

گزارش سازمان بین المللی کار نشان می دهد ۵۸ درصد زنان شاغل، اشتغال غیررسمی دارند. در این گزارش بر ضرورت فراهم کردن شرایط انتقال این افراد به اقتصاد رسمی برای تحقق هدف «اشتغال شایسته برای همه» تأکید کرد. در این گزارش که سازمان بین المللی کار آن را با عنوان «زنان و مردان در اقتصاد غیررسمی از دریچه آمار» منتشر کرده، با استفاده از داده های آماری ۱۰۰ کشور به ارائه آمارهای مقایسه ای از اندازه اقتصاد غیررسمی در اقصى نقاط جهان اقدام کرده است. در آفریقا نسبت اشتغال غیررسمی به اشتغال کل ۸/۸درصد است.

یکشنبه ● ۶ خرداد ۱۳۹۷ ● شماره صد و پنجاه و سه

۰ ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰

واکاوی وضعیت اشتغال زنان ایرانی در گفت وگو با شهلا اعزازی، رئیس گروه مطالعات زنان انجمن جامعه شناسی ایران

# سایه سیاست گذاری مردانه بر کار زنان

● **فاطمه یزدانی**  
● **روزنامه نگار**

اوایل امسال بود که خبر اخراج تمامی کارکنان زن یک موسسه اعتباری را در یکی از شبکه های اجتماعی خواندم، خبری که بارها دست به دست شد، اما نهایتا با سر تکان دانی از سر تأسف به فراموشی رفت. تجربه نشان داده است در اوضاع و احوال نامساعد اقتصادی، زنان اولین قربانیان تعدیل نیروی کار هستند، چراکه به باور برخی کارفرمایان اشتغال آن ها حاشیه ای و کم اهمیت شمرده می شود. بیکاری آن ها در مقایسه با مردانی در موقعیت کاملا مشابه از منظر سن، وضعیت تاهل، تحصیلات و توانمندی واکنش چندانی در پی ندارد. هیئت اعزامی صندوق بین المللی پول به ایران، نقش زنان را در رشد و توسعه پایدار اقتصادی کشور کلیدی ارزیابی و پیشنهاد کرده است: «با کاهش موانع حقوقی و اجتماعی، کاستن از شکاف دستمزد مردان و زنان، تخصیص یارانه برای نگهداری از فرزندان برای زنان کم درآمد و رفع وضعیت غیررسمی بازار کار می توان به افزایش تولید ناخالص داخلی، بیش از پیش امیدوار بود؛ مواردی که تاکنون آنچنان که باید در ایران جدی گرفته نشده است.» با دکتر «شهلا اعزازی» استاد دانشگاه و رئیس گروه مطالعات زنان انجمن جامعه شناسی ایران در باب وضع موجود اشتغال زنان و موانع سیاسی، اجتماعی و فرهنگی آن به گفت وگو نشستیم.

■ **اخیرا صندوق بین المللی پول در تحلیل چشم انداز اقتصادی ایران، گسترش فرصت های شغلی برای زنان را از عوامل کلیدی در افزایش تولید ناخالص داخلی عنوان کرده است. به نظر شما این موضوع چگونه و از چه طریق محقق می شود؟**

تحقق توسعه اقتصادی در گرو به کارگیری توان همه اقشار جامعه است و زنان نیز نیمی از این جمعیت را تشکیل می دهند، بنابراین ضرورتا باید در بخش های تولیدی و خدماتی به کار گرفته شوند. در حال حاضر با نرخ بالای بیکاری خصوصا در میان فارغ التحصیلان دانشگاهی مواجه هستیم و در این میان یکی از گام های اساسی برای کاهش بیکاری، راه اندازی فعالیت های تولیدی و خدماتی است. هر جا از توسعه اقتصادی سخن به میان می آید، مشارکت زنان هم به طور حتم لحاظ خواهد شد، چراکه مشارکت این نیروی فعال علاوه بر ثمرات اقتصادی نقش موثری بر توسعه اجتماعی و فرهنگی خواهد داشت.

■ **با این اوصاف وضعیت سیاست گذاری های کلان کشور را در موضوع اشتغال زنان و فراهم کردن فرصت های شغلی برابر برای آن ها چطور می بینید؟**

در حال حاضر با تعدیل گسترده زنان شاغل به خصوص در شرکت های خصوصی مواجه هستیم که دقیقا خلاف روند توسعه اقتصادی است. واقعیت این است که در فرهنگ عمومی، زنان در ایران ضعیف تر از مردان و در موقعیت نابرابر با آنان انگاشته می شوند و گاهی حضور آن ها در فضای کسب وکار به نوعی تحمل می شود. در صورت بروز هرگونه نابسامانی در محیط های شغلی، اولین اقدام، اخراج ضعیف ترهاست؛ این ضعف در برخی جوامع



