



به نام خدا

گزارشے از تحولات حوزه رفاه و تأمین اجتماعے در آسیا و امریکای شمالے
باتمركز بر

زنان و حمایت اجتماعي: يك تصوير جهاني

تحليل ر خدادهاي

March 2019



مرکز مطالعات و پژوهشهای جهانی



انستیتوت پژوهش‌های سلامت



گزارش تحلیلی شماره (۸)

گزارشی از تحولات حوزه رفاه و تأمین اجتماعی در آسیا و امریکای شمالی

با تمرکز بر

زنان و حمایت اجتماعی: یک تصویر جهانی

تحلیل رخدادهای March 2019

تالیف و ترجمه: سینا چگینی ناظر علمی و ویراستار: مهدی سلیمانیه

تاریخ انتشار گزارش: ۹۸/۶/۲۵

فهرست

۴	نگاهی به برخی از مهمترین تحولات حوزه رفاه و تأمین اجتماعی در ماه مارس ۲۰۱۹
۴	برقراری نظام مستمری‌ها در لبنان: یک مسیر جدید در خاورمیانه
۵	وضعیت کارگران غیررسمی در هند و فقدان تأمین اجتماعی
۷	تاسیس پایگاهی برای آگاهی از حوادث شغلی کارگران در کانادا: یک الگوی جهانی
۹	پرونده ویژه (زنان و حمایت اجتماعی: یک تصویر جهانی)
۱۰	مسیری حداقل صدساله
۱۱	حمایت بهداشتی و درمانی از زنان
۱۲	حمایت اجتماعی از زنان در محیط کار
۱۷	سالمندی با منزلت: یک نابرابری جنسیتی
۱۸	نتیجه‌گیری: چشم انداز مبهم و انتظارات فراوان
۲۰	ضمیمه یک: کار خانگی، عدالت و نیروی کار در حال تغییر

نگاهی به برخی از مهم‌ترین تحولات حوزه رفاه و تأمین اجتماعی
در ماه مارس ۲۰۱۹

برقراری نظام مستمری‌ها در لبنان: یک مسیر جدید در خاورمیانه

لبنان تنها کشور در میان شانزده کشور عرب و ۱۷۹ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار (ILO) در سراسر جهان است که فاقد نظام مستمری برای نیروهای کار است. در ششم ماه مارس سال جاری و طی دیداری که بین فرانک هاگن، نماینده ریاست منطقه‌ای سازمان بین‌المللی کار و کامیل ابوسلیمان، وزیر کار لبنان برگزار شد، توافقی مبنی بر برقراری مستمری برای نیروهای کار یعنی کارگران زن و مرد در کشور لبنان صورت گرفت. بر اساس این توافق مقرر شد از این پس اصلاحاتی در جهت پایان نظام گرامت و حرکت به سوی نظام مستمری در لبنان صورت پذیرد.^۱

همچنین در جریان این جلسه توافقاتی برای مدرن‌سازی قانون کار لبنان و نظام بیمه‌ای در جهت این اصلاحات ایجاد شد. این نظام بیمه‌ای در زمینه‌های سالمندی، از کارافتادگی و بیمه عمر کارگران، به ارائه خدمت عمومی به کارگران دست خواهد زد. وزیر کار لبنان خواستار همکاری بیشتر بین سازمان بین‌المللی کار و وزارت کار این کشور در جهت ارتقای حقوق کارگران در لبنان شد. طبق وعده وزیر کار لبنان ایجاد نظام مستمری‌ها برای کارگران و نیز اصلاحات قانون کار در جهت حمایت هرچه بیشتر از کارگران در راس اقدامات دولت فعلی لبنان قرار دارد.

در جریان مذاکرات با سازمان بین‌المللی کار که از ماه فوریه آغاز شده است، نمایندگان صندوق تأمین اجتماعی ملی لبنان، کنفدراسیون عمومی کارگران لبنان، کمیته پارلمانی کار، امور اجتماعی و سلامت عمومی و انجمن صنعتگران لبنان حضور داشتند تا بتوانند طرحی را در نهایت برای بیمه و برقراری نظام مستمری برای کارگران بخش خصوصی لبنان برقرار کنند.

قانون تأمین اجتماعی لبنان از سال ۱۹۶۳ به طور رسمی به طرح پرداخت گرامت (EOI) پایان داد. با این حال هنوز این طرح قدرتمند است.

1. https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_675188/lang--en/index.htm

برقراری نظام مستمری در این کشور می تواند تامین اقتصادی و اجتماعی وسیعی را برای مردم در دوران سالخوردگی، ناتوانی یا مرگ نان آور خانواده فراهم کند و نیروهای کار و وابستگان آنها را از افتادن در ورطه فقر و بینوایی در زمان پیری و عسرت نجات دهد.

این طرح همچنین می تواند منبعی را برای درآمد درازمدت کارگران لبنانی فراهم کند. سازمان بین المللی کار (ILO) تعهد کرده است که از اجرای این طرح و برقراری نظام مستمری برای کارگران لبنانی حمایت کند تا نظام تامین اجتماعی برای حمایت از کارگران این کشور به طور کامل برقرار شود. همچنین این طرح می تواند به این کشور کمک کند تا به سوی برقراری یک نظام حمایت اجتماعی جامع و فراگیر حرکت کند. این اصلاحات به سازمانها و نهادهای بین المللی نیز این مجال را می دهد تا گزارشها و برآوردهای دقیق تری را درباره وضعیت کارگران در این کشور داشته باشند و بتوانند بازخوردهای درستی را از شرکای سه گانه اجتماعی این کشور (کارگران، دولت، کارفرمایان) در اختیار داشته باشند.

