

به شکاف توجه کنید

مورد اقتصادی برای پرداخت برابر

متن پیش رو، ترجمه‌ای از مقاله ریچل وگلستاین و آلکساندرا برو^۱ است که موضوع عدم پرداخت برابر را در آمریکا، بر اساس جنسیت مورد بررسی قرار داده‌اند و در ۸ می ۲۰۱۹ در پایگاه نشریه فارین افرز، منتشر شده است. ریچل وگلستاین^۲، عضو ارشد داگلاس دیلون و مدیر برنامه زنان و سیاست خارجی در مجمع روابط خارجی و استادیار دانشگاه حقوق جورج تون^۳ است که از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۲، مدیر سیاست‌گذاری و مشاور ارشد هیلاری کلینتون در اداره مسائل جهانی زنان در وزارت امور خارجه ایالات متحده بوده است. آلکساندرا برو نیز پژوهشگر ارشد در برنامه زنان و سیاست خارجی در مجمع روابط خارجی است.

دریافت می‌کنند. تنها شکاف جنسیتی دستمزد، موجب پرداخت کمتر به زنان نمی‌شود. مرکز مطالعه مؤسسه جهانی «مک کنزی»، برآورد کرده است که کاهش شکاف میان مردان و زنان در بازار کار، از جمله شکاف دستمزد، می‌تواند سالانه «جی دی پی» جهان را تا ۲۸ تریلیون دلار در سال ۲۰۲۵ افزایش دهد که کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه را به یک شکل منتفع می‌کند. به عنوان مثال، ایالات متحده می‌تواند، تولید ناخالص داخلی خود را ۴/۴ هزار میلیارد دلار، چین به میزان ۴/۲ هزار میلیارد دلار و هند، ۲/۹ هزار میلیارد دلار افزایش دهد، اگر زنان به همان اندازه ساعت کاری مردان کار کنند و به همان میزان نیز، به عنوان نیروی کار جذب شوند و در سطوح مشابه مردان شاغل باشند. شرکت‌ها نیز می‌توانند از این امر بهره‌مند شوند؛ زیرا حضور زن، بیشتر در موقعیت‌های رهبری شرکت، می‌تواند عملکرد شرکت را بهبود ببخشد. با این حال، برای از بین بردن این شکاف، ابتدا باید علت آن را درک کرد.

زنان در ایالات متحده، هر سال در اوایل ماه آوریل، روز برابری را گرامی می‌دارند؛ تاریخی که درآمد آن‌ها در نهایت، به میزان درآمد مردان آمریکایی در سال گذشته رسید. زنانی که دارای مشاغل تمام وقت در تمام طول سال هستند، به طور متوسط ۲۰ درصد کم‌تر از هم‌تایان مرد خود، معادل ۸۰/۵ سنت درآمد دارند. شکاف دستمزد جنسیتی برای زنان آفریقایی - آمریکایی و اسپانیایی فاحش‌تر است که به ترتیب، ۶۱ و ۵۳ درصد از آنچه مردان سفیدپوست غیر اسپانیایی کسب می‌کنند، دریافت می‌نمایند و اگرچه شکاف در حال کاهش بوده، اما پیشرفت کند است. با این سرعت، زنان آمریکایی تا سال ۲۱۰۶، به حقوق برابر با مردان در پرداخت، دست نخواهند یافت. ایالات متحده تنها نیست، بلکه شکاف دستمزد میان زن و مرد، یک پدیده جهانی است. در واقع، زنان در هیچ کشوری، به اندازه مردان درآمد کسب نمی‌کنند. به گفته مجمع اقتصاد جهانی، زنان در سراسر جهان، به طور متوسط تنها ۶۳ درصد از درآمد مردان را

1 - Rachel Vogelstein and Alexandra Bro

2 - Douglas Dillon

3 - Georgetown



چرا شکاف دستمزد همچنان ادامه دارد؟

با توجه به مدارکی دال بر اینکه حذف نابرابری‌های جنسیتی در محیط کار، می‌تواند رشد را رونق بخشد، چه چیزی پایداری شکاف دستمزد را توضیح می‌دهد؟ تبعیض آشکار، یعنی پرداخت پول کم‌تر از یک مرد به زن برای کار مساوی و صرفاً بر اساس جنسیت، قطعاً باقی خواهد ماند، با وجود این واقعیت که ۴۰ درصد از کشورها، این عمل را ممنوع کرده‌اند. با این حال، این تنها بخشی از اختلاف را توضیح می‌دهد. با بررسی دقیق‌ترین داده‌ها، واضح است که موانع ساختاری نیز نقشی عمده دارند.

