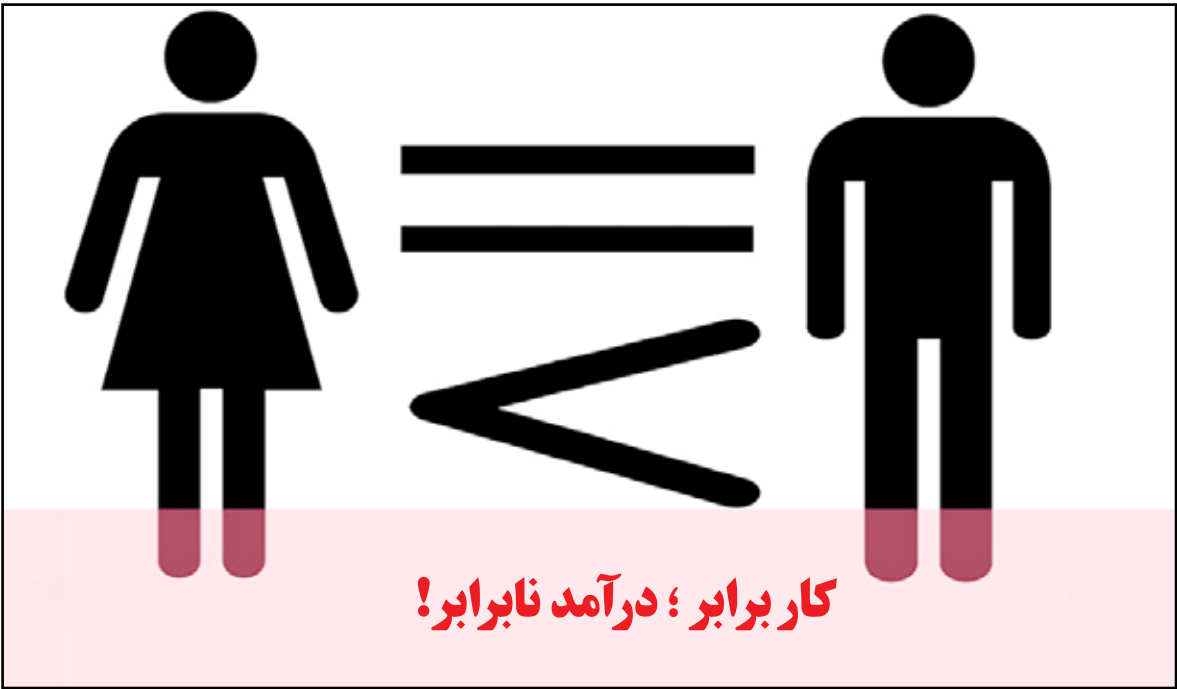


بهار امسال ۱۷۰ هزار نفر از جمعیت فعال زنان کاسته شد

شکاف جنسیتی مزد و ناامیدی زنان از بازار کار

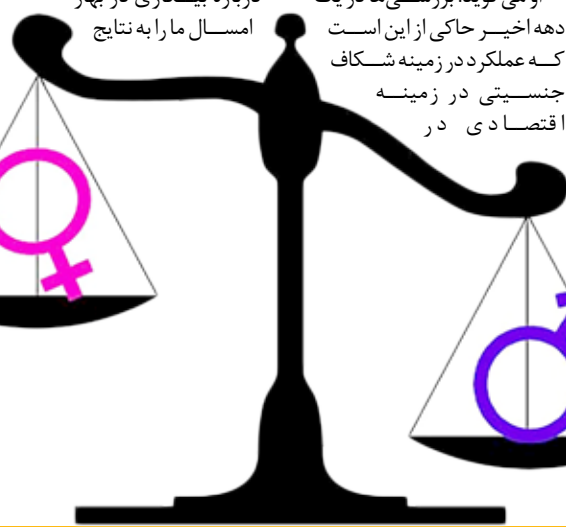


جهانی جنسیت در سال ۲۰۱۸، مربوط به بخش آموزش (دستیابی به آموزش) است که در بین ۱۴۹ کشور در رتبه ۱۰۳ قرار گرفته است. پس از آن بهترین رتبه ایران با قرار گرفتن در رتبه ۱۲۷، مربوط به بخش سلامت (بهداشت و بقا) است. بخش اقتصادی نیز با کسب رتبه ۱۴۳ بدترین بخش در این حوزه است.

نگرانی از کاهش مشارکت اقتصادی زنان

«مهناز قدیرزاده» فعال حوزه زنان و کارشناس روابط کار در گفت‌وگو با ایلنا، با اذعان به اینکه شکاف جنسیتی در حوزه اقتصادی در ایران همچنان وجود دارد، از روندهای تشدیدکننده این شکاف ابراز نگرانی می‌کند.