طی سالهای اخیر هم کارگران و هم کارفرمایان روی برقراری نظام مستمری ایمن و فراگیر در این کشور تاکید داشته اند و خواستار برقراری حداقل نظام حمایتی مطابق کنوانسیون تامین اجتماعی سازمان بین المللی کار (شماره ۱۰۲) بوده اند.

وضعیت کارگران غیررسمی در هند و فقدان تامین اجتماعی

طبق قواعد بین المللی، کارگران در هر کشور باید تحت پوشش فراگیر و بدون تبعیض نظام تامین اجتماعی قرار داشته باشند اما اکثر کارگران بدون سازمان و غیررسمی در هند هنوز زیر پوشش بیمه ای و حمایتی این نهاد قرار ندارند. در ماه مارس، کمیسیون ملی مربوط به موسسات کارگران بی سازمان در هند، نتایج گزارشی را منتشر کرد که نشان می دهد ۹۵ درصد نیروی کاری که در بخش سازمان نیافته یا غیررسمی مشغول به کار هستند، بیش از نیمی از تولید ناخالص داخلی (GDP) این کشور را ایجاد می کنند اما در عوض، فاقد هرگونه نظام یا صندوق حمایت عمومی یا تامین اجتماعی در این کشور هستند.

این کارگران نیازمند اقدامات حمایتی تامین اجتماعی در زمینه بیماری، حوادث شغلی، بازماندگان، سالمندی و بازنشستگی هستند. با این حال پوشش بیمه‌ای در هند محدود به برخی بیمه‌های خصوصی شده است که تعداد بسیار اندکی از کارگران را که دارای توان مالی پرداخت هزینه این بیمه‌های خصوصی هستند، تحت پوشش قرار می‌دهد. بنابراین اکثریت کارگران که دستمزدهای پایین دارند یا فقیر هستند، از پوشش بیمه‌های اجتماعی محرومند. موسسات بیمه‌ای کارگران غیررسمی تعداد بسیار اندکی از کارگران را تحت پوشش قرار می‌دهند. این در حالی است که دولت در سال ۲۰۱۵ طرح مستمری را برای کارگران سازمان‌نیافته به اجرا گذاشت اما هیچ تاثیر عملی‌ای در زندگی این بخش از کارگران نداشته است. این طرح‌ها بدون رویکردی جامع و فراگیر نمی‌توانند نیازهای اکثریت کارگران را برآورده کنند و در نتیجه اکثریت کارگران از مزایای تامین اجتماعی دور می‌مانند. هم اکنون فعالان مدنی در هند خواستار اجرای قانون تامین اجتماعی کارگران سازمان‌نیافته هستند که در سال ۲۰۰۸ به تصویب رسید اما نه هیچ مرکزی و نه خود دولت تا کنون مسئولیت اجرای این قانون را برعهده نگرفته‌اند، قانونی که در جهت احقاق حق این بخش از کارگران در زمینه حق برخورداری از تامین اجتماعی است. دولت‌های ایالتی نیز در خصوص اجرای این قانون، همچنان اهمال می‌کنند.^۱

همچنین در بخش کارگران کشاورزی، کارگران شهری و ساختمانی و نیز ماهیگیران در هند طبق گزارش‌های موجود، اوضاع پوشش تامین اجتماعی چندان مناسب نیست. اوضاع کارگران در ایالت اودیشا در هند برای کارگران از ایالات دیگر وخیم‌تر است. در واقع به رغم وجود مقررات قانونی و دولتی برای تامین اجتماعی کارگران در هند، هنوز وضعیت این نهاد در این کشور چندان مساعد نیست. قانون اساسی این کشور روی برابری و جامعیت خدمات تامین اجتماعی تاکید دارد اما هنوز بسیاری از خدمات تامین اجتماعی در هند به کارگران بخش رسمی محدود مانده است و شامل کارگران سازمان‌نیافته و غیررسمی نمی‌شود. در خصوص کارگران غیررسمی نه تنها مقررات اجرا

1. <https://www.dailypioneer.com/2019/state-editions/unorganised-workers-left-to-fend-for-themselves.html>

نمی‌شود بلکه در سالیان اخیر به دلیل سلطه سیاست‌های نئولیبرال در حوزه کار و قوانین کارگری، مقررات‌زدایی گسترده‌ای نیز صورت گرفته است که وضع این قشر از طبقه کارگر هند را بدتر کرده است. این کارگران امروز بیش از هر چیز، تنها تحت حمایت نظام‌های خانوادگی قرار دارند و اگر این حمایت را نداشته باشند، وضعیت معیشت و زندگی در دوران سالمندی برای آنها بسیار سخت و دشوارتر از وضع فعلی خواهد بود.

گزارش اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) در سال ۲۰۱۲ درباره کشورهای عضو بریکس (BRICS) که هند نیز یکی از اعضای آن است، می‌گوید هند یکی از ضعیف‌ترین سیاست‌های تامین اجتماعی را در قیاس با برزیل، چین، روسیه و آفریقای جنوبی دارد. این گزارش براساس شاخص‌هایی همچون پوشش هزینه‌های بیماری، مستمري، حمایت از مادران، سالمندی، خانواده، بیکاری، حوادث شغلی و غیره تهیه می‌شود. همچنین براساس شاخص پایداری مستمري‌ها در سال ۲۰۱۴، هند یکی از ضعیف‌ترین نظام‌های مستمري را در سراسر جهان دارد.

