

زن، کار و تناقض توسعه

نظریه‌های ساده‌انگارانه درباره رابطه رشد اقتصادی با مشارکت زنان در برابر داده‌های واقعی جهانی بی اعتبار شده‌اند



آغاز قرن بیست ویکم، اگرچه با وعده برابری جنسیتی در بسیاری از حوزه‌ها همراه بود، اما در عمل، مسیر مشارکت زنان در بازار کار همچنان پیچیده و پرچالش باقی مانده است. دیدگاه‌های خطی که انتظار داشتند با توسعه اقتصادی، مشارکت زنان نیز به شکل طبیعی افزایش یابد، حال جای خود را به درکی چندلایه‌تر از واقعیت داده‌اند. مشارکت زنان در نیروی کار، دیگر فقط یک شاخص اقتصادی نیست؛ آیینی‌ای است از تعامل نیروهای فرهنگی، نهادی، خانوادگی و ساختاری که در هر جامعه‌ای، به شکلی منحصربه‌فرد عمل می‌کنند. در این بستر، توسعه بدون بازاندیشی در ظرفیت و کیفیت حضور زنان در بازار کار، توسعه‌ای ناقص و ناپایدار خواهد بود.

افسانه منحنی کلاسیک توسعه

مدل U شکل کلودیا گلدین -استاد اقتصاد دانشگاه هاروارد- که زمانی به عنوان توضیحی پذیرفته‌شده از رابطه میان توسعه و مشارکت زنان شناخته می‌شد، حالا زیر ذره‌بین داده‌های جدید قرار گرفته است. بر اساس این مدل، زنان در مراحل اولیه توسعه اقتصادی حضوری پررنگ در کشاورزی و صنایع خانگی دارند، سپس با صنعتی شدن، مشارکتشان کاهش می‌یابد و در مراحل پیشرفته‌تر با گسترش بخش خدمات و افزایش تحصیلات، دوباره به بازار کار بازمی‌گردند. اما بررسی‌های جدید نشان می‌دهد این مدل تنها در برخی مناطق مصداق دارد و نمی‌توان آن را به‌عنوان قاعده‌ای جهانی پذیرفت. در مناطق بسیاری مانند جنوب آسیا و کشورهای عربی، حتی با افزایش تولید ناخالص داخلی، مشارکت زنان همچنان در سطوحی پایین باقی مانده است. در مقابل، برخی کشورها با سیاست‌گذاری هوشمندانه، افزایش چشمگیری را در مشارکت زنان تجربه کرده‌اند، مانند عربستان سعودی و قطر. این نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی و سیاست‌های حمایتی می‌توانند بر خلاف مسیر کلاسیک توسعه، مشارکت زنان را دستخوش تغییر کنند.

تفاوت‌های منطقه‌ای خیره کننده

تصویر جهانی مشارکت زنان در بازار کار، آمیزه‌ای از رکود، پویایی و بازگشت است. گرچه پیش‌بینی‌ها از کاهش کلی سهم زنان در بازار کار جهانی تا سال ۲۰۲۵ خبر می‌دهند، اما واقعیت‌ها نشان می‌دهند که بیش از ۳۲۰ میلیون زن طی دو دهه گذشته وارد بازار کار شده‌اند. این عدد قابل توجه، ثابت بودن سهم جهانی زنان را پنهان می‌کند؛ چرا که هم‌زمان با افزایش مطلق شمار زنان شاغل، نرخ مشارکت به‌طور نسبی کاهش یافته است. در این میان، تفاوت‌های منطقه‌ای چشمگیرند. آفریقای زیر صحرای شرق آسیا در صدر مشارکت زنان قرار دارند، در حالی که کشورهای عربی، شمال آفریقا و جنوب آسیا در پایین‌ترین سطوح قرار گرفته‌اند. شیوع کرونا نیز گرچه در ابتدا کاهش‌هایی ایجاد کرد، اما نرخ مشارکت زنان در بسیاری از مناطق پس از همه‌گیری نه تنها بازگشت بلکه فراتر از روندهای پیش‌بینی‌شده قرار گرفت. نمونه‌های موفق همچون هند، ترکیه، مالت، شیلی و بنگلادش نشان می‌دهند که سیاست‌های هدفمند می‌توانند مشارکت زنان را به‌طرز چشمگیری افزایش دهند. این کشورها با مجموعه‌ای از مشوق‌ها، آموزش‌ها و تسهیلات اجتماعی،

توانسته‌اند از سدهای فرهنگی و نهادی عبور کرده و مسیر جدیدی را ترسیم کنند.