او می‌گوید: بررسی‌ها در یک دهه اخیر حاکی از این است که عملکرد در زمینه شکاف جنسیتی در زمینه اقتصادی در ایران همچنان وجود دارد، از روندهای تشدیدکننده این شکاف ابراز نگرانی می‌کند.



اقتصادی گروه اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی اهواز و «علیرضا جر جرزاده» استادیار گروه اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی اهواز کرده‌اند، نشان می‌دهد که شکاف جنسیتی دستمزد در بخش خصوصی بیش از بخش عمومی است. با توجه به اینکه بخش خصوصی سهم قابل توجهی از اشتغال را دربردارد، هم دستمزد کمتری پرداخت می‌کند و هم در مقایسه با بخش عمومی شکاف جنسیتی بیشتری در پرداخت دستمزد برای این بخش وجود دارد. برخی از گزارش‌ها وضعیت ایران از نظر شکاف جنسیتی را مطلوب توصیف نمی‌کنند. طی سال‌های ۲۰۰۶ تا ۲۰۰۸ با افزایش شاخص شکاف جنسیت ایران، این فاصله رو به کاهش بوده است اما در سال‌های بین ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۲ با تغییرات افزایشی و کاهش مواجه بوده است. به‌طور کلی می‌توان گفت تغییرات شکاف جنسیت دهه اخیر ایران فاقد روندی ثابت است و نوعی عقب‌گرد یا حداقل ایستایی از میانه دهه گذشته در کاهش نابرابری‌های جنسیتی مشاهده می‌شود. بهترین امتیاز شاخص شکاف جنسیتی برای ایران مربوط به سال ۲۰۰۸ است که در این سال این شاخص به ۰/۶۰۲ رسید ولی هیچ‌گاه امتیاز ایران به این حد بازنگشت. بهترین رتبه ایران در شاخص شکاف

هر چند تلاش‌ها برای برابری جنسیتی که دستمزد برابر برای زنان و مردان نیز ذیل آن تعریف می‌شود، دهه‌هاست که آغاز شده اما تصویب قوانینی که بتواند این برابری را به صورت کامل محقق کند تنها از حدود یک دهه پیش، آن هم در کمتر از ۱۰ کشور به صورت واقعی اتفاق افتاده است. بر این اساس نابرابری جنسیتی و به تبع آن نابرابری دستمزد زنان و مردان که از آن به عنوان شکاف جنسیتی دستمزد نیز یاد می‌شود، همچنان وجود دارد.

پژوهش‌های بین‌المللی نشان می‌دهد زنان علاوه بر اینکه در کشورهای مختلف سهم کمتری در بازار کار دارند، در صورت اشتغال، درآمد کمتری هم دارند. درآمد زنان تنها ۵۴ درصد مردان است و این شکاف در کشورهای مختلف بسته به قوانین موجود و رویکردهای فرهنگی تفاوت دارد.

شکاف جنسیتی دستمزد در ایران

در ایران و در سال‌های اخیر تلاش شده با تصویب قوانین متعدد، شکاف جنسیتی دستمزد کاهش یابد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که اصلاحات در این زمینه منجر به کاهش شکاف دستمزد در مشاغل دولتی و در دهه‌های بالای مدیریتی شده است. پژوهشی که «نارنیز بیدار بخت‌نیا» دانشجوی علوم

خبر

کارشناس حوزه کار:

خصوصی‌سازی به‌معنی تعطیلی کارخانه نیست

یک کارشناس حوزه کار با تاکید بر واکاوی جریان خصوصی‌سازی در کشور گفت: اگر مثل گذشته ۴۹ درصد سهام کارخانه‌ها را به کارگران و ۵۱ درصد را به بنگاه خصوصی بدهیم این صنایع به سرنوشت کارخانه‌های هفت‌تپه و هیکودچار نمی‌شوند.

علیرضا حیدری در گفت‌وگو با ایسنا اظهار کرد: بررسی قانون واگذاری مصوب سال ۱۳۷۲ نشان می‌دهد هدف از خصوصی‌سازی و واگذاری بنگاه‌های دولتی به بخش خصوصی، کارایی و بهره‌وری، اثربخشی، توسعه بنگاه، خلاقیت و نوآوری عنوان شده تا بهره‌وری بیشتری از سرمایه‌های ملی داشته باشیم و حس مالکیت مدیران جدید موجب شود در بحث انباشت ثروت و دارایی، توسعه بنگاه، بازار فروش و تنوع تولید ورود کرده و بنگاه را بزرگتر کنند.

