



سایه سنگین رقابت:

بازاندیشی در معنای «برابری فرصت» در بازار کار ایران

نابرابری فرصت در بازار کار ایران، در سه مرحله پیش از ورود به بازار کار، درون بازار کار و پس از خروج از آن رخ می‌دهد. عدم فعالیت اقتصادی ۶۰ درصد از جمعیت در سن کار به ویژه زنان و افراد دارای معلولیت، تسلط قراردادهای موقت و دور بودن شرایط حاکم بر مشاغل از معیارهای کار شایسته و عدم کفایت مستمری‌های دوران بازنشستگی، به ترتیب از مصادیق این نابرابری‌ها هستند. رفع این نابرابری‌ها مستلزم تقویت بازوی مراقبتی-حمایتی و بازتوزیعی دولت از طریق اقداماتی چون افزایش بودجه آموزش عمومی، بهداشت و درمان و تأمین اجتماعی، بازنگری در قوانین کار، اصلاح نظام مالیاتی، تغییر در تقسیم کار جنسیتی و دموکراتیک‌سازی صندوق‌های بازنشستگی می‌باشد.

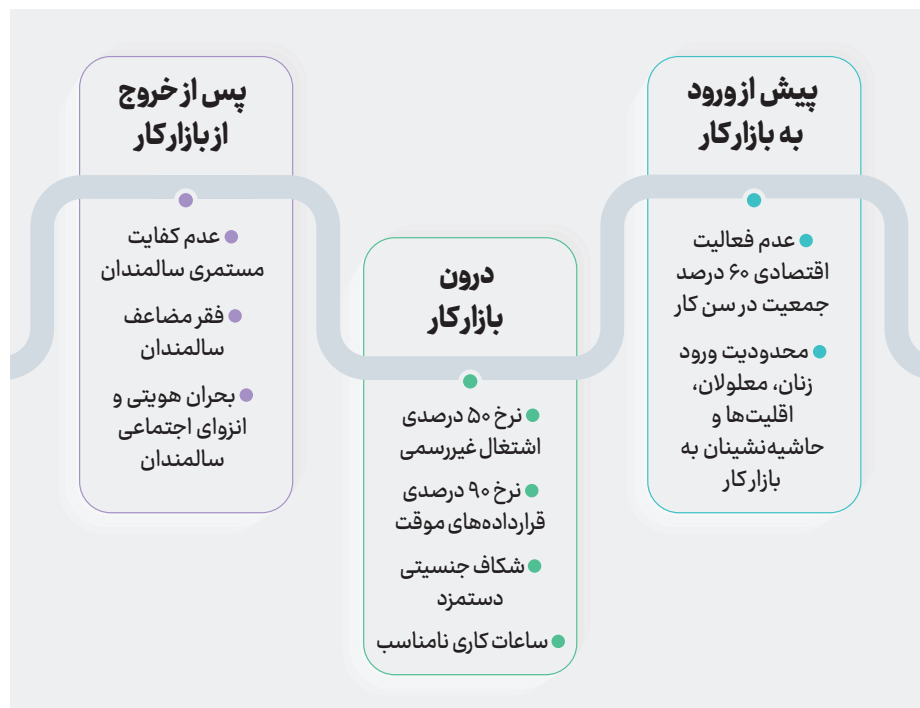
قابل ارائه است که محور اصلی آن‌ها تقویت بازوی مراقبتی-حمایتی و بازتوزیعی دولت و کوتاه کردن دست بازار آزاد از حوزه‌های حیاتی زندگی انسان‌هاست. این راهکارها شامل افزایش بودجه آموزش عمومی، بهداشت و درمان و تأمین اجتماعی، بازنگری در قوانین کار به منظور محدودسازی قراردادهای موقت و گسترش شمول قانون کار به بخش غیررسمی، اصلاح نظام مالیاتی برای بازتوزیع عادلانه ثروت، تغییر در تقسیم کار جنسیتی از طریق اعطای مرخصی زایمان به پدران و توسعه مهدکودک‌های عمومی، ایجاد زیرساخت‌های دسترس‌پذیر برای افراد دارای معلولیت و سالمندان، دموکراتیک‌سازی صندوق‌های بازنشستگی و تدوین برنامه‌های جامع توانمندسازی برای گروه‌های حاشیه‌نشین با تأکید بر استان‌های مرزی و محروم می‌شوند.