بر اساس گرایش های قومی یا مذهبی تعریف می شوند، اما در کشور ما مبنای این رابطه فرادستی / فردوستی، جنسیت افراد است. این اتفاق هم عمدتا به دو دلیل رخ می دهد: نخست اینکه شاید صدای اعتراض زنان آنچنان که باید بلند نیست و دوم اینکه زنان، همسر فردی هستند که نان آور خانواده محسوب می شود، بنابراین در بهترین حالت شوهری وجود دارد که خرج او را بدهد و در آن سوی ماجرا یعنی مجردیودن، پدری هست که زیر بار وپر دختر را در صورت بیکاری بگیرد. پس زنان همیشه زیر سایه مردان دیده می شوند. وضعیت جامعه به وضوح نشان دهنده اعمال ناعدالتی های بسیار در خصوص اشتغال زنان است مگر در موارد استثنایی یا مواردی که نیروی کار اجبارا باید مونث باشد.

بارداری هم از موضوعاتی است که بعضا به بی عدالتی ختم می شود. در بسیاری از کشورها زنان بعد از گذراندن مرخصی زایمان با حفظ سمت به کار خود بازمی گردند و امکان اخراج فرد به دلیل پشتوانه قانونی و سازوکارهای حقوقی برای کارفرما میسر نیست و به تعبیری این مرخصی حق زن انگاشته می شود. این نوع رویکرد ناشی از نگاه برابراهی به زن و مرد است که نگهداری از نوزاد را صرفا وظیفه زن نمی داند و حتی مردان نیز می توانند از مرخصی پدرشدن بهره ببرند. اما در کشورهایی چون ایران به دلیل ضعف حمایت های قانونی کارآمد، رابطه کارفرما و کارگر مخدوش است؛ از طرفی کارفرما به این موضوع می اندیشد که زمان و هزینه ای را که صرف آموزش نیروی کار کرده، با مرخصی زایمان به نوعی از دست می دهد و از طرفی کاررگر علی رغم تمایل، فرزندآوری را به دلیل از دست ندادن شغل به تعویق می اندازد. البته این موضوع برای مردان هم در مواردی چون امضای قراردادهای سه ماهه که تهدیدی جدی علیه امنیت شغلی است، صدق می کند. با این اوصاف آنچه اهمیت دارد، ضرورت تقویت حمایت های دولت در سیاست گذاری حوزه زنان است، اما چنانچه از شواهد و قرائن برمی آید، تمایل مسئولان به خانه نشینی زنان و تمرکز صرف بر نقش همسری و

پژویشن

۶۶

هم زمانی خانه داری و اشتغال هم از موضوعات چالش برانگیز برای زنان شاغل است. تفکر غالب بر ذهن برخی از مردان و حتی برخی از زنان بر این اصل استوار است که کار در بیرون از خانه در صورتی مجاز است که به خانه داری زن خدشه ای وارد نکند. بسیاری از زنان شاغل به دنبال رفع نیازهای مالی خانواده هستند، اما با این وجود اگر به ساعات کاری آن ها دقیق شوید، متوجه می شوید که یک زن شاغل متاهل دو برابر یک کارمند در روز کار می کند، هشت ساعت در اداره و چند ساعت در خانه.

مادری است.

■ **علاوه بر موانعی که در سیاست گذاری ها وجود دارد و عرصه را بر اشتغال زنان تنگ می کند، این قشر با چالش های اجتماعی و فرهنگی بسیاری در محیط های کاری مواجه اند، از فرصت های شغلی نابرابر گرفته تا فشار کار خانگی به موازات کار بیرون از خانه.**

بله، همین طور است. هم زمانی خانه داری و اشتغال هم از موضوعات چالش برانگیز برای زنان شاغل است. تفکر غالب بر ذهن بسیاری از مردان و حتی بعضی از زنان بر این اصل استوار است که کار در بیرون از خانه در صورتی مجاز است که به خانه داری زن خدشه ای وارد نکند. بسیاری از زنان شاغل به دنبال رفع نیازهای مالی خانواده هستند، اما با این وجود اگر به ساعات کاری آن ها دقیق شوید، متوجه می شوید که یک زن شاغل متاهل دو برابر یک کارمند در روز کار می کند، هشت ساعت در اداره و چند ساعت در خانه. این موضوع فشار مضاعفی را به آن ها وارد می کند به گونه ای که حتی روز تعطیل یک زن شاغل متاهل به انجام امور عقب افتاده خانه اختصاص می یابد و فرصتی برای آسایش و لذت بردن از فراغت برایش فراهم نیست. همه این فشارها در صورتی که زن شاغل متاهل، مادر هم باشد، بیشتر می شود. البته این روزها در برخی از خانوارهای جوان شاهد نوعی توافق بر سر تقسیم کار در منزل هستیم، اما در نهایت با وجود همراهی و کمک مرد، این زن است که مسئول امور خانه داری در نظر گرفته می شود.