وی ادامه داد: متأسفانه برخلاف اهدافی که برای خصوصی‌سازی ترسیم شده بنگاه واگذار کردیم و کسی که مالک آن شده تصور کرده بیشترین سودآوری و بهره‌وری در تعطیلی بنگاه

است، درحالی که در واگذاری‌های می‌توانستیم بخش قابل توجهی از سهام کارخانجات را به‌بدنه کارخانه و کارگران واگذار کنیم.

این کارشناس حوزه کار با اشاره به مشارکت کارگران در سهام کارخانه‌ها در گذشته گفت: قبلاً واگذاری‌ها به این شکل صورت می‌گرفت که ۴۹ درصد سهام به کارگران و ۵۱ درصد به بخش خصوصی تعلق می‌یافت و تفاوت‌شان در سود حاصل از فعالیت کارگاه دو درصد بیشتر نبود اما ۵۱ درصد قدرت مدیریت و کنترل واحد را به دست بخش خصوصی می‌دادند تا از توانایی مدیریتی بالاتر، خلاقیت و نوآوری بیشتر و برنامه‌ریزی و تولید بهتر برخوردار شود.

حیدری تاکید کرد: بسا وجود پیش‌بینی سهم ۵۱ درصدی برای مالک خصوصی، هر اقدامی در بنگاه انجام شود باید ۴۹ درصد سود حاصل از آن به جیب کارگران برود لذا کارگران سهامدار عمده تلقی می‌شدند و اتفاقی که از این منظر می‌افتاد این بود که سهامدار ۴۹ درصدی می‌توانست در

نگران‌کننده‌ای درباره مشارکت اقتصادی زنان می‌رساند. وضعیت اشتغال زنان به خودی خود مناسب نیست، چنانکه گزارش‌های رسمی نشان می‌دهد کمتر از یک پنجم کل شاغلان کشور را زنان تشکیل می‌دهند. با این وجود، طی یک سال منتهی به بهار ۹۸ شاهد ریزش شاغلان زن و عجیب‌تر از آن کاهش جمعیت فعال زنان بوده‌ایم.

به گفته او، گزارش مرکز آمار نشان می‌دهد وضعیت زنان در بهار ۹۸ نسبت به بهار ۹۷ وخیم‌تر شده است. در بهار امسال به جمعیت فعال مردان نسبت به بهار قبلی افزوده شد، اما ۱۷۰ هزار نفر از جمعیت فعال زنان کاسته شد. بدتر اینکه در بهار سال جاری، تعداد شاغلان زن نیز دچار ۳۲ هزار نفر عقب‌گرد شد. این در حالی بود که در بهار سال قبل، تعداد شاغلان زن بیش از ۲۷۵ هزار نفر افزایش یافته بود.

قدیرزاده با بیان اینکه هر چند باید پژوهش‌های عمیقی‌تر و گسترده‌تری صورت گیرد اما می‌توان فرضیه‌ای ابتدایی را مطرح کرد، می‌گوید: به نظر می‌رسد نوسانات اقتصادی که باعث شده واحدهای تولیدی در تأمین هزینه‌های خود دچار مشکل باشند، از طرفی به تعدیل نیروی کار منجر شده و اولین گزینه‌ها برای این تعدیل زنان شاغل بوده‌اند و از طرف دیگر نابرابری جنسیتی دستمزد را تشدید کرده که منجر به خروج زنان از جمعیت فعال شده است.

او توضیح می‌دهد: همواره این موضوع مطرح بوده که زنان حاضرند با دریافت مزد کمتری نسبت به مردان کار کنند. این ذهنیت، کلیشه‌ای را در بین کارفرمایان شکل داده و بر این اساس آنها در مقطعی که می‌خواهند هزینه نیروی کار را پایین بیاورند به سراغ زنان می‌روند. احتمال دارد حقوق پیشنهادی برای زنان آن‌قدر پایین بوده باشد که زنان عطای کار کردن را به لقایش بخشیده و از شمول جمعیت فعال خارج شده‌اند. قدیرزاده با بیان اینکه شکی نیست که وضعیت شکاف جنسیتی در ایران نامطلوب است، عنوان می‌کند: مساله نگران‌کننده این است که از میان چهار شاخصی که با آن شکاف جنسیتی را می‌سنجند،

در بهار امسال به جمعیت فعال مردان نسبت به بهار قبلی افزوده شد اما ۱۷۰ هزار نفر از جمعیت فعال زنان کاسته شد. بدتر اینکه در بهار سال جاری، تعداد شاغلان زن نیز دچار ۳۲ هزار نفر عقب‌گرد شد

مشارکت اقتصادی در وضعیت بدتری نسبت به آموزش، بهداشت و مشارکت سیاسی قرار دارد و این نشان می‌دهد به‌رغم افزایش تعداد زنان تحصیل کرده در ایران، آنها همچنان در ورود به بازار کار و مشارکت اقتصادی با مشکلات زیادی روبه‌رو هستند.