دوگانه عرضه و تقاضا

بررسی مشارکت زنان در بازار کار، بدون توجه به دو نیروی عرضه و تقاضا ناقص خواهد بود. در سمت عرضه، عواملی چون افزایش تحصیلات، کاهش نرخ باروری و تغییر نگرش‌های فرهنگی نقش کلیدی دارند. این عوامل زمینه ورود زنان را به بازار کار فراهم می‌کنند، اما کافی نیستند. در سمت تقاضا، مسئله به ماهیت و نوع مشاغل بازمی‌گردد که در دسترس هستند. آیا مشاغل موجود با مهارت، نیاز و شرایط زندگی زنان همخوانی دارند؟ در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، زنان عمدتاً جذب صنایع تولیدی یا دستمزد پایین و امنیت شغلی اندک می‌شوند. این مشاغل گرچه فرصت اشتغال را فراهم می‌کنند، اما لزوماً به معنای بهبود کیفیت زندگی نیستند. در بحران‌های اقتصادی نیز شاهد پدیده‌ای تکرار شونده هستیم: زنان بیشتر به مشاغل غیررسمی و پریسک سوق داده می‌شوند تا به درآمد خانواده کمک کنند. نمونه‌ای از این روند، بحران مالی آسیا در دهه ۹۰ بود که زنان اندونزیایی را به مشاغل موقتی و کم‌درآمد کشاند.

آموزش: شرط لازم اما ناکافی

تحصیلات، همچون کلیدی برای در گشودن درهای بازار کار تلقی می‌شود، اما نباید آن را به عنوان راه‌حلی جادویی دید. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که سطح تحصیلات زنان ارتباطی مستقیم با نوع شغل، دستمزد و احتمال اشتغال رسمی دارد. در اندونزی، زنانی با تحصیلات دانشگاهی بیش از ۲۵ درصد احتمال بیشتری برای اشتغال رسمی دارند.

اما این تمام ماجرا نیست. زنان با تحصیلات متوسطه، در برخی جوامع به دلیل افزایش گزینه‌های زندگی، ممکن است از بازار کار خارج شوند. همچنین، مسئولیت‌های خانوادگی، کمبود مهدکودک‌های ارزان، و نگرانی از

امنیت مسیرهای رفت‌وآمد، انتخاب‌های شغلی زنان را محدود می‌کند. نکته قابل توجه دیگر، تفاوت در انگیزه‌های زنان شاغل است. زنان سرپرست خانوار، اغلب صرف‌نظر از شرایط، به بازار کار وارد می‌شوند، در حالی که زنان در خانواده‌های پرجمعیت یا دارای فرزندان خردسال، نرخ مشارکت پایین‌تری دارند. به‌عبارت دیگر، حضور در بازار کار، بیش از آن که تابع تصمیم‌های آزادانه باشد، تابع ضرورت‌های زندگی است.

کیفیت: حلقه گمشده حضور

حضور زنان در بازار کار، به تنهایی نمی‌تواند معیاری از موفقیت تلقی شود؛ کیفیت مشاغلی که زنان به آن‌ها دست می‌یابند، مهم‌تر است. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، زنان سهم بالایی در مشاغل کم‌بازده دارند، در سطوح پایین سلسله‌مراتب سازمانی قرار می‌گیرند و از ثبات شغلی محرومند. بیش از ۲۰ درصد از زنان در کشورهای با درآمد پایین و متوسط، به‌عنوان نیروی کاری بدون مزد در خانواده‌ها فعالیت می‌کنند، در حالی که این نسبت برای مردان بسیار کمتر است. این نقش‌ها، از پوشش قانون کار بیرون‌اند و اغلب بدون هرگونه حمایت اجتماعی یا امنیت اقتصادی باقی می‌مانند.