دارای معلولیت، ساکنان مناطق محروم و اقلیت‌های قومی، اساساً فرصت ورود به بازار کار را پیدا نمی‌کنند. مرحله دوم به وضعیت درون بازار کار اختصاص دارد که در آن بیش از نیمی از شاغلان از شغل شایسته محروم هستند، قراردادهای کار به شدت موقتی و غیررسمی شده، و شکاف‌های جنسیتی، سنی، طبقاتی و جغرافیایی به شکل عمیقی تبعیض آمیز عمل می‌کنند. مرحله سوم نیز به دوران پس از خروج از بازار کار بازمی‌گردد، جایی که بازنشستگان با کاهش شدید درآمد، حذف از عرصه رقابت، انزوای اجتماعی و فقر روبرو می‌شوند و مستمری‌های دریافتی آن‌ها نهایتاً نیمی از هزینه‌های زندگی خانوار را پوشش می‌دهد. در پاسخ به این وضعیت، مجموعه‌ای از راهکارهای سیاستی

بر اساس آخرین داده‌های رسمی منتشرشده در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳، نزدیک به ۶۰ درصد از جمعیت در سن کار ایران در زمره جمعیت غیرفعال قرار می‌گیرند، به این معنا که نه شاغل هستند و نه در جست‌وجوی کار. در این میان، سهم زنان از جمعیت غیرفعال به ۸۵.۸ درصد می‌رسد که ۸۲ درصد از این زنان را زنان خانه‌دار تشکیل می‌دهند. از سوی دیگر، بیش از نیمی از شاغلان در بازار کار ایران در بخش غیررسمی مشغول به کار هستند و از حمایت‌های اجتماعی نظیر بیمه، بازنشستگی و امنیت شغلی محروم هستند. افزون بر این، بیش از ۹۰ درصد از قراردادهای کار در ایران به شکل موقت منعقد می‌شوند و بیش از ۳۷ درصد از شاغلان از ساعات کار نامناسب رنج می‌برند. نرخ بیکاری زنان با ۱۵ درصد، بیش از دو برابر نرخ بیکاری مردان با ۶.۶ درصد است و بیش از ۳۰ درصد از زنان در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بیکار هستند. همچنین ۱۱.۵ درصد از جمعیت کشور را افراد دارای معلولیت تشکیل می‌دهند که سهم آن‌ها از بازار کار به‌درستی مشخص نیست و تا سال ۱۳۹۸ در هیچ سرشماری رسمی به شکل جداگانه شمارش نشده بودند. این آمارها تصویری روشن از نابرابری فزاینده و ساختاری در بازار کار ایران ترسیم می‌کنند.

نابرابری فرصت در بازار کار ایران را می‌توان در سه مرحله متمایز اما به هم پیوسته بررسی کرد. مرحله نخست مربوط به پیش از ورود به بازار کار است، جایی که نزدیک به ۶۰ درصد از جمعیت در سن کار، از جمله اکثریت زنان، افراد

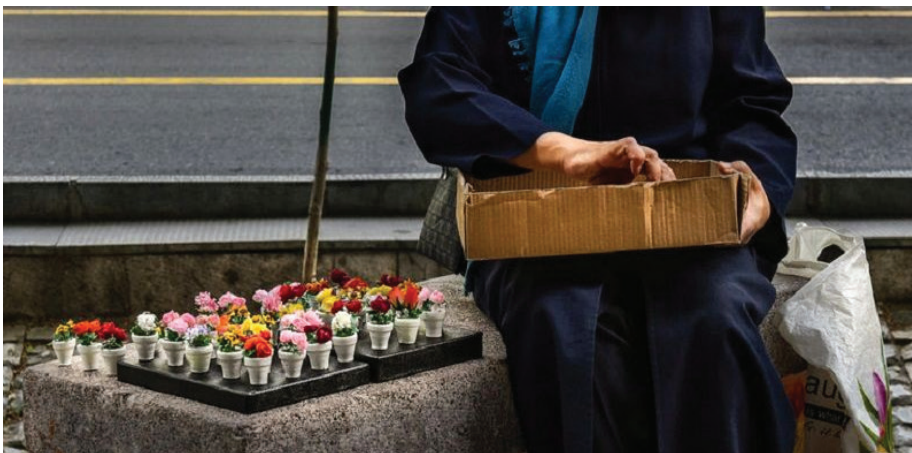
شکل ۱: سه مرحله متمایز نابرابری فرصت در بازار کار



نرخ بیکاری زنان با ۱۵ درصد، بیش از دو برابر نرخ بیکاری مردان با ۶.۶ درصد است و بیش از ۳۰ درصد از زنان در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بیکار هستند. همچنین ۱۱.۵ درصد از جمعیت کشور را افراد دارای معلولیت تشکیل می‌دهند که سهم آن‌ها از بازار کار به‌درستی مشخص نیست و تا سال ۱۳۹۸ در هیچ سرشماری رسمی به شکل جداگانه شمارش نشده بودند. این آمارها تصویری روشن از نابرابری فزاینده و ساختاری در بازار کار ایران ترسیم می‌کنند.