شکاف دستمزد

و خانه‌نشینی زنان

در سال‌های اخیر بیش از گذشته به مقوله برابری جنسیتی توجه شده است. دنبال‌کنندگان برابری جنسیتی بر این نظر هستند که کاهش چنین شکافی علاوه بر اینکه حرکتی در راستای عدالت است، منجر به توسعه یافتگی می‌شود چرا که عملاً در برخی کشورها زنان به عنوان نیمی از جمعیت از فعالیت‌های اقتصادی کنار گذاشته شده و از ظرفیت آنها استفاده نمی‌شود. در ایران به‌رغم اینکه جمعیت زنانی که وارد دانشگاه می‌شوند از جمعیت مردان متقاضی تحصیلات عالی بیشتر شده، اما همچنان زنان در جست‌وجوی کار ناکام می‌مانند و حتی بدتر از آن ممکن است شرایط به گونه‌ای باشد که آنها اصلاً به فکر کار کردن نیفتند. موانع فرهنگی و اجتماعی دلیلی برای بی‌ رغبتی زنان برای ورود به بازار کار است اما نباید از دلایل اقتصادی که اصلی‌ترین آن این است که زنان تقریباً در همه مشاغل کمتر از مردان حقوق می‌گیرند، غافل ماند. کاهش شکاف جنسیتی دستمزد هدفی است که هرچند در ایران در سال‌های اخیر دنبال شده، اما تنها در مورد مشاغل دولتی و رده بالا شاهد اصلاحاتی بوده‌ایم. همچنان زنان در بخش خصوصی بسیار کمتر از مردان حقوق می‌گیرند، آن‌قدر که در شرایط بد اقتصادی که حقوق ماهانه کفاف نمی‌دهد، بسیاری از آنها ترجیح می‌دهند کار را ترک کنند و در خانه بنشینند.

اخبار کارگری

دبیر انجمن صنایع همگن نیرومحر که خبر داد:

بازگشت به کار حدود ۵۰ هزار کارگر در صنعت قطعه‌سازی



دبیر انجمن صنایع همگن نیرومحر که و قطعه‌سازان گفت: داخلی‌سازی قطعات خودرویی با برپایی میزهای تعمیق ساخت داخل در وزارت صنعت آغاز شد و بر این اساس تاکنون ۴۰ تا ۵۰ هزار نفر از نیروهای تعدیل‌شده صنعت قطعه‌سازی به‌سر کار خود بازگشتند.

آرش محبی‌نژاد در گفت‌وگو با ایرنا افزود: روند بازگشت نیروها از اوایل امسال و تزریق حدود چهار هزار میلیارد تومان نقدینگی به صنعت قطعه‌سازی آغاز شد که در ماه‌های گذشته و با برگزاری میزهای تعمیق ساخت داخل جانی تازه گرفته‌است.

به گفته محبی‌نژاد، تاکنون حتی یک پیروزمیلغ ۸۴۴ میلیون یوروی وعده داده شده به قطعه‌سازان، با وجود ابلاغ بانک مرکزی به بانک‌های عامل و تعدید ۶ ماهه مهلت دریافت آن، عملیاتی نشده که این مساله به دلیل نبود ارز و همچنین مشخص نبودن نحوه بازپرداخت آن توسط قطعه‌سازان و خودروسازان است.

دبیر انجمن صنایع همگن نیرومحر که و قطعه‌سازان اضافه کرد: کمبود نقدینگی مهمترین مشکل اجرای برنامه‌های تعمیق ساخت داخل قطعات خودرویی است که باید توسط بانک مرکزی و وزارت امور اقتصادی و دارایی با همکاری وزارت صنعت حل شود، در غیر این صورت، میزهای تعمیق ساخت داخلی بی‌ثمر می‌مانند.

به گفته‌وی، مشکل اصلی جذب سرمایه‌گذاری در این حوزه است و به همین دلیل از وزیر صنعت درخواست شد با ارائه بسته‌های تشویقی، سرمایه‌گذاران و سرمایه‌های مردمی را برای حضور در این بخش جذب کند.