تاسیس پایگاهی برای آگاهی از حوادث شغلی کارگران در کانادا: یک الگوی جهانی

در ماه مارس کانادا اعلام کرد که مرکزی را برای گردآوری داده‌های مربوط به حوادث و سوانح شغلی ایجاد کرده است. مرکز ایمنی و سلامت شغلی کانادا^۱ با همکاری کلینیک سلامت شغلی کارگران اونتاریو^۲ تلاش دارند که پایگاهی جدید برای افزایش آگاهی شغلی در خصوص بیماری‌ها و حوادث شغلی مربوط به کارگران ایجاد کنند.

طبق این طرح، پایگاه «جلوگیری از بیماری‌های شغلی» به مرکز عمده و اصلی برای دستیابی به اطلاعات، ابزارها و منابع در خدمت کارگران، ناظران و شرکای ایمنی و بهداشت شغلی تبدیل می‌شود تا فهم و درک از بیماری‌های شغلی را افزایش دهند و اقدامات پیشگیرانه را اتخاذ کنند.

1. Canadian Center for Occupational Health and Safety

2. Occupational Health Clinics for Ontario Workers

مایکل روشه، مدیرعامل کلینیک سلامت شغلی اونتاریو در این خصوص می گوید:



« این پایگاه منبعی را برای اطلاعات داده‌محور فراهم می‌کند تا مخاطرات بیماری‌های شغلی را بررسی کند و پیشگیری‌های لازم را بیاموزد. ما از کمک‌ها برای همکاری شرکا با یکدیگر استقبال می‌کنیم تا بتوانیم این نظام را که اولویت دارد، راه‌اندازی کنیم.»^۱

لازم به ذکر است که برقراری این پایگاه برای بررسی حوادث شغلی کارگران و بیماری‌های مربوط به آن، به سود کارفرمایان نیز خواهد بود چرا که امنیت جسمی و روانی کارگران را به عنوان رکن اصلی تولید، هرچه بیشتر تامین خواهد کرد.

پایگاه سلامت شغلی کانادا به طور مستمر و مکرر با محتواهای جدیدی که دولت جمع‌آوری و منتشر می‌کند، به روزرسانی خواهد شد. برقراری نظام اطلاعات کاری آزاد، قابل دسترس و غیرتجاری که منابع آن در دسترس پژوهشگران و همگان باشد، از طریق این پایگاه ممکن خواهد شد. این پایگاه می‌تواند الگویی برای سایر کشورها باشد تا با تاسیس نهادهای مشابه و گردآوری آمار و اطلاعات در خصوص حوادث شغلی، به بهبود وضعیت کارگران یاری رسانند.

1. <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/18108-canadian-groups-launch-website-on-preventing-occupational-diseases>



زنان و حمایت اجتماعی: یک تصویر جهانی

در دهه‌های گذشته نقش‌های جنسیتی و خانوادگی برای زنان و مردان تغییرات وسیعی را پشت سر گذاشته است. با افزایش حضور زنان در سپهرهای اقتصادی و اجتماعی، مسئله میزان برخورداری زنان از حمایت‌های اجتماعی در قالب نظام‌های تامین اجتماعی، حمایت اجتماعی در محیط کار و پس از آن در قالب نظام‌های مستمری و بازنشستگی اهمیت روز افزونی را پیدا کرده است. این موضوع امکان‌های فراوانی را برای ایجاد برابری اقتصادی و اجتماعی در دسترسی به حمایت اجتماعی برای زنان و مردان و برقراری توسعه همه‌جانبه و عادلانه مطرح کرده است. با این حال معضلات اصلی برای زنان همچنان در نظام سرمایه‌داری جهانی پابرجا مانده‌اند.

مهمترین اتفاق ماه مارس سال ۲۰۱۹، توجه متفاوت نهادهای بین‌المللی روی وضعیت اشتغال، توانمندی، سلامت و مزایای رفاهی زنان بود. به همین خاطر ما در ابتدا سعی خواهیم کرد توصیف و تحلیل از وضعیت شغلی و رفاهی زنان را در جهان فعلی ارائه دهیم. در پایان نیز برای توجه عمیق‌تر به موقعیت اقتصادی و اجتماعی زنان مقاله «کار خانگی، عدالت و نیروی کار در حال تغییر» از خانم پرمیلا ناداسن، استاد تاریخ و پژوهشگر رفاه اجتماعی دانشگاه کلمبیا به طور کامل ترجمه و ضمیمه شده است. این مقاله به موضوع حمایت اجتماعی و نیز تامین اجتماعی برای مهمترین قشر از زنان محروم از خدمات حمایت اجتماعی یعنی زنان مشغول به کار خانگی و نیز کارگران خانگی زن می‌پردازد. با تحلیل وضعیت این کارگران زن در متن یک ساختار تاریخی، شاید بتوان نگاهی عمیق‌تر داشت به وضعیت حمایت شغلی و رفاهی زنان در تحولات گسترده‌تر اقتصاد جهانی تا دوران فعلی.

مسیری حداقل صدساله

روز جهانی زن ابتدا در آمریکا و در روز ۲۸ فوریه سال ۱۹۰۹ در شهر نیویورک نامگذاری و برگزار شد اما پس از آن چندین کشور اروپایی در حمایت از حق رای زنان، روز هشت مارس را به عنوان روز جهانی زن، نامگذاری و اعلام کردند. با این حال نخستین کشوری که در جهان این روز را تعطیل رسمی اعلام کرد، اتحاد جماهیر شوروی در سال ۱۹۶۵ بود. سازمان ملل نیز با تاکید بر حق توانمندی زنان، این روز را در سال ۱۹۷۵ به عنوان روز جهانی زن نامگذاری کرد. اکنون در ۲۷ کشور جهان این روز، تعطیل رسمی است.