■ **در کنار چالش های اشتغال زنان در جامعه، موضوع آزار و اذیت کلامی، فیزیکی و جنسی را نیز نباید از نظر دور برداریم.**

دقیقا. البته تعرض هایی که نسبت به زنان صورت می گیرد، به محیط کار منحصر نمی شود و بسیاری از مکان های عمومی دیگر چون دانشگاه، کوچه و خیابان و به طور کلی هر مکانی



کتیو | ۰۹

● **آمار روز** ●

● **منبع: آتلاپتک** ●

## ۵ موضوع محوری اشتغال زنان در سراسر جهان

نظرسنجی که توسط بنیاد تامسون رویترز انجام شده است، نشان می دهد موازنه زندگی – کار و شکاف های جنسیتی در پرداخت دستمزد در صدر فهرست موضوعات محوری زنان در فضای کسب وکار در کشورهای توسعه یافته قرار دارد.

آمارهای بسیاری در حوزه نیروی کار زن، صلاحیت ها و دستمزد آنان وجود دارد، اما این داده ها تصویری جامع را به ما عرضه نمی کند و نشان نمی دهد زنان چه احساسی به شغل شان دارند، عملکرد روزانه آن ها در محل کار چگونه است و با چه نوع چالش هایی مواجه هستند. این مسائل دلیلی بود که بنیاد تامسون رویترز با حمایت بنیاد راگفلر از ۹۵۰۰ زن شاغل در اقتصادهای پررونق و پیشرفته سراسر جهان درباره مسائل و موضوعاتی پرس و جو کند که در محیط کار بر آن ها تاثیر می گذارد.

داده ها جالب توجه بود. طبق این پژوهش مسائلی که عمدتا زنان را تحت تاثیر قرار می دهند، عبارت اند از:

- ۱- موازنه زندگی – کار
- ۲- دستمزد برابر
- ۳- تعرض و آزار و اذیت
- ۴- فرصت های شغلی
- ۵- فرزندان و کار

گزارش جهانی نشان می دهد، از هر ۱۰ زن ۴ زن شکاف های جنسیتی در پرداخت دستمزد را به عنوان مسئله کلیدی می بینند به طوری که زنان هفت ملیت، این اختلاف در پرداخت را چالش اصلی خود عنوان کرده اند.

جالب اینجاست که فرانسه، آلمان و ایالات متحده آمریکا همان طور که جدول نشان می دهد برخلاف داده های اخیر انجمن جهانی اقتصاد، کمترین شکاف را در پرداخت دستمزد زنان و مردان در میان کشورهای گروه ۲۰ دارند. (گروه ۲۰ «G۲۰» گروهی متشکل از وزرای اقتصاد و مسئولان بانک های مرکزی ۲۰ اقتصاد مطرح دنیا است که در مجموع

۸۵ درصد اقتصاد جهان را در اختیار دارند). زنان در بریتانیا، استرالیا، برزیل و کانادا نیز شکاف در پرداخت دستمزد را به عنوان بزرگ ترین نگرانی خود در محیط کار عنوان کرده اند، در حالی که زنان چینی این موضوع را ناپنج ترین نگرانی خود مطرح می کنند. تعرض و آزار و اذیت در محیط کار نیز به عنوان یکی از پنج نگرانی اصلی زنان شاغل مطرح شده است. تقریبا یک سوم از زنان مصاحبشونده اذعان داشته اند که آزار و اذیت در محیط کار را تجربه کرده اند، اگرچه بیش از ۶۰ درصد از زنان مصاحبه شونده این موضوع را گزارش ندادند.

زنان هندی با ۵۳ درصد بیشترین درصد را در ابراز موضوع آزار و اذیت در محیط کار به خود اختصاص داده اند؛ تعبیری واضح در نگرش آن ها که بعد از حمله مرگبار به دانش آموز دخترتری در اتوبوس در دهلی، طی سال ۲۰۱۲ اتفاق افتاد. نظرسنجی ها نشان می دهد وقتی زنی با امکانی واقعی برای تغییر مواجه می شود، آن رانصاحب می کند. تقریبا نیمی از زنان در رابطه با آینده فرزندآوری و اشتغال خود خوش بین هستند. زنان در کشورهایی با اقتصاد در حال ظهور مانند برزیل، جایی که قوانین زایمان رضایت بخش و پیوندهای خانوادگی محکم است، بیشترین دلگرمی و اطمینان را در این زمینه دارند. در نهایت، این نظرسنجی برخی روندها بین نسلی را آشکار می کند. زنان زیر ۳۰ سال خوش بین ترین ها هستند. مدیرعامل بنیاد تامسون رویترز «مونیک ویلا» خاطرنشان می کند: «امروزه اوضاع در مقایسه با ۳۵ سال پیش بسیار بهتر است. اما لازم است نگاهی به حقایق بیندازیم و سپس سوالات مشابهی را در ۱۰ سال آینده از زنان بپرسیم.»