با این حال، پیشرفت‌هایی نیز رخ داده است. سهم زنان در مشاغل مدیریتی، از حدود ۳۰ درصد در سال ۲۰۰۳ به بیش از ۳۵ درصد در سال ۲۰۲۳ رسیده است. اگرچه این افزایش امیدوارکننده است، اما شکاف دستمزدی همچنان باقی است: زنان به‌طور متوسط ۲۰ درصد کمتر از مردان برای کار مشابه دستمزد می‌گیرند. این تفاوت حتی پس از کنترل عوامل شغلی و تحصیلی نیز پابرجاست، و در برخی کشورها به بیش از ۴۰ درصد می‌رسد. رفع این شکاف، نیازمند بازطراحی ساختار بازار کار است. قوانین برابری دستمزد، در نبود دسترسی واقعی به فرصت‌های شغلی مناسب، تأثیر محدودی دارند. مشارکت زنان، زمانی معنا پیدا می‌کند که با ارتقاء، امنیت و عدالت در بازار کار همراه باشد.

آمار نادقیق؛ سیاست ناتوان

یکی از چالش‌های اصلی در تدوین سیاست‌های مؤثر برای بهبود وضعیت زنان، ضعف داده‌ها و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات است. در بسیاری از کشورها، به‌ویژه در حال توسعه، نظرسنجی‌های رسمی از فعالیت‌های زنان در بازار کار، فعالیت‌های غیررسمی یا خانگی را نادیده می‌گیرند. این کمبود داده، ناشی از مجموعه‌ای از عوامل است: پاسخ‌گویی مردان به جای زنان، تعاریف محدود از اشتغال، ضعف آموزش مأموران سرشماری و عدم ثبت مشاغل پاره‌وقت یا خانگی. در چنین شرایطی، تصویر رسمی از مشارکت زنان، تصویری ناقص و تحریف‌شده است.

برخی کشورها، با استفاده از نظرسنجی‌های زمان‌محور و مطالعات کیفی، تلاش کرده‌اند تا این خلأ را جبران کنند، اما هزینه و دشواری اجرای چنین روش‌هایی، مانعی جدی است. بدون داده‌های دقیق، سیاست‌گذاری‌های هدفمند و مؤثر غیرممکن خواهد بود.

بدون زنان، توسعه ناتمام است

مشارکت زنان در نیروی کار، دیگر تنها مسئله‌ای جنسیتی نیست، بلکه نشانه‌ای از سلامت و فراگیری توسعه در هر کشور است. الگوهای ساده‌انگارانه، از جمله مدل U شکل، نمی‌توانند پیچیدگی‌های فرهنگی، نهادی، خانوادگی و ساختاری را تبیین کنند. روایت واقعی از مشارکت زنان، ترکیبی از ضرورت، فرصت و سیاست است. افزایش تعداد زنان شاغل، اگر با بهبود کیفیت مشاغل، دستمزد منصفانه، امنیت شغلی و فرصت‌های ارتقاء همراه نباشد، موفقیتی ناپایدار خواهد بود. توسعه پایدار، نیازمند بازنگری در ساختار بازار کار، سرمایه‌گذاری در آموزش و مراقبت، و تعهد به برابری واقعی است. آینده‌ای برابر، تنها در سایه مشارکتی معنادار و عادلانه برای زنان شکل می‌گیرد.

منبع: iza.org

خبر N E W S

وقتی مدیران مدرسه قصد گفت‌وگو با والدین را دارند

تماس اول همیشه با مادر

مطالعاتی جدید به بررسی این پرسش پرداخته‌است که وقتی مدارس با خانواده‌ها تماس می‌گیرند، چه کسی بیشتر هدف تماس قرار می‌گیرد: مادر یا پدر؟ این پژوهش که توسط اقتصاددانان کریستی بوزارد، لورا کاترین گی و اولگایا. استودارد انجام شده، بیش از ۸۰ هزار مدیر مدرسه در سراسر ایالات متحده را مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان می‌دهد که در شرایط برابر، مدیران به احتمال ۱.۴ برابر بیشتر با مادران تماس می‌گیرند. این یافته‌ها از طریق آزمایشی میدانی به دست آمده که در آن پیام‌هایی از سوی خانواده‌های خیالی به مدارس ارسال شد. این خانواده‌ها خود را به‌عنوان زوج‌هایی با فرزندی در سن مدرسه معرفی کردند که قصد نقل‌مکان به منطقه‌ای جدید دارند و به دنبال مدرسه‌ای مناسب برای فرزندشان هستند. در پایان هر پیام، شماره تلفن هر دو والد درج شده بود و از مدیر خواسته شده بود برای مشاوره تماس بگیرد. در برخی پیام‌ها هیچ ترجیحی برای تماس با یکی از والدین ذکر نشده بود، درحالی‌که در برخی دیگر، اولویت تماس با یکی از والدین مشخص شده بود.