زنان به‌طور نامتناسبی در صنایع و مشاغل کم‌درآمد، متمرکز باقی

مانده‌اند. در واقع، افتراق شغلی موجب تشدید شکاف دستمزد در کشورهای سراسر جهان می‌شود. هر چه درصد کارگران زن در یک شغل یا یک زمینه بیشتر باشد، میانگین درآمد نیز پایین‌تر است؛ این رابطه‌ای است که صرف‌نظر از سطح مهارت مورد نیاز وجود دارد. به عنوان مثال، در ایالات متحده، زنان بیشتر در آموزش، مراقبت‌های بهداشتی و مشاغل خرده‌فروشی با حقوق پایین حضور دارند، در حالی که مردان به‌طور نامتناسبی در صنایع ساخت و ساز، نگهداری و حمل‌ونقل هستند. زنان نه تنها در مشاغلی با دستمزد کمتر باقی می‌مانند، بلکه همچنان زمان زیادی از وقت خود را صرف کار بدون دستمزد، یا به اصطلاح، کار نامرئی در زندگی شخصی می‌نمایند که شکاف دستمزد را

تشدید می‌کند. زنان در کشورهایی که بخشی از «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه»^۴ هستند، تقریباً دو برابر بیشتر از متوسط مردان، زمان صرف کار بدون حقوق می‌کنند. در ایالات متحده، زنان در مقایسه با ۱۷ ساعت کار مردان، ۲۸ ساعت در هفته، کار بدون پاداش انجام می‌دهند. همچنین، زنان، ۶۴ درصد از کارگران پاره‌وقت را تشکیل می‌دهند؛ کارمندانی که مشغول پخت‌وپز، تمیز کردن خانه و مراقبت از کودکان هستند و زمان کمتری برای کار درآمدزا دارند.

همان‌طور که کارمندان از نردبان شرکت بالا می‌روند و پیشرفت می‌کنند، شکاف بین جنسیتی نیز افزایش می‌یابد. این امر به ویژه برای

4 - Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)

زنان رنگین پوست، صادق است که با موانع قابل توجهی در بالا رفتن از رده های شرکت، مواجه هستند و فرصت های کمتری برای پیشرفت به پست های رهبری دارند. در کل جهان، تنها ۳۴ درصد از مدیران، زن هستند و در انگلستان، مدیران مرد، ۴۰ درصد بیشتر از هم‌تایان زن خود شانس دارند که به جایگاه های بالاتر با پرداخت بیشتر ارتقا یابند. تنها در پنج کشور باهاما، کلمبیا، جامائیکا، لائوس و فیلیپین، زنان به اندازه مردان، شانس دارند که موقعیت های مدیریتی خود را حفظ کنند.

شاید هیچ چیزی نتواند درآمد زنان، به ویژه زنان کم درآمد را بیشتر از تبدیل شدن به یک والد کاهش دهد. مطالعات کشورهای متعدد نشان می دهد که تقریباً شکاف دستمزد جنسیتی وجود ندارد تا اینکه زنان، اولین فرزند خود را به دنیا آورند. به عنوان مثال، در ایالات متحده، زنانی که ازدواج نکرده اند و هیچ بچه ای ندارند، ۹۶ سنت برای هر دلار که مردان می گیرند، درآمد کسب می کنند. با این حال، هنگامی که زنان مادر می شوند، دستمزدها کاهش می یابد، در حالی که زنان بدون فرزند، درآمدشان را با هم‌تایان مرد خود افزایش می دهند. روسا و همکاران، زنان را بعد از اینکه دارای فرزند می شوند، با صلاحیت کمتر می بینند و مادران، از میانگین

چهار درصد کاهش حقوق به ازای هر کودک رنج می برند. از سوی دیگر، مردان از داشتن فرزند بهره می برند؛ درآمد آن ها به طور متوسط بیش از ۶ درصد افزایش می یابد. حتی در زمان های تغییر نیز مجازات دستمزد مادری سخت تر است؛ مطالعه اخیر دانمارک (یکی از کشورهای جهان که برابری جنسیتی در آن وجود دارد)، به این نتیجه رسیده است که باروری، ۸۰ درصد از شکاف دستمزد جنسیتی ملی را تشکیل می دهد.