مروری بر نظریه‌های عدالت و برابری فرصت

نظریه‌های لیبرال، انسان را موجودی مستقل فرض کرده و وابستگی او به مراقبت را نادیده می‌گیرند؛ حال آن‌که بقای جامعه به ترکیب رقابت و مراقبت وابسته است. نولیبرالیسم نیز با همدستی رویکردهای نومحافظه‌کارانه، تقسیم کار جنسیتی را طبیعی جلوه می‌دهد، بازوی مراقبتی دولت را کوچک می‌کند و بار آن را بر دوش زنان می‌گذارد. در چنین وضعیتی، «فرصت» در انحصار ارزش‌های بازار تعریف می‌شود. این درحالی است که عدالت واقعی نه در توزیع عادلانه این فرصت‌ها، بلکه در بازتعریف جمعی خود فرصت‌ها و پیوند حقوق با مراقبت است.



مروری بر نظریه‌های عدالت نشان می‌دهد که تقریباً همه نظریات در مورد «برابری قانونی فرصت‌ها» اتفاق نظر دارند: یعنی ویژگی‌های غیرانتخابی چون جنسیت، نژاد و طبقه نباید مانع دستیابی به جایگاه‌های اجتماعی شوند. با این حال، درباره فراتر رفتن از این حد، اختلاف‌هایی جدی وجود دارد.

نظریه‌پردازان بازار آزاد همچون هایک و نوزیک با هرگونه مداخله دولت برای تحقق عدالت فراتر از برابری قانونی مخالف هستند. آن‌ها معتقدند مداخله دولت به سلب حق مالکیت و کاهش آزادی می‌انجامد و ارزش استعدادهای را باید صرفاً سازوکار بازار (عرضه و تقاضا) تعیین کند. هایک می‌پذیرد که ارزش بازار با شایستگی یا مفید بودن برای جامعه نسبتی ندارد، اما هرگونه مداخله راهی به خودکامی می‌داند و بی‌عدالتی‌های طبیعی را اجتناب‌ناپذیر می‌شمارد.

در سوی دیگر، طرفداران لیبرالیسم دولت رفاه ضمن پذیرش اصل شایسته‌سالاری، خواستار رفع نابرابری‌های طبقاتی و مادی، فراتر از برابری قانونی هستند. به باور آن‌ها، اگر فرصت‌ها و شرایط اولیه برابر باشد، افراد با استعداد و تلاشگر به جایگاه شایسته‌شان می‌رسند و در غیر این صورت، خودشان مستحق سرزنش‌اند.

جان رالز اما با رویکردی متفاوت با شایسته‌سالاری مخالفت می‌کند. استدلال او این است که اگر جنسیت، نژاد و طبقه، خارج از اختیار فرد هستند، استعدادهای طبیعی نیز خارج از اختیارند؛ بنابراین نمی‌توان افراد را مستحق دستاوردها و مواهب دانست که به میانجی استعدادهای طبیعی‌شان کسب می‌کنند، بلکه همه اعضای جامعه باید از مواهب حاصل از این استعدادهای بهره‌مند شوند. رالز با تأثیرپذیری از کانت، ایده «پرده بی‌خبری» را مطرح می‌کند: سوژه‌هایی مستقل و خودآیین، بدون آگاهی از موقعیت خود، قراردادهای اولیه عدالت را وضع می‌کنند تا بری از سوگیری‌هایی باشند که هر یک از این موقعیت‌ها می‌تواند به وجود آورد.