در پیام‌هایی که هیچ ترجیحی برای تماس ذکر نشده بود، ۶۰ درصد تماس‌ها با مادران برقرار شد، که به‌مراتب بالاتر از احتمال تصادفی ۵۰ درصد است. این نشان‌دهنده تمایل ناخودآگاه مدیران به تماس با مادران است، حتی بدون اطلاعات خاص درباره نقش والدین. در مواردی که پیام‌ها به‌وضوح اعلام می‌کردند پدر وقت آزاد بیشتری دارد، تماس با پدر به ۷۰ درصد افزایش یافت، اما همچنان ۲۶ درصد تماس‌ها با مادران بود. این امر حاکی از پایداری سوگیری به سمت مادران است، حتی وقتی اطلاعات خلاف آن ارائه شده باشد. در حالت‌هایی که پیام‌ها تأکید داشتند مادر وقت آزاد بیشتری دارد، ۹۰ درصد تماس‌ها با مادران برقرار شد، که نشان می‌دهد وقتی اطلاعات با انتظارات سنتی درباره نقش‌های جنسیتی هم‌راستا باشد، این سوگیری تقویت می‌شود.

این الگو فراتر از تماس‌های تلفنی، به تعاملات روزمره مانند اطلاع‌رسانی درباره بیماری کودک یا درخواست کمک برای رویدادهای مدرسه نیز کشیده می‌شود. این سوگیری می‌تواند بار نامرئی نابرابری را بر دوش مادران قرار دهد. وقتی ارتباطات و هماهنگی‌های مربوط به مدرسه به‌طور مداوم به مادران محول می‌شود، آن‌ها مجبور می‌شوند ساعات کاری خود را کاهش دهند، مرخصی بگیرند یا برنامه‌هایشان را تغییر دهند. این امر در بلندمدت می‌تواند مانع پیشرفت شغلی، کاهش درآمد و برهم‌خوردن تعادل کار و زندگی مادران شود. پژوهشگران تأکید می‌کنند که این رفتار مدیران اغلب ناآگاهانه است و آن‌ها را متهم به تبعیض عمدی نمی‌کنند. باین‌حال، همین سوگیری‌های ناآگاهانه می‌توانند عمیق‌ترین نابرابری‌ها را تقویت کنند. این مطالعه نشان می‌دهد که دستیابی به برابری جنسیتی تنها با تغییر قوانین ممکن نیست، بلکه نیازمند بازنگری در عادت‌ها، رفتارها و پیش‌فرض‌های روزمره است. با آگاهی از این الگوها، نهادهای آموزشی می‌توانند گام‌هایی برای توزیع عادلانه‌تر مسئولیت‌های ارتباطی بین والدین بردارند و از تحمیل بار اضافی بر مادران جلوگیری کنند.

منبع: واشینگتن پست



“

زنانی که با وجود موانع فرهنگی و اقتصادی در بازار کار فعالند و تلاش می‌کنند کیفیت اشتغال و دستمزد منصفانه را در فرآیند توسعه پایدار تضمین کنند