مسیر رسیدن به برابری

خوشبختانه، برخی از حکومت ها در حال انجام اقداماتی برای پایان دادن به اختلاف حقوق هستند. تعدادی از دولت ها قوانین جدیدی را تصویب کرده اند که بر شفافیت تأکید دارند؛ کشورهایی چون اتریش، بلژیک، دانمارک، پرتغال و سوئیس، از شرکت هایشان می خواهند تا داده های شکاف پرداختی شان را گزارش دهند و در حال حاضر، ایسلند و فرانسه نیز شرکت هایی را که به مقررات پایبند نیستند، جریمه می کنند. کشورهای دیگر از جمله استرالیا و آلمان، کمک های فنی گسترده به بخش خصوصی در مورد نحوه حذف شکاف دستمزد می کنند یا به کارمندان، حق درخواست اطلاعات حقوق هم‌تایان را داده اند. گزارش دهی نیز به تنهایی می تواند، تفاوت ایجاد کند. از آوریل ۲۰۱۷،

در انگلستان از شرکت هایی که بیش از ۲۵۰ کارمند دارند، خواسته شده است تا به انتشار اطلاعات در مورد شکاف جنسیتی حقوق، توزیع جنسیتی پاداش ها و نسبت مردان و زنان در هر فصل مبادرت ورزند. حدود ۵۰ درصد از شرکت ها در اولین سال گزارش خود، شکاف درآمدی شان را کاهش دادند. برخی از کشورها نیز از شفافیت جدید با نیروی قوی تری حمایت کرده اند. فرانسه شرکت ها را به گزارش کلی شکاف جنسیتی، نرخ ارتقای شغلی جنس مرد و زن و همچنین اعلام جنسیت ده کارمند بالاترین حقوق، ملزم کرده است. بر اساس این شاخص ها و شاخص هایی دیگر، هر شرکت، امتیاز بین صفر و ۱۰۰ را کسب می کند. شرکت هایی که امتیاز زیر ۷۵ را کسب کرده اند، باید برنامه هایی را برای رسیدگی به شکاف های جنسیتی خود تدوین کنند. شرکت هایی که برای اجرای این طرح ها در عرض سه سال موفق نمی شوند، متحمل جرئمی تا یک درصد از کل پرداختی می شوند. در ایسلند، نابرابری به طور مؤثر یک جرم است؛ شرکت هایی با ۲۵ کارمند یا بیشتر، باید گواهی نامه حقوق برابر را از طرف دولت دریافت کنند، در غیر این صورت، باید با جریمه روزانه ۴۰۰ دلار برای عدم همکاری و اطاعت مواجه شوند. در شهر ریکویک، تلاش های عمیق تری برای حل مشکل کم ارزش محاسبه

شدن کار زنان، صورت گرفته است؛ به عنوان مثال، در ژانویه ۲۰۱۸، ایسلند، اولین کشوری در دنیا شد که به شرکت‌ها حکم داد تا ثابت کنند که در آن‌ها، برای مردان و زنان برابری را نه تنها برای کار مساوی، بلکه برای کار با ارزش مشابه، از طریق ارزیابی طبقات شغلی و ارائه نحوه تعیین حقوق متناسب با هر پست به ارمغان آورند.

اصلاحات صحیح

ایالات متحده سیاست‌هایی از نوع خود را برای حل مسئله پرداخت نابرابر، در نظر گرفته است. قانون پرداخت منصفانه که شرکت‌ها را ملزم می‌کند تا داده‌های حقوق را با کمیسیون فرصت شغلی برابر، به اشتراک بگذارند و اینکه کارفرمایان، کارمندان را از تقسیم اطلاعات پرداختی و پاداشی با همکاران خود منع کنند، غیرقانونی می‌شمرد. در اواخر ماه مارس، مجلس نمایندگان آن را تصویب کرد و این، اولین گام مهم است؛ اما حتی استدلال اقتصادی نیز نیاز به اصلاحات بیشتر دارد.