محبی‌نژاد گفت: قطعه‌سازان منابع محدودی برای سرمایه‌گذاری دارند اما کفاف برنامه‌هایی مانند تعمیق داخلی‌سازی قطعات را نمی‌دهد و در این زمینه باید از سوی دولت حمایت شده، خودروسازان در این طرح‌ها مشارکت کنند یا پول‌های سرگردان مردمی به سمت این صنعت جذب شود.

وی ابراز امیدواری کرد با برگزاری این میزها و حمایت وزارت صنعت، در آینده میانگین عمق ساخت داخل خودروهای تولیدی به بیش از ۹۰ درصد برسد.



مدیر کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری وزارت کار:

مشکلات بنگاه‌های اقتصادی تنها نقدینگی نیست

مدیر کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از پرداخت تسهیلات به طرح‌های نیمه‌تمام با پیشرفت فیزیکی ۶۰ درصدی خبر داد و گفت: شناسایی، پیگیری و حل مشکلات بنگاه‌ها در مرحله اول بر عهده کارفرمایان و مالکان بنگاه‌هاست.

کریم یآوری در گفت‌وگو با ایسنا، اظهار کرد: از سال ۱۳۹۷ تاکنون بیش از ۱۸۲۰ میلیارد تومان تسهیلات از محل رونق تولید به واحدهای اقتصادی اختصاص یافته و به بنگاه‌هایی که نیاز به نوسازی و بازسازی دارند و طرح‌های نیمه‌تمامی که از پیشرفت فیزیکی ۶۰ درصدی برخوردارند نیز تسهیلات پرداخت شده‌است.

وی افزود: در صورتی که مالک بنگاه به عنوان سهامداران کارخانه‌ها و بنگاه‌ها موفق به حل و فصل مشکلات نشوند وزارتخانه‌ای که مجوز فعالیت و تأسیس بنگاه را صادر کرده متولی رسیدگی به مشکل بنگاه خواهد بود و در نهایت کار گروه‌های استانی و ملی رفع موانع تولید وارد عمل خواهند شد.

یآوری درباره عمده‌ترین مشکلات بنگاه‌های اقتصادی گفت: مشکل اصلی بنگاه‌ها تنقدینگی نیست و بالا بودن هزینه‌های تولید، انباشت محصول و بعضاً سوءمدیریت‌ها هم به عنوان بخشی از مشکلات درون کارگاهی اثرگذار است. در کنار آن مشکلاتی همچون قاچاق کالا، واردات بی‌رویه و رکود هم مشکلاتی را برای بنگاه‌ها ایجاد کرده است. مدیر کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری وزارت کار در پایان بر لزوم صیانت از نیروی کار شاغل در بنگاه‌ها تاکید کرد و گفت: برای حفظ بقا و دوام واحدهای اقتصادی، حمایت از کارآفرینان و سرمایه‌گذاران، رونق تولید و پایداری اشتغال رسیدگی و حل و فصل مشکل بنگاه‌ها ضروری است.



نفوذ و کنترل و مدیریت شرکت یکی باشد. این کارشناس حوزه کار با بیان اینکه قالب تعاون در جایی قابل شکل‌گیری است که اساساً آورده‌ها به میزان سهم نفوذ و کنترل در شرکت برابر باشند، تصریح کرد: با این وجود قالب تعاون برای کارگران مفیدفایده‌تر است چون وقتی که در شرکت سهامی خاص به‌تک کارگران سهام را واگذار می‌کنیم کارفرمای ۵۱ درصد ممکن است سهام کارگران را بخرد ولی سهام تعاونی را کارفرما نمی‌تواند به راحتی بخرد بنابراین اگر یک شرکت تعاونی تشکیل بدهیم کارگران می‌توانند سهم ۴۹ درصدی آن را که به راحتی قابل خرید نیست، مالک شوند.

بازار بورس ایجاد نمی‌کردند و ابزار مالی مختلف راه کار نمی‌گرفتند. وی درباره واگذاری کارخانه‌ها به کارگران در قالب بنگاه‌های تعاونی نیز گفت: تفاوت شرکت‌های تعاونی با شرکت‌های سهامی خاص در این است که به هر میزان آورده‌ای داشته باشند به همان میزان هم در تصمیم‌گیری رای دارند. تعاون در سرمایه‌های خرد که هم‌تراز، هم‌ارزش و هم‌عرض باشند موثر است بنابراین تعاونی در چنین شرکت‌هایی نمی‌تواند موثر باشد و نمی‌توان ۱۰ درصد دارایی یک شرکت را با کسی که یک صدم درصد آورده دارد، یکی کرد و هر دو را صاحب یک رای دانست تا میزان