سازمان ملل می‌گوید یک سوم زنان طی زندگی خود مورد خشونت قرار می‌گیرند، همچنین این سازمان تصریح می‌کند که در زمینه رفاه و خدمات عمومی، برنامه‌ریزی شهری، سیستم‌های حمل و نقل و نیز ایمنی و تحرک اجتماعی، زنان در معرض نابرابری و تبعیض قرار دارند. حدود ۷۴۰ میلیون زن در سراسر جهان در مشاغل غیررسمی مشغول به کارند و از حداقل‌های حمایت اجتماعی، خدمات عمومی و زیربنایی که می‌تواند به بازتولید اجتماعی آنها کمک کند و امنیت درآمدی برای آنها ایجاد کند، محرومند.^۱ با این همه، هر سال هم‌زمان با هشت مارس و روز جهانی زن، یکی از مضامین اصلی این روز به یاد آورده می‌شود یعنی مسئله حمایت اجتماعی و حق برخورداری از تامین اجتماعی برای زنان. جهان در سال ۲۰۱۹ و پس از گذشت بیش از یک دهه از بحران مالی و اقتصادی نظام سرمایه‌داری، چهره متفاوتی را برای وضعیت اشتغال و پس از اشتغال زنان ترسیم می‌کند. امسال مضمون «توازن برای بهتر شدن» برای روز جهانی زنان انتخاب شد.^۲ بنا به این مضمون موضوع برابری برخورداری از مزایای اقتصادی و اجتماعی که مهمترین آنها بهره‌مندی از نظام‌های تامین اجتماعی و حمایت اجتماعی جامع و مکفی است، در دستور کار موسسات، پژوهشگران و فعالان این حوزه قرار گرفت.

1. <https://www.aljazeera.com/news/2019/03/international-women-day-explained-190308064016431.html>

2. <https://www.internationalwomensday.com/Theme>

حمایت بهداشتی و درمانی از زنان

امروز و طبق گزارش جهانی اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) کاهش میزان باروری، زایمان و نیز کاهش میزان مرگ و میر کودکان از طریق مزایای نظام‌های تامین اجتماعی یکی از ضرورت‌ها و معضلات جهانی فوری برای برقراری نظام‌های حمایت اجتماعی است.^۱ زنان به میزان ۲.۶ برابر بیشتر از مردان، خدمات سلامت، مراقبت و کار خانگی بدون دستمزد انجام می‌دهند. همچنین تنها به حدود ۴۱ درصد از مادران در جهان، مزایای پس از زایمان و تولد فرزند تعلق می‌گیرد. گزارش سازمان بهداشت جهانی (WHO) تخمین می‌زند که هر سال حدود پانصد هزار مادر در زمان به دنیا آوردن کودکان خود از دنیا می‌روند. همچنین حدود ۱۱ میلیون کودک به خاطر عدم مراقبت‌های بهداشتی و حمایتی لازم که به مراقبت و سلامت مادران وابسته است، قبل از سن ۵ سالگی از دنیا می‌روند.

بهبود دسترسی به نظام‌های مراقبت و سلامت اجتماعی به عنوان کلید و راه اصلی کاهش میزان مرگ و میر مادران و نوزدان است. مطالعات بسیار نشان می‌دهد که بیشتر خدمات حمایتی و پوشش مزایای نقدی در دوره قبل و پس از زایمان زنان، تنها محدود به زنان کارگر رسمی است. به عبارت دیگر، آن بخش از زنان که در مشاغل غیررسمی یا مشاغل موقت مشغول به کار هستند از مزایای نظام‌های تامین اجتماعی و نیز نظام‌های سلامت بی‌بهره هستند. همچنین تفاوت‌های بسیار زیادی درون کشورها و بین کشورها در خصوص پوشش‌های حمایتی از زنان در برهه‌های مختلف زندگی شغلی و اجتماعی وجود دارد. به رغم بسیاری از دستاوردها در برخی از حوزه‌ها، در کشورهای با درآمد پایین فقط حدود ۳۵ درصد زنان روستایی به خدمات بهداشتی و نظام سلامت دسترسی دارند، در حالی که در مناطق شهری نرخ دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی حدود ۷۰ درصد است. این میزان دسترسی، حدود ۲۰ درصد، کمتر از میزان دسترسی زنان در کشورهای با درآمد بالا است.

1. https://www.issa.int/en_GB/-/women-s-day-highlights-the-gender-gap-in-social-security

همچنین طبق شاخصی دیگر، سالانه حدود ۱۸ میلیون دختر در سن زیر ۱۸ سال به انحصار گوناگون با اجبار به ازدواج واداشته می‌شوند، یعنی در هر روز ۳۳ هزار دختر به اجبار ازدواج می‌کنند. به عبارت دیگر، در هر دو ثانیه یک دختر در زیر سن قانونی مجبور به ازدواج می‌شود. همچنین امروز نزدیک به ۶۵۰ میلیون زن در سراسر جهان به شکل اجباری ازدواج کرده و دارای فرزند، همسر و خانواده شده‌اند. دلایل این اجبار به ازدواج در زیر سن بلوغ قانونی در مناطق گوناگون، متعدد و مختلف است اما دلیل اصلی این پدیده آن است که دختران همچون پسران در جوامع مختلف ارزشمند محسوب نمی‌شوند و خانواده‌ها سعی می‌کنند با ازدواج هر چه سریع‌تر آنها، از بار اقتصادی آنها برای خانواده بکاهند.