طبق نظر مؤسسه جهانی مکنزی، تولید ناخالص ملی آمریکا در صورتی که زنان و مردان، به طور مساوی در نیروی کار شرکت کنند تا ۱۹ درصد رشد می‌کند. همچنین، اصلاحات به ایالات متحده کمک خواهد کرد تا موقعیت نسبی جهانی خود را از طریق وجهه زنان در محل

کار بهبود بخشد. در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰، ایالات متحده آمریکا، یکی از بالاترین نرخ‌های مشارکت نیروی کار زنان در میان کشورهای غربی را داشت و اقتصاد، از آن سود برد. برآوردها نشان می‌دهند که اقتصاد آمریکا در سال ۲۰۱۵، ۲/۲ تریلیون دلار یا ۱۳/۵ درصد، بزرگ‌تر بود اگر میزان مشارکت نیروی کار زنان و ساعات کاری‌شان در سطح سال ۱۹۷۰ باقی می‌ماند. با این وجود تا سال ۲۰۱۰، بیشتر کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در مشارکت نیروی کار زن، از آن پیشی گرفته‌اند. در سال ۱۹۹۰، میزان مشارکت نیروی کار زنان آمریکا، ۷۴ درصد و ششمین رتبه مربوط به کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در آن زمان بود؛ اما تا سال ۲۰۱۰، این میزان فقط به ۷۵/۲ درصد افزایش یافت و ایالات متحده را در رتبه ضعیف ۱۷ قرار داد.

فقدان برنامه‌هایی که برای حمایت از والدین آمریکایی در شغل اولیه و فرزندآوری طراحی شده‌اند، ممکن است به توضیح این کاهش نسبی کمک کنند. امروزه، ایالات متحده به عنوان تنها کشور توسعه یافته در جهان، تنها و بدون هیچ شکلی از مرخصی با حقوق خانوادگی ایستاده است.

سیاست‌های مرخصی پدری سخاوتمند، می‌تواند به ایالات متحده در جبران بار نامتناسب زنان برای

کار مراقبت‌های بدون دستمزد و در نتیجه باریک کردن شکاف دستمزد کمک کنند، اما تنها در صورتی که به درستی انجام شود. در دانمارک، جایی که والدین یک سال مرخصی با حقوق را دریافت می‌کنند - که ۱۸ هفته مرخصی مادران است، دو هفته مرخصی پدر و ۳۲ هفته مرخصی والد -، پدران به طور متوسط تنها یک ماه مرخصی می‌گیرند، در حالی که مادران به طور متوسط، ده ماه مرخصی می‌گیرند. از این دوره مرخصی والدین، پدران دانمارکی کم‌تر از ۱۲ درصد را به خود اختصاص می‌دهند. انتظار جنسیتی که زنان مراقب اولیه هستند، به توضیح این نتیجه کمک می‌کند، اما اقتصاد، به سادگی انتخاب‌های زوجین زیادی را هدایت می‌کند؛ زیرا اینکه زن به احتمال زیاد درآمد ثانویه است، این تصمیم مالی را نتیجه می‌دهد که او در خانه بماند.

برخی دولت‌ها با تشویق پدران برای رفتن به مرخصی پدری، مداخله کرده‌اند که در نتیجه از جریمه‌های دوران مادری زنان کم می‌شود. این کار به روابط مردان با فرزندان خود نیز کمک می‌کند، زیرا با توجه به تحقیقات صورت گرفته، پدرانی که بیش از دو هفته مرخصی می‌گیرند تا مراقبت از کودکان تازه متولد شده‌شان را انجام دهند، در مراقبت از فرزندان خود در نه ماه بعدی نیز بیشتر درخیل هستند.

در سوئد - که در سال ۱۹۷۴ به اولین کشور در جهان تبدیل شد که سیاست مرخصی با پرداخت خود را گسترش داد که شامل پدران نیز بود - دولت به طور فزاینده، سیاستی را به اصطلاح «استفاده از ماه‌ها کن یا آن‌ها را از دست بده» اجرا کرد. این‌ها، ماه‌ها مرخصی با حقوقی هستند که به یکی از والدین داده می‌شود که نمی‌تواند به دیگری منتقل شود. وقتی که اولین بار این نوع مرخصی در سال ۱۹۹۵ معرفی شد، اثر آتی اصلاحات شگفت‌انگیز بود، زیرا تعداد پدران سوئدی که یک ماه مرخصی والدین گرفته بودند، از ۹ درصد به ۴۷ درصد افزایش یافت. امروزه پدران به ۳۰ درصد از کل مرخصی والدین نزدیک می‌شوند، در مقایسه با ۵/۰ درصد در سال ۱۹۷۴ و ۱۰ درصد در سال ۱۹۹۸. با این حال، زمانی که مرخصی به پایان رسید، والدین شاغل هنوز با پرداخت هزینه‌های گران‌بهای مراقبت از کودک، روبرو هستند که برخی از مادران را به خانه ماندن بدون ملاحظات اقتصادی هدایت می‌کنند. اداره بهداشت و خدمات انسانی ایالات متحده، مراقبت از کودک را تا زمانی که هزینه آن از ده درصد از درآمد یک خانواده تجاوز نکند، مقرون به صرفه می‌داند؛ اما در سراسر کشور، هزینه‌های مراقبت از نوزادان به طور متوسط، بیش از ۲۷ درصد از متوسط درآمد خانوار برای والدین مجرد است و یکی در