با این حال، نقد بنیادین بر رالز و لیبرالیسم این است که

جایگاه‌های برتر نیازمند عادت‌واره‌ای رقابتی هستند که پیش‌تر در بستر گروه‌های اجتماعی خاصی شکل گرفته و با سرمایه‌های آن‌ها هماهنگ است. در این میدان، دو سطح مبارزه جریان دارد: یکی برای تغییر تصاحب‌کنندگان جایگاه‌ها (تحرك عمودی در نردبان موجود)، و دیگری برای تغییر خود قواعد و بازتعریف این‌که اساساً چه جایگاه‌هایی شایسته فرادستی هستند. با تشدید نولیبرالیسم، مشاغل پایدار کاهش یافته، ریسک به فرد واگذار شده و تحرک صعودی دشوارتر گشته است. افزون بر این، خود مفهوم «فرصت» خنثی نیست؛ نظام بازار تعیین می‌کند که چه چیزهایی به عنوان فرصت به رسمیت شناخته شوند (مثلاً جایگاه‌های اقتصادی) و چه چیزهایی (همچون روابط پایدار اجتماعی یا حق تعیین سرنوشت) از دایره فرصت‌ها خارج گردند. بنابراین، پرسش از برابری فرصت‌ها، نه صرفاً به «چگونگی توزیع»، بلکه به «چیستی و تعریف خود فرصت‌ها» نیز بستگی دارد؛ تعریفی که همواره در کشمکش زمینه‌های اجتماعی و اخلاقیات غالب شکل می‌گیرد.

انسان‌ها را مستقل و خودآیین فرض می‌کنند، در حالی که وجود انسان ماهیاً رابطه‌ای و وابسته است. برای مثال، کیملیکا تأکید دارد که کودکان، سالمندان و معلولان نمی‌توانند مستقل باشند و نیازمند مراقبت‌اند.

از همین جا، دو نظام اخلاقی مطرح می‌شود: «اخلاق مراقبت» در برابر «اخلاق رقابت». گیلیگان نشان می‌دهد که این دو نوع اخلاقیات ذاتی زنان و مردان نیستند، بلکه برساخته جامعه‌پذیری هستند؛ زنان بیش‌تر مراقبت را درونی می‌کنند و مردان رقابت را. برای بقای جامعه، هر دو نظام لازم‌اند، اما لیبرالیسم اخلاق مراقبت را به حاشیه می‌راند و آن را مسئولیتی طبیعی و خصوصی برای زنان تلقی می‌کند.

بوردیو این دوگانگی را در نهاد دولت پی می‌گیرد و دولت را به «دست چپ» (بخش مراقبتی، هزینه‌بر، شامل آموزش، بهداشت و تأمین اجتماعی) و «دست راست» (بخش امنیتی، سرکوبگر، هم‌سو با بازار و سرمایه‌داری) تقسیم می‌کند. از منظر او، سیاست‌های نولیبرالی دست چپ را نحیف و دست راست را فربه می‌کنند و اخلاق رقابت را بر اخلاق مراقبت غالب می‌سازند.

در این میان، نکته حائز اهمیت، همگرایی نولیبرال‌ها و نومحافظه‌کاران در طبیعی‌سازی تقسیم کار جنسیتی است. بکر این تقسیم را موجب افزایش رفاه کل می‌داند، میزس آن را پایه تمدن می‌شمارد و فریدمن مخالف مداخله دولت برای تغییر نقش‌های سنتی است، حتی اگر تبعیض‌آمیز باشند. این باورها، کوچک‌سازی بازوی مراقبتی دولت را توجیه می‌کنند و بار مراقبت از کودکان، سالمندان و بیماران را بر دوش زنان طبقه کارگر می‌اندازند.

در نهایت، بوردیو با دو مفهوم «میدان» و «عادت‌واره» نشان می‌دهد که بازار کار، عرصه‌ای رقابتی است. در این عرصه،

در بحث حول «اخلاق مراقبت» در برابر «اخلاق رقابت»، برخی نظریه‌پردازان استدلال می‌کنند که این دو نوع اخلاقیات ذاتی زنان و مردان نیستند، بلکه برساخته جامعه‌پذیری هستند؛ زنان بیش‌تر مراقبت و مردان بیش‌تر رقابت را درونی می‌کنند. برای بقای جامعه، هر دو نظام لازم‌اند، اما لیبرالیسم اخلاق مراقبت را به حاشیه می‌راند و آن را مسئولیتی طبیعی و خصوصی برای زنان تلقی می‌کند.

بوردیو، دولت را به «دست چپ» (بخش مراقبتی، هزینه‌بر، شامل آموزش، بهداشت و تأمین اجتماعی) و «دست راست» (بخش امنیتی، سرکوبگر، هم‌سو با بازار و سرمایه‌داری) تقسیم می‌کند. از منظر او، سیاست‌های نولیبرالی دست چپ را نحیف و دست راست را فربه می‌کنند و اخلاق رقابت را بر اخلاق مراقبت غالب می‌سازند.