طبق گزارش‌های جهانی، بهبود سرمایه انسانی از قبیل وضعیت آموزش و سلامت زنان موجب کاهش هزینه‌های مختلف در مجموعه اقتصاد ملی کشورها خواهد شد. طبق گزارش بانک جهانی طی یک دهه گذشته حدود ۱۳۲ کشور دست به ۲۷۵ اصلاح در حوزه قوانین کار و سلامت زنان زده‌اند با این حال وضعیت زنان در حوزه سلامت، آموزش و برابری در خصوص حمایت‌های کار چندان بهبود نیافته است.^۱

حمایت اجتماعی از زنان در محیط کار

روز جهانی زن، یادآور تلاش و مبارزه زنان برای دستیابی به شرایط و حقوق کار شایسته و برابر است. طبق آخرین آمارها به لحاظ اشتغال به کار، هم اکنون حدود یک میلیارد و سیصد میلیون نفر در کل جهان مشغول به کار هستند و این در حالی است که حدود دو میلیارد نفر نیروی کار مرد نیز در جهان مشغول به کار هستند.^۲ امروز در آن دسته از کشورهای در حال توسعه جهان که دارای رشد اقتصادی بالا هستند، تعداد کارگرانی که در مشاغل فاقد تامین اجتماعی هستند یعنی مشاغل موقت، کار خانگی و خوداشتغالی هر روز افزایش

1. <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/international-womens-day-2019-bridging-the-gap-between-women-and-men>

2. <https://news.un.org/en/story/2019/03/1034221>

می‌یابد. نکته جالب آن است که بیشتر این کارگران محروم از پوشش تامین اجتماعی، زنان هستند. این وضعیت و تداوم آن، میزان و کیفیت دسترسی زنان به خدمات درمانی و حمایتی تامین اجتماعی را تحت تاثیر قرار میدهد.

تغییرات در زمینه طراحی نظام مزایای عائله‌مندی و نیز بهبود اساسی حمایت‌های ایام بارداری می‌تواند تغییرات مثبتی برای زنان در جهت نیل به سازگاری حیات شغلی و خانوادگی فراهم کند. این هدف از طریق برقراری عدالت و برابری برای زنان در حوزه قانون‌گذاری و نیز اجرای قوانین قابل دستیابی است. با این حال هنوز نابرابری بسیاری در خصوص مزایای شغلی بین زنان و مردان در بیشتر کشورها قابل مشاهده است. طبق گزارش جدید بانک جهانی در خصوص تبعیض جنسیتی در حقوق و محیط کار که بین ۱۸۷ کشور جهان صورت گرفته است، تنها شش کشور در میان کل کشورهای جهان حقوق کاری برابر بین زنان و مردان برقرار کرده‌اند. این شش کشور عبارتند از بلژیک، دانمارک، فرانسه، لتونی، لوکزامبورگ و سوئد. این برابری مشتمل بر دریافت مستمری‌ها تا آزادی تحرک، جابه‌جایی و شاخص‌های دیگر است. به طور متوسط و تیپیکال اکثر کشورها تنها سه چهارم حقوق، مزایا و دستمزد کار مردان را به زنان طبقه کارگر داده‌اند.^۱



در حوزه نرخ اشتغال کل در جهان نیز تنها ۲۲ درصد مشاغل حرفه‌ای جهان زنانه یا در اختیار زنان است و در مقابل ۷۸ درصد مشاغل حرفه‌ای جهان در اختیار مردان است. طبق آمارهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) نیز فقط ۱۴ درصد زنانی که در کشورهای عضو این سازمان به دانشگاه وارد می‌شوند، مشاغلی مرتبط به تحصیلات خود را در این کشورها به دست می‌آورند.

این در حالی است که این شاخص برای مردان حدود ۳۹ درصد است. همچنین طبق آمارهای همین سازمان، زنانی نیز که به سطوح عالی تحصیلی می‌رسند، میزان اعتماد

1. <https://wbl.worldbank.org/#>

به آنها به عنوان دانشمند یک حوزه بسیار پایین است؛^۱ به طوری که دختران برای حل مسائل ریاضیاتی و علمی معمولا مورد اعتماد و اتکاء نیستند.

در مطالعه‌ای دیگر که در دانشگاه کورنل صورت گرفته است، روانشناسان به این یافته رسیدند که توانایی‌ها و مهارت‌های زنان بسیار پایین‌تر از مردان ارزیابی و رده‌بندی می‌شود، حتی با وجود این که آنها در آزمون‌هایی در همان سطح و کیفیت شرکت کرده و پذیرفته شده باشند.^۲ محققان این تحقیق می‌گویند: «زنان به شکل نامتناسبی از تعقیب و پیگیری تحصیلات علمی اجتناب می‌کنند زیرا نگاه غالب به آنها، خصایصی منفی را در انجام وظایف علمی‌شان به آنها نسبت می‌دهد.»

