‌اند و کارگری که در اعتراضات صنفی شرکت و حق خود و همکارانش را مطالبه کند، وارد این لیست می‌شود. بلک‌لیست‌شدن برای یک کارگر، هرچند هم متخصص و کاربلد باشد، به معنای بیکاری است. هیچ شرکتی به کارگر معترض «کار» نمی‌دهد! کارگران پیمانکاری، فاقد تشکل مستقل، قرارداد موقت و نگرانِ آینده، از سر بیکاری و بی‌پولی با دلهره سراغ اعتراض صنفی می‌روند آن‌هم دقیقا زمانی که دیگر پیمانه سرریز شود و به اصطلاح آب از سر گذشته باشد. بلک‌لیست، یک نظامِ حاکم در سایه است که دستاویز قانونی ندارد. حالا به نظر می‌رسد دستورالعمل جدید وزارت کار که قرار است به صورت پایلوت در سه استان کشور اجرائی شود، به این ساختارِ فراقانونی، شکل و شمایل قانونی می‌بخشد. براساس این دستورالعمل که برخلاف تمام مقاوله‌نامه‌های بنیادین کار و بدون توجه به مطالبات کلیدی طبقه کارگر صادر شده، اطلاعات کارگران شاکی در اختیار کارفرمایان قرار می‌گیرد تا لابد بدانند کدام‌یک از تقاضاکنندگان کار حق‌طلب‌اند و زیر بار ظلم نمی‌روند و بتوانند همان ابتدای کار از درسرهای آتی جلوگیری کنند و کارگران معترض را از لیست استخدام کنار بگذارند! هرچند بعد از صدور این دستورالعمل و انتقادات زیاد به آن، وزارت کار در اطلاعیه‌ای با عنوان «امکان‌سنجی راهکارهای شفافیت روابط کارگر و کارفرما» مدعی شد: «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی همواره بر اجرای مقررات کار به منظور تنظیم روابط کار براساس احترام متقابل، همکاری و کاهش اختلاف تأکید دارد. از همین رو به‌منظور بررسی راهکارهای متنوع احقاق حقوق متقابل کارگر و کارفرما اجرای این «طرح امکان‌سنجی» با لحاظ ابعاد حقوقی و اجتماعی موضوع در سه استان پیشنهاد شده و درحال‌حاضر اقدام اجرائی بر آن مترتب نیست». اما «احسان سهرابی»، فعال کارگری، می‌گوید باید سؤال کرد در این برهه زمانی که دستمزد یک‌چهارم خط فقر است و کارگران از کمترین میزان امنیت شغلی محروم‌اند، اساسا چه نیازی به چنین دستورالعمل‌هایی است؟ قراردادن اطلاعات کارگران شاکی در اختیار کارفرما، شفاف‌سازی روابط کارگر و کارفرما نیست؛ از بین بردن محرمانگی و سلب حق دادخواهی کار است. چه لزومی دارد کارفرمایی که امروز می‌خواهد یک کارگر را به کار بگیرد، بداند که این کارگر یک زمانی، مثلا چهار سال پیش، از یک کارفرمای قانون‌گریز شکایت کرده است؟ این چه مدل شفافیت در روابط است؟ سهرابی می‌گوید: نتیجه قطعیِ این دستورالعمل، «ستاره‌دارکردنِ کارگران» است. اصول دادرسی، اختیارِ ستاره‌دارکردن کارگران و برچسب‌زدن به آنها را نمی‌دهد. اینکه به کارفرمایان اطلاع بدهیم که این کارگر با این مشخصات، در فلان و بهمان شرکت از کارفرما شکایت کرده، اشتغال فرد را به خطر می‌اندازد، درعین‌حال، امنیت و سلامت خانواده‌های کارگری را نیز دچار مخاطره می‌کند. این فعال کارگری اضافه می‌کند: براساس این اطلاعات، کارفرما، کارگرِ جویای کار را فردی حاشیه‌دار و دردسرساز می‌بیند و طبیعی است که تن به استخدامش نمی‌دهد. سهرابی با بیان اینکه فلسفه دادرسی، حل تضادها در فضایی امن و محرمانه است، ادامه می‌دهد: وزارت کار به‌جای بهبود فضای روابط کار و پیگیری حقوق بنیادین کارگران، قرار است گزک دست کارفرما بدهد و فضا را برای مستندسازی علیه کارگر آماده کند. بلک‌لیست‌کردن کارگران، سلب حقوق قانونی آنهاست و تعجب می‌کنم که چطور وزارتخانه متولی حقوق کار، دست به ابلاغ چنین دستورالعملی زده و نام آن را هم شفاف‌سازی روابط کارگر و کارفرما گذاشته! این فعال کارگری معتقد است با چنین دستورالعمل‌هایی، کارگرانی که امنیت شغلی ندارند و نمی‌توانند برای ایجاد تشکل‌های صنفی مستقل اقدام کنند، بیشتر از قبل در منگنه قرار می‌گیرند. او تأکید می‌کند وزارت کار بهتر است به‌جای چنین اقداماتی به نام شفافیت و در قالب مثلا امکان‌سنجی، به فکر دستمزد و امنیت شغلی کارگران باشد.