برابری فرصت در ایران: نگاهی به وضعیت موجود و توصیه‌های سیاستی

نرخ ۶۰ درصدی عدم فعالیت اقتصادی جمعیت در سن کار با سهم ۸۵ درصدی زنان، نرخ تقریباً ۵۰ درصدی اشتغال غیررسمی فاقد بیمه و حمایت‌های اجتماعی، نرخ بیش از ۹۰ درصدی قراردادهای کاری موقت، شکاف جنسیتی در نرخ بیکاری و دستمزد، فقر آموزشی در استان‌های مرزی و ناکارآمدی نظام بازنشستگی، ابعاد گوناگون یک نابرابری ساختاری را ترسیم می‌کنند. راهکارهای پیشنهادی گزارش در پنج محور تقویت آموزش و بهداشت عمومی، اصلاح ساختار بازار کار، بازتوزیع عادلانه ثروت، تغییرات فرهنگی-جنسیتی و حمایت از بازنشستگان، در جهت بازآرایی نظام اشتغال بر پایه ترکیبی از اخلاق رقابت و مراقبت و تقویت بازوی دموکراتیک دولت به عنوان شرط اساسی تحقق عدالت اجتماعی تدوین شده‌اند.

تنها با کار پاره‌وقت موافق‌اند؛ مشاغل که عمدتاً در رده‌های پایین، با درآمد کم و بدون امنیت قرار دارند. همچنین بالاترین نرخ بیکاری در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال مشاهده می‌شود: بیش از ۳۰ درصد زنان و ۱۵ درصد مردان در این گروه بیکار هستند (معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، ۱۴۰۳).

تبعیض‌های آموزشی نیز به موازات تبعیض‌های شغلی پیش می‌رود. سهم بودجه آموزش از بودجه عمومی کشور کمتر از ۱۰ درصد است (معاونت راهبردی رئیس جمهور، ۱۴۰۳)، در حالی که یونسکو سهمی ۲۰ درصدی را توصیه می‌کند. از طرفی، بررسی وضعیت مناطق مختلف نشان می‌دهد که استان‌های مرزی نظیر سیستان و بلوچستان، خوزستان، کرمانشاه، لرستان و هرمزگان بالاترین نرخ بیکاری و بیشترین بازماندگی از تحصیل را دارند. همچنین ۵۴ درصد والدین در سه دهک پایین جامعه فاقد مدرک متوسطه دوم هستند که این میزان دو برابر دهک‌های بالاست (دفتر مطالعات عمومی مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۴۰۴). به عبارتی، مطابق با گفته آمارتیا سن، جامعه موظف به افزایش قابلیت‌های اعضای خود برای مشارکت برابر است، اما عقب‌نشینی دولت از آموزش رایگان، این قابلیت‌ها را از افشار محروم سلب کرده است.

دوران بازنشستگی نیز تداوم همین تبعیض‌ها را نشان می‌دهد. مستمری بازنشستگی نهایتاً نیمی از هزینه‌های زندگی خانوار را پوشش می‌دهد و متناسب با تورم افزایش نمی‌یابد. بخش بزرگی از سالمندان هیچ نوعی از مستمری را دریافت نمی‌کنند و فقر سالمندی در زنان بسیار بیشتر از مردان است. بازنشستگان با خروج از عرصه رقابت، دچار بحران هویت و بی‌معنایی می‌شوند؛ جامعه‌ای که به اخلاق رقابت پاداش می‌دهد، فعالیت‌های مراقبتی و داوطلبانه را کم‌ارزش می‌شمارد. خصوصی‌سازی صندوق‌های بازنشستگی و بنگاه‌داری آن‌ها، ریسک سرمایه‌های

یک از سرشماری‌های رسمی کشور به طور جداگانه شمارش نشده‌اند. قانون حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۹۶، نهادهای دولتی را به مناسب‌سازی ساختمان‌ها و معابر مکلف کرده، اما مطابق با نتایج یک پژوهش، بیش از ۸۰ درصد مشاغل در بخش خصوصی قرار دارند که تحت شمول این قانون نیستند و حتی تعهد سه درصدی استخدام معلولان در دستگاه‌های دولتی نیز هرگز به طور کامل اجرا نشده است. به گفته بورديو، ما با «جهان شمول‌سازی امر غیرجهان شمول» روبه‌رویم: سرمایه‌ها و عادات واره‌های خاص (از جمله بدن‌مندی و قابلیت‌های فیزیکی) به عنوان امری عمومی و طبیعی معرفی می‌شوند، در حالی که بخش بزرگی از جامعه از آن‌ها محروم است و سلطه از همین جا آغاز می‌شود.