همچنین به لحاظ شاخص فرهنگی، طبق تحقیقی که موسسه جینا دیویس انجام داده است به ازای بیش از ۲ کاراکتر و شخصیت مرد که در نمایش‌ها و تئاترها به بازی گرفته می‌شوند، تنها یک زن در این عرصه‌های فرهنگی به کار گرفته می‌شود. طبق این تحقیق که در ۱۰ کشور مختلف صورت گرفته است و شامل بیش از ۵۷۹۹ شخصیت و کاراکتر تئاتری می‌شود، تنها حدود ۳۰ درصد این شخصیت‌ها زن هستند و نزدیک به هفتاد درصد شخصیت‌ها، مردانه و در اختیار مردان است.^۳

همچنین در خصوص مشاغل خانگی زنان، توجه به این آمار حایز توجه است که امروز و در جهان فعلی، زنان حدود ۴۰ میلیارد ساعت را برای فعالیتی ابتدایی از قبیل «به دست آوردن و حمل آب و چوب» صرف می‌کنند، بی‌آنکه به هیچ نوعی از مزایا یا درآمد دسترسی داشته باشند.^۴

1. https://www.oecd-ilibrary.org/education/what-lies-behind-gender-inequality-in-education_5js4xfffhc30-en;jsessionid=I3Be8QRQ9vQ3zhwSV52XFFffB.ip-10-240-5-139

2. <https://pdfs.semanticscholar.org/1f54/81ffac7c9495782c423b3de8034d-8d2acba5.pdf>

3. <https://seejane.org/wp-content/uploads/gender-bias-without-borders-full-report.pdf>

4. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/surprising-stats-about-gender-inequality/>

طبق گزارش جدید سازمان بین‌المللی کار (ILO) که به بهانه هشت مارس سال ۲۰۱۹ منتشر شد، وضعیت شکاف جنسیتی مرتبط به کار در بیست سال اخیر در سطح جهانی بهبود معناداری پیدا نکرده است اما مسیر پیشرفت در این حوزه روشن است. طبق این گزارش جدید سازمان بین‌المللی کار، زنان دیگر نمی‌توانند پشت سر مردان بمانند و باید جهشی رو به پیش در این خصوص رخ دهد. طی ۲۷ سال اخیر تفاوت در نرخ‌های اشتغال برای مردان و زنان تنها حدود دو درصد در سطح جهانی کاهش یافته است. در سال ۲۰۱۸، هنوز نرخ اشتغال زنان هنوز ۲۶ درصد کمتر از مردان است. چنین چیزی درست در نقطه مقابل یافته‌های گزارش جهانی مشترک موسسه نظرسنجی گالوپ و سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۷ است که طبق آن زنان و مردان نسبت به لزوم مشارکت زنان در مشاغل مختلف هم‌نظر بودند. همچنین طبق آن بررسی، ۷۰ درصد زنان ترجیح می‌دهند به جای اینکه در خانه بمانند، مشغول به انجام کار در محیط بیرون از خانه باشند.^۱ طبق این گزارش مردان نیز با زنان در این خصوص موافق هستند.

همچنین طبق برآوردهای جهانی، زنان هنوز در دسترسی به مشاغل سطح بالا با موانع و مشکلات گسترده‌ای مواجه هستند؛ وضعیتی که طی ۳۰ سال اخیر به میزان بسیار اندکی بهبود یافته است. کمتر از یک سوم مدیران در جهان زن هستند، به رغم اینکه اکثر آنها از تحصیلات بسیار بیشتری نسبت به همگنان مرد خود در این مشاغل برخوردارند. گزارش سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که برخورداری یا عدم برخورداری از آموزش دلیل اشتغال کمتر یا میزان دریافتی کمتر برای زنان محسوب نمی‌شود چرا که اکثر زنان همان آموزش‌هایی را دیده‌اند که مردان می‌بینند بلکه حتی بیش از مردان دارای تحصیلات در مشاغل مشابه هستند.

همچنین طبق شاخصی دیگر به نام «مجازات رهبری مادران»، تنها ۲۵ درصد از مدیران زن، دارای کودکان زیر شش سال هستند. این سهم مدیریتی برای زنان بدون فرزند، حدود ۳۱ درصد است.

1. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_545963/lang--en/index.htm

به لحاظ شکاف دستمزدی نیز وضعیت زنان در سطح جهانی چندان مساعد و مناسب نیست؛ به طوری که میزان شکاف دستمزدی بین زنان و مردان در سطح جهانی رقمی در حدود ۲۰ درصد است. این وضعیت برای زنان مادر باز هم وخیم تر است. در واقع مفهوم «مجازات دستمزدی مادران» ناظر است به محرومیت‌های دستمزدی که زنان مادر طی زندگی شغلی خود از آن رنج می‌برند، در حالی که پدران شاغل، از یک دستمزد بهتر نسبت به مادران بهره‌مند هستند.

می‌توان گفت که شماری از عوامل مختلف، برابری زنان و مردان را در حوزه اشتغال تحت تاثیر قرار می‌دهد اما عامل محوری که بیشترین نقش را در این زمینه ایفا می‌کند، مفهوم سطح ارائه مراقبت و نگهداری از دیگران بین زنان و مردان است. در بیست سال گذشته میزان زمانی که زنان بدون هرگونه دستمزد یا دریافتی به مراقبت و نگهداری از دیگران پرداخته‌اند یا به کار خانگی بدون دستمزد می‌پردازند، به میزان بسیار اندکی کاهش یافته است. به عبارت دیگر میزان کار مردان در این حوزه به طور میانگین صرفاً حدود ۸ دقیقه در روز افزایش یافته است. طبق گفته مسئولان سازمان بین‌المللی کار با تداوم روند کنونی چیزی حدود ۲۰۰ سال طول خواهد کشید که زنان فقط در حوزه خاص نگهداری، مراقبت و کار بدون دستمزد خانگی به برابری با مردان دست‌یابند.