چهار خانواده، بیش از ده درصد از درآمد خود را صرف مراقبت از کودک می‌کند. هزینه ساعتی مراقبت از کودک بین سال‌های ۱۹۹۰ و ۲۰۱۰، ۳۲ درصد رشد داشته است. در سی‌وسه ایالت، مراقبت از نوزادان، از هزینه دانشگاه نیز گران‌تر است. سوئیس (یارانه) به مراقبت از کودکان، افزایش در دسترس بودن مراکز مراقبت از کودکان و بهبود دسترسی خانواده‌های کم‌درآمد به اعتبارات مالیاتی، می‌تواند موجب افزایش معنادار نرخ اشتغال مادران کم‌درآمد در ایالات متحده شود. بدون دسترسی به مراقبت از کودک یا سیاست‌های هوشمندانه مرخصی والدین، زنان با کودکان، تحت فشار سیستمی قرار می‌گیرند تا در خانه بمانند. متأسفانه، قانون مالیات آمریکا با اعمال مالیات بر زوج‌های متأهل، به عنوان یک واحد بر این فشار می‌افزاید، زیرا کسانی را که در اولویت دوم درآمدزایی هستند (مادران)، در شرایط نامساعد قرار می‌دهند. اولین دلار که توسط همسر درآمدزای دوم (اولویت دوم، احتمالاً زن) به دست می‌آید، به همان نرخ دلار قبلی که توسط همسر اولیه (اولویت اول، احتمالاً مرد) به دست می‌آید، مالیات می‌گیرد، زیرا هر درآمد اضافی که وارد خانه شود، به طور فزاینده‌ای افزایش می‌یابد. از آنجا که زنان به طور نامتناسبی در این دسته قرار می‌گیرند، اصلاح چنین قوانین مالیاتی می‌تواند راهی

طولانی در افزایش مشارکت نیروی کار آن‌ها باشد. برای مثال، دولت کانادا در سال ۱۹۸۸ یک معافیت مالیاتی وابسته به همسر را با یک اعتبار مالیاتی غیرقابل بازگشت جایگزین کرد. انجام این کار به این معنا بود که نرخ مالیات حاشیه‌ای همسر درآمدزای اولویت دوم، دیگر به نرخ همسر خود وابسته نیست. این اصلاحات، همراه با برخی دیگر، از جمله کاهش مالیات به نفع خانواده‌های فرزند دار، به این معنا بود که پتانسیل کسب درآمد زنی که کم‌تر از شوهرش بود، اکنون دلیل آن را داشت تا به نیروی کار ملحق شود و مطمئناً زمانی این کار را انجام دادند که درآمدشان، ده درصد بالاتر از قبل از اصلاحات مالیاتی بود.

سیاست‌های بهتر نمی‌تواند به همه منابع تبعض پرداخت رسیدگی کند؛ اما استمرار شکاف دستمزد نشان می‌دهد که برخی از موانع بر سر این حقوق برابر، نهادهایی هستند که مستعد راه‌حل‌های سیاست‌گذاری بوده‌اند. ایالات متحده مدت‌ها است که باید به این شکاف توجه داشته باشد و در نهایت، گام‌هایی را برای از بین بردن آن بردارد.

منبع

این متن ترجمه‌ای است از مقاله mind gap که در ۸ می ۲۰۱۹ در پایگاه نشریه فارین افرز، به نشانی ذیل منتشر شده است.

<https://www.foreignaffairs.com/articles/united-states/2019-05-08/mind-gap>