برای کسانی نیز که موفق به ورود به بازار کار می‌شوند، وضعیت چندان مطلوب نیست. بیش از نیمی از شاغلان ایران در بخش غیررسمی مشغول به کارند و از شمول قانون کار، بیمه، بازنشستگی و هرگونه حمایت اجتماعی بی‌بهره‌اند (معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، ۱۴۰۳). همچنین بیش از ۹۰ درصد قراردادهای کار موقتی هستند (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۰) و اغلب به صورت یک تا سه ماهه منعقد می‌شوند. این موقتی‌سازی، نه تنها امنیت شغلی را از بین می‌برد، بلکه امکان تشکیل بای و کنش جمعی را سلب می‌کند و به تعبیر امیل دورکیم، غلبه اخلاق رقابت بر فضای کار، سایر ساحت‌های زندگی را نیز درمی‌نوردد و همبستگی اجتماعی را نابود می‌سازد. بیش از ۳۷ درصد شاغلان هفته‌ای بیش از ۴۹ ساعت کار می‌کنند و ۸ درصد دچار اشتغال ناقص با درآمد ناکافی هستند (معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، ۱۴۰۳). قراردادهای غیراستاندارد با چندین واسطه (مثلاً، مربعی و زنجیره‌ای) دستمزد کارگران را به شدت کاهش داده و آن‌ها را به رقابتی فردی واداشته که هرگونه همبستگی صنفی را از میان برده است.

شکاف جنسیتی نیز در بازار کار ایران بسیار عمیق است: نرخ بیکاری زنان ۱۵ درصد در برابر ۶٫۶ درصد مردان است، یعنی بیش از دو برابر (معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، ۱۴۰۳). همچنین نتایج پژوهشی نشان می‌دهد که ۶۰ درصد زنان پس از ۲۰ ماه جست‌وجو همچنان بیکار می‌مانند که این رقم نیز دو برابر مردان است. شکاف دستمزد جنسیتی در بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است و با افزایش تحصیلات کاهش می‌یابد، اما تعداد زنان در مقاطع بالای تحصیلی به میزان محسوسی کمتر از مردان است. از طرفی نتایج پژوهش دیگری حاکی از آن است که ۹۲ درصد موافقان اشتغال زنان،

بر اساس داده‌های طرح آمارگیری نیروی کار (۱۴۰۳)، نزدیک به ۶۰ درصد از جمعیت در سن کار ایران غیرفعال هستند، یعنی نه شاغل‌اند و نه در جست‌وجوی کار. این رقم هگفت نشان می‌دهد که پیش از هر بحثی درباره چگونگی توزیع عادلانه فرصت‌های شغلی، باید پرسید اصلاً چه کسانی فرصت ورود به بازار کار را پیدا می‌کنند و چه کسانی از همان ابتدا از این قافله بازمی‌مانند. سهم زنان در این جمعیت غیرفعال به طرز چشمگیری بالاست: ۸۵٫۸ درصد از زنان در سن کار غیرفعال‌اند که ۸۲ درصد آنان از زنان خانه‌دار تشکیل می‌دهند (سالنامه آماری معاونت ریاست جمهوری در امور زنان و خانواده، ۱۴۰۲)، در حالی که مطابق با نتایج یک پژوهش، بیشترین سهم مردان غیرفعال (۵۰ درصد) مربوط به مردانی است که بدون کار کردن درآمد دارند. این آمارها پرده از واقعیتی برمی‌دارند که ریشه در تقسیم کار جنسیتی و بار سنگین مراقبت از خانواده دارد. بر اساس پیمایش زندگی خانوادگی در سال ۱۳۹۷، نزدیک به نیمی از زنان متأهل ایرانی آزادی عمل خود برای داشتن شغل را در ارتباط با همسرشان «کم» یا «بسیار کم» ارزیابی کرده‌اند و بیش از ۶۰ درصد پاسخ‌دهندگان معتقدند که زنان برای مدیریت امور داخلی خانه و مردان برای مدیریت امور اقتصادی و بیرون از خانه مناسب‌ترند. همچنین در موج چهارم پیمایش ارزش‌های ایرانیان، ۸۲٫۶ درصد با این گزاره موافق‌اند که «خانه‌دار بودن زن به حفظ کانون خانواده کمک می‌کند». نتایج پژوهشی دیگر نیز نشان می‌دهد که زنان پس از تولد فرزند با ۴۰ درصد افت نرخ اشتغال مواجه می‌شوند، در حالی که این رقم برای مردان صفر است. به تعبیر نانسی فریزر، زنان از عدم بازنشاسی به عنوان سوزیهایی با حق مشارکت برابر در حوزه عمومی رنج می‌برند. افراد دارای معلولیت، با اینکه ۱۷۵ درصد از جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند (گزارش عصر ایران، ۱۴۰۳)، نه تنها از فرصت مشارکت در بازار کار محروم‌اند، بلکه تا سال ۱۳۹۸، در هیچ