به دلایل فوق و با روند نامناسب شکاف‌های اجتماعی و اقتصادی بین زنان و مردان، باید قوانین یا اقداماتی مدنظر قرار گیرد تا سهم برابر هرچه بیشتری را بین زنان و مردان در حوزه مراقبت و خانواده و نیز بین خانواده و دولت ایجاد کند. زمانی که مردان سهم بیشتری را از مراقبت یا کار خانگی بدون دستمزد بر عهده بگیرند، احتمالاً زنان نیز می‌توانند به مشاغل و موقعیت‌های سطح بالاتر مدیریتی دست‌یابند. بنابراین نقش مردان در ایجاد یک شرایط کاری برابر و نیز رفع تبعیض جنسیتی حائز اهمیت است.

بر اساس مطالعه دیگری که با همکاری سازمان بین‌المللی کار و وبگاه شغلی لینکدین (LinkedIn) در پنج کشور مختلف صورت گرفته و ۲۲ درصد جمعیت شاغل را در سه منطقه مختلف پوشش می‌دهد، داده‌های میزان «زمان واقعی» کار تحلیل شده است. بر اساس این مطالعه مشترک، زنان دارای مهارت‌های دیجیتال (که به تازگی برای مشاغل با تقاضا و پرداختی بسیار بالا در حوزه علم،

تکنولوژی، مهندسی و مشاغل ریاضی محور نیاز است) فقط بین یک سوم تا یک چهارم اعضای وبگاه لینکدین را تشکیل می‌دهند. با این حال همین داده‌ها نشان می‌دهد که زنانی که به موقعیتی در سطح مدیریتی دست می‌یابند، حدود یک سال زودتر از هم‌تایان مرد خود به چنین سطوحی می‌رسند.

سالمندی با منزلت: یک نابرابری جنسیتی

پوشش نظام‌های تامین اجتماعی در سراسر جهان به طور چشمگیری بین زنان و مردان متفاوت است. بدون توجه به نوع حوزه پوشش، یک شکاف چشمگیر در همه مناطق بین زنان و مردان به خصوص در زمینه سالمندی و بازنشستگی وجود دارد: زنان مسن بسیار کمتر از مردان مسن تحت پوشش نظام‌های تامین اجتماعی، مستمري و حمايت اجتماعي قرار دارند.

در تحليل اين موضوع بايد توجه داشت که طی ۵۰ سال گذشته، امید به زندگی زنان از ۴۸ سال به حدود ۶۷ سال در سطح جهانی افزایش یافته است. به خاطر آن که زنان بیش از مردان عمر می‌کنند و امید به زندگی آنها بیش از مردان است، این زنان اکثریت افراد مسن را در سطح جهانی تشکیل می‌دهند. تحقیقات اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی نشان می‌دهد که زنان از انواع محرومیت‌ها در بهره‌گیری از مزایای نظام‌های تامین اجتماعی طی دوران زندگی و اشتغال رنج می‌برند. بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۵، «مجازات اشتغال مادران» یعنی تفاوت بین سهم زنان سالمند دارای کودکان زیر شش سال با زنان جوان بدون کودک، به طور چشمگیری یعنی به میزان ۳۸ درصد افزایش پیدا کرده است. همچنین بسیاری از مزایای نظام‌های تامین اجتماعی به زنان پرداخت نمی‌شود یا میزان دریافتی آنها بسیار پایین‌تر از مردان است و یا اینکه زنان در بخش غیررسمی اقتصاد مشغول به کار هستند. بنابراین زنان از مزایای مستمري به مراتب پایین‌تری از مردان در سطح جهانی برخوردار هستند. این بدان دلیل است که از مردان درآمد کمتر و دوره‌های مستمري کمتری دارند.

با این حال، طی سال‌های اخیر در سطح جهانی شاهد افزایش توجهات به مقوله سالمندی و وضعیت سالمندان هستیم، در بسیاری از جوامع هنوز افراد مسن و به ویژه زنان سالمند با تبعیضات بسیاری در محیط کار و دسترسی به حقوق خود در زمینه اشتغال و تامین اجتماعی روبه‌رو هستند.



نتیجه گیری: چشم انداز مبهم و انتظارات فراوان

اگرچه امروز در جهان پذیرفته شده است که حق برخورداری از تامین اجتماعی رایگان و عمومی در زمینه بهداشت، درمان، مستمری‌های بازنشستگی و بیکاری یکی از اجزای اصلی حقوق بشر است اما به لحاظ میزان دسترسی هنوز اقلیتی از مردم جهان از این حق بشری برخوردارند. طبق گزارش دیده‌بان زنان سازمان ملل، هنوز وضعیت شکاف جنسیتی در حوزه اشتغال و تامین اجتماعی در بخش‌های مختلف جهان چندان مساعد نیست. این شکاف نه تنها بین زنان و مردان، بلکه بین زنان روستایی و شهری شدید است.^۱ به رغم بهبود چشمگیر در برخورداری زنان از حق تامین اجتماعی، هنوز مشکلات بسیاری برای پوشش مکفی و کامل حقوق اجتماعی در خصوص زنان وجود دارد. این موضوع به ضرر تقویت توسعه اجتماعی و اقتصادی در جوامع مختلف است. طبق برآوردهای آخرین گزارش مجمع اقتصاد جهانی در خصوص زنان و شکاف جنسیتی جهانی، با تداوم روند کنونی حدود ۱۰۸ سال طول خواهد کشید که شکاف جنسیتی بین زنان و مردان از بین برود و برابری بین این دو برقرار شود.^۲ هنوز گام‌های بزرگی برای رفع شکاف جنسیتی در حوزه تامین اجتماعی و حمایت اجتماعی باید برداشته شود. برای ایجاد برابری بین زنان و مردان باید جهش‌های بزرگ و سریعی در خصوص اشتغال و مزایای رفاهی شغلی برداشته شود. این موضوع مستلزم تغییر در پارادایم سیاست‌گذاری‌های اجتماعی و اقدامات اجرایی است؛ به طوری که باید یک دستورالعمل عادلانه برای دگرگونی و تغییر در جهت برابری جنسیتی در حوزه اشتغال و رفاه اجتماعی مدنظر قرار گیرد. این دستورالعمل حقوقی می‌تواند پایه‌ای باشد برای ایجاد جامعه و جهانی بهتر در حوزه کار و رفاه اجتماعی؛