پیامدها و پرسش‌های اساسی

طرف مقابل اما این ادعاها را رد کرده و گفته است دولت با فرمان اجرایی بدون حمایت کنگره درصدد تخریب وزارتخانه است. آنها می‌گویند کوچک کردن وزارتخانه تا حدیک «پیکره استخوان‌بندی» مغایر با قانون است و وظایف قانونی این نهاد را تضعیف می‌کند. در حالی که تصمیم دیوان عالی موقت است، تأثیرات کاهش نیروی کاری آغاز شده است. بخش حقوق مدنی بیش از نیمی از کارکنان خود را از دست داده، برنامه‌های مدیریت وام دانشجویی در معرض خطرند و حمایت از دانش‌آموزان آسیب‌پذیر بلا تکلیف مانده است. این چالش حقوقی و سیاسی سوالات بنیادی درباره قدرت رئیس‌جمهور و نقش کنگره را دوباره به مرکز توجه آورده است. آیا یک رئیس‌جمهور می‌تواند بدون مجوز کنگره، نهادهای کابینه‌ای را منحل کند؟ و آیا شعار «بهره‌وری» می‌تواند جایگزین تعهدات قانونی در حمایت از حقوق دانش‌آموزان شود؟ دولت ترامپ این تغییرات را احیای اقتدار اجرایی و افزایش کارایی محلی می‌داند، اما معلمان، اتحادیه‌ها و مخالفان سیاسی نگرانند که این روند به الگویی خطرناک بدل شود که آینده آموزش فدرال و زندگی میلیون‌ها دانش‌آموز را در سراسر کشور تحت تأثیر قرار خواهد داد.

منبع: نیویورک تایمز

را پاسخی به پایین بودن نمرات دانش‌آموزان و ضرورت بازگرداندن کنترل آموزش به ایالت‌ها توصیف کرد و اعلام کرد قصد دارد این وزارتخانه را هرچه سریع‌تر کوچک کند. با این حال، وزارت آموزش طبق قانونی که در سال ۱۹۷۹ به تصویب کنگره رسیده، نمی‌تواند بدون اجازه کنگره منحل شود. به همین دلیل، دو منطقه آموزشی، اتحادیه معلمان و ۲۱ دادستان کل از ایالت‌های دموکرات، در دادگاهی در ماساچوست علیه دولت شکایت کردند و خواستار توقف اجرای دستور و بازگرداندن کارکنان اخراج‌شده شدند.

قاضی مایونگ جی، چون در ۲۲ می دستور داد کارکنان اخراج‌شده باید بلافاصله بازگردند تا رسیدگی کامل شود و تأکید کرد تنها کنگره صلاحیت انحلال وزارتخانه را دارد. این حکم در دادگاه استیناف نیز تأیید شد، اما دولت ترامپ درخواستی اضطراری به دیوان عالی ارائه داد تا این حکم لغو شود.

در دفاع از دولت، وکیل کل ادعا کرد که رئیس‌جمهور حق دارد ساختار نهادهای اجرایی را بازسازی کند و قاضی با حکم خود، قدرت اجرایی رئیس‌جمهور را محدود کرده است. دولت خواستار ادامه کار با نیروی کمتر و واگذاری بخشی از وظایف به ایالت‌هاست.

دولت دونالد ترامپ گام بزرگی برای تغییر ساختار وزارت آموزش و پرورش آمریکا برداشته است. پس از صدور حکم دیوان عالی که به دولت اجازه داد اخراج‌های گسترده‌ای انجام دهد، وزیر آموزش، لیندا مک‌ماهون، تصمیم گرفت تقریباً نیمی از کارکنان این وزارتخانه را کاهش دهد. این اقدام، آغاز موجی از واکنش‌های سیاسی و حقوقی گسترده بوده است. مک‌ماهون در بیانیه‌ای عمومی گفت کاهش نیروی انسانی باعث افزایش بهره‌وری و پاسخگویی می‌شود و منابع مستقیم‌ها به دانش‌آموزان، والدین و معلمان می‌رسد. او هدف دولت را بازگرداندن اختیار آموزش به ایالت‌ها اعلام کرد و تأکید کرد وزارتخانه با نیروی کمتر همچنان وظایف قانونی خود را انجام خواهد داد. اما منتقدان این طرح را تهدیدی برای خدمات حیاتی آموزشی می‌دانند. دموکرات‌ها و اتحادیه‌های کارکنان دولت از تضعیف نظام آموزشی هشدار داده‌و آن را بازی با آینده میلیون‌ها دانش‌آموز خوانده‌اند. شریا اسمیت، رئیس اتحادیه کارکنان فدرال، اعلام کرد پیامدهای این سیاست در آینده نزدیک در سراسر نظام آموزشی نمایان خواهد شد.

نبرد حقوقی بر سر دستور اجرایی

این ماجرا با صدور دستور اجرایی ترامپ در مارس آغاز شد که مک‌ماهون را موظف به تعطیلی بخش‌هایی از وزارت آموزش کرد. رئیس‌جمهور این اقدام