خصوصی‌سازی و بنگاه‌داری صندوق‌های بازنشستگی در ایران، ریسک سرمایه‌های بازنشستگی را به شدت افزایش داده است؛ این تحول، همراه با پوشش تنها نیمی از هزینه‌های زندگی توسط مستمری، نه تنها امنیت دوران سالمندی را تهدید می‌کند، بلکه همدستی نظام اقتصادی با نظم اجتماعی-فرهنگی را در تثبیت گروه‌های خاص در جایگاه فرودست نشان می‌دهد.

در حوزه آموزش، سهم بودجه عمومی کشور از این بخش کمتر از ۱۰ درصد است در حالی که یونسکو سهمی ۲۰ درصدی را توصیه می‌کند؛ این عقب‌نشینی دولت از آموزش رایگان، همراه با بالاترین نرخ بیکاری و بازماندگی از تحصیل در استان‌های مرزی نظیر سیستان و بلوچستان، خوزستان و کرمانشاه، قابلیت‌های اساسی افشار محروم را برای ورود به رقابت سلب کرده است.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

گزارش سیاستی «سایه سنگین رقابت: بازاندیشی در معنای «برابری فرصت» در بازار کار ایران» - شماره سیزدهم | تیر ۱۴۰۵

برگرفته از کتاب دیباچه‌ای بر عدالت شغلی و صندوق‌های بازنشستگی؛ مقاله‌ای سایه سنگین رقابت: بازاندیشی در معنای «برابری فرصت» در بازار کار ایران
نویسنده: الهام ذاکری
تنظیم: سمانه ذاکری

بازنشستگی را افزایش داده است. به تعبیر هارتمن، همدستی نظام اقتصادی با نظم اجتماعی- فرهنگی، گروه‌های خاصی را در جایگاه فرودست تثبیت می‌کند.

توصیه‌های سیاستی

در پاسخ به این وضعیت ساختاری و فراگیر، گزارش حاضر پیشنهادهایی را مطرح می‌سازد که در ادامه تشریح می‌شوند. در محور نخست، تقویت بازوی مراقبتی- حمایتی دولت از طریق افزایش بودجه آموزش عمومی با کیفیت به حداقل ۴۰ درصد از بودجه عمومی، توسعه مدارس شبانه‌روزی رایگان در مناطق محروم و مرزی، تدوین برنامه‌های جبرانی برای دانش‌آموزان با زبان مادری غیر از فارسی و گسترش نظام بهداشت و درمان کم‌هزینه برای گروه‌های آسیب‌پذیر مانند زنان خانه‌دار، افراد دارای معلولیت و سالمندان ضروری است. همچنین اصلاح نظام تأمین اجتماعی از طریق گسترش شمول آن به مشاغل غیررسمی، افزایش مستمری‌ها متناسب با نرخ تورم، دموکراتیک‌سازی مدیریت صندوق‌های بازنشستگی با افزایش نقش ذی‌نفعان، از دیگر اقدامات اساسی در این محور به شمار می‌روند.

در محور دوم، اصلاح ساختار بازار کار از طریق نظارت جدی بر قراردادهای کار و محدود کردن قراردادهای موقت با

تغییر محتوای کتاب‌های درسی برای کاهش کلیشه‌های جنسیتی و ترویج اخلاق مراقبت در حوزه عمومی، دنبال شود. تشویق مشارکت مردان در فعالیت‌های مراقبتی و خانه‌داری از طریق برنامه‌های آموزشی، به رسمیت شناختن فعالیت‌های داوطلبانه و مراقبتی به عنوان فعالیت‌های ارزشمند اجتماعی، تدوین برنامه‌های ویژه برای کاهش فقر آموزشی و بیکاری در استان‌های مرزی و محروم، حمایت از تشکلهای صنفی زنان، اقلیت‌های قومی و افراد دارای معلولیت و ایجاد سازوکارهای نظارتی برای جلوگیری از تبعیض‌های سنی، جنسیتی و قومی در فرآیندهای استخدام، از دیگر اقدامات اساسی در این زمینه به شمار می‌روند.

در محور پنجم، سیاست‌های حمایتی در دوران بازنشستگی شامل افزایش مستمری بازنشستگی متناسب با نرخ تورم و هزینه‌های زندگی، مناسب‌سازی فضاهای شهری، حمل و نقل عمومی و ساختمان‌ها برای سالمندان، توسعه کانون‌های سالمندان در محلات و تشویق مشارکت اجتماعی سالمندان از طریق برنامه‌های داوطلبانه و انتقال تجربه، در اولویت قرار دارند.

این اقدامات در کنار یکدیگر می‌توانند به ایجاد تغییرات ساختاری در نظام اقتصادی و بازار کار منجر شوند و زمینه را برای تحقق برابری فرصت به معنای واقعی آن فراهم آورند.

در نظر گرفتن انتظام سازمانی و ایجاد سازوکاری برای جلوگیری از حامی‌پروری، شفاف‌سازی و نظارت بر قراردادهای پیمانکاری، افزایش بازرسی‌های کار و جریمه‌های سنگین برای تخلفات، گسترش شمول قانون کار به بخش غیررسمی از طریق ایجاد مشوق‌های مالیاتی برای کارفرمایان و تضمین حداقل دستمزد، بیمه و امنیت شغلی برای همه شاغلان، در اولویت قرار دارد. اجرای کامل قانون حمایت از حقوق معلولان به ویژه در بخش مناسب‌سازی معابر، ساختمان‌ها و حمل و نقل عمومی، اعمال سهمیه ۳ درصدی استخدام افراد دارای معلولیت در بخش دولتی و گسترش آن به بخش خصوصی و توسعه مراکز کارایی و آموزش مهارت برای زنان، افراد دارای معلولیت و ساکنان مناطق محروم، از جمله اقدامات ضروری برای توانمندسازی گروه‌های حاشیه‌نشین به شمار می‌رود.

در محور سوم، بازتوزیع عادلانه ثروت از طریق اصلاح نظام مالیاتی و افزایش مالیات بر درآمد و دارایی ثروتمندان، کاهش معافیت‌های مالیاتی برای بنگاه‌های بزرگ و افزایش شفافیت مالی و اختصاص درآمدهای مالیاتی به تأمین خدمات رفاهی و حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر، ضروری است.

در محور چهارم، لازم است تغییرات فرهنگی و جنسیتی از طریق اعطای مرخصی زایمان و پدری با حقوق به هر دو والدین، توسعه مهدکودک‌های عمومی و رایگان در محل کار و محلات،

شکل ۲: توصیه‌های سیاستی برای تقویت برابری فرصت در بازار کار

تقویت بازوی مراقبتی- حمایتی دولت



افزایش بودجه آموزش به ۲۰٪ از بودجه کل، خدمات بهداشتی کم‌هزینه برای گروه‌های آسیب‌پذیر، گسترش شمول تأمین اجتماعی به مشاغل غیررسمی، دموکراتیک‌سازی صندوق‌های بازنشستگی

اصلاح ساختار بازار کار



محدودسازی قراردادهای موقت، نظارت بر قراردادهای پیمانکاری، اجرای کامل قانون حمایت از حقوق معلولان، توسعه مراکز کارایی و آموزش مهارت برای گروه‌های آسیب‌پذیر

بازتوزیع عادلانه ثروت



افزایش مالیات بر درآمد و دارایی ثروتمندان، کاهش معافیت‌های مالیاتی برای بنگاه‌های بزرگ و اختصاص درآمدهای مالیاتی به تأمین خدمات رفاهی

تغییرات فرهنگی و جنسیتی



مرخصی زایمان و پدری با حقوق؛ مهدکودک رایگان عمومی، بازنگری محتوای جنسیتی در کتاب‌های درسی، ترویج مشارکت مردان در امور مراقبتی، حمایت از تشکلهای صنفی زنان و اقلیت‌ها و افراد دارای معلولیت

سیاست‌های حمایتی در دوره بازنشستگی



افزایش مستمری متناسب با تورم، مناسب‌سازی شهری، گسترش کانون‌های سالمندان