1. <https://www.un.org/womenwatch/feature/ruralwomen/facts-figures.html>

2. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

حوزه‌ای که شامل حق برخورداری از فرصت‌های برابر، حق عدم تبعیض، عدم خشونت، عدم آزار و نیز حق برخورداری از دستمزد و مزایای رفاهی برابر برای مشاغل با ارزش یکسان است. در خصوص وضعیت سلامت و مراقبت باید این نکته را مدنظر داشت که سلامت و مراقبت بهتر و بیشتر برای زنان، نیازمند سیاستگذاری‌های مراقبتی و بهداشتی وسیع‌تر برای زنان است. اما دستیابی به وضعیت بهتر برای مراقبت و سلامت زنان نیازمند اشتغال و مزایای اشتغال هرچه مناسب‌تر نیز برای این بخش از نیروهای کار در جامعه است. نیاز به یک نظام تامین و حمایت اجتماعی فراگیر و چهارچوب سالم در اقتصاد کلان برای نیل به این هدف بسیار مهم است. با وقوع تغییرات گسترده جهانی در حوزه‌های جمعیت‌شناختی، تکنولوژیک و اقلیمی، نیاز به حمایت و درگیری بیشتر زنان و تغییر در سلسله‌مراتب کار و تامین اجتماعی روز به روز بیشتر احساس می‌شود. برای حمایت اجتماعی بیشتر از زنان، افزایش صدا و بازنمایی آنها برای اطمینان از مسیرهای پیش‌رو برای برقراری عدالت اجتماعی، موثر و ضروری است. دستیابی به عدالت اجتماعی در حوزه کار و رفاه اجتماعی بدون اقدام در جهت ایجاد پیشرفت در برابری زنان و مردان ممکن نیست. در این خصوص باید قوانین و مقررات شغلی و رفاهی مورد بازنگری قرار گیرند و نقش بیشتری را به اشتغال زنان و نیز حوزه مراقبت، سلامت و حمایت اجتماعی از زنان بدهند.



کار خانگی، عدالت و نیروی کار در حال تغییر^۱

پر میلا ناداسن / استاد تاریخ و پژوهشگر رفاه اجتماعی دانشگاه کلمبیا

مترجم: سینا چگینی

نئولیبرالیسم از طریق مقررات‌زدایی، خصوصی‌سازی، امنیتی‌سازی و نابودسازی دولت رفاه، بستر فرهنگی و اقتصادی و سیاسی جدیدی را ایجاد کرده است. این تغییرات تاثیر متناقضی بر زنان داشته است. طرفداران نئولیبرالیسم مزایای اقتصاد بازار محور و بی‌قید و بند را ستایش می‌کنند، فضایل انتخاب شخصی و فردگرایی اقتصادی را به منزله کلیدهای آزادی می‌ستایند و مدعی هستند که این ساختارهای اقتصادی ظاهراً خنثی نسبت به جنسیت، فرصت‌هایی را برای عاملیت و توانمندی زنان فراهم می‌کنند. حقوق بشر زنان به بخشی از توجیه ایدئولوژیک و گفتمانی^۲ برای اجرای نئولیبرالیسم در بخش‌های مختلف جهان بدل شده است. برخی زنان، به ویژه زنان به لحاظ اقتصادی قوی‌تر و زنان تحصیل کرده‌تر از نابودی نظم پدرسالارانه قدیمی نفع می‌برند. با این حال همانطور که بسیاری از محققان گفته‌اند، از آنجا که نئولیبرالیسم ایده فرد عقلانی معطوف به اراده آزاد را ارتقا می‌دهد و همزمان دموکراسی اجتماعی را از بین می‌برد، زندگی را برای اکثر زنان سخت‌تر می‌کند و تقسیم‌بندی نژادی/طبقاتی را بین زنان گسترش می‌دهد. فکر می‌کنم به رغم پیامدهای منفی تغییرات اقتصادی نئولیبرال، این ازهم گسیختگی‌های شگرف نظم اجتماعی ممکن است مسیرهایی را برای بسیج جمعی زنان فقیر و دگرگونی سیاسی مترقی ایجاد کند.

نئولیبرالیسم مزایای شهروندی رفاه اجتماعی را که نماد دولت فوردیستی قرن بیستم بود، از بین می‌برد. نابودی شبکه ایمنی

1. <http://sfonline.barnard.edu/gender-justice-and-neoliberal-transformations/domestic-work-neoliberalism-and-transforming-labor/>

2. discursive

اقتصادی توسط نئولیبرالیسم، به سوی خصوصی‌سازی جهت داده می‌شود و ظهور دولت امنیتی بار روی دوش زنان را افزایش می‌دهد. کاهش یا نابودی مزایای رفاهی برای فقرا، عقب‌نشینی از ارائه خدمات اجتماعی، اتکا بر استراتژی‌های بازار و حبس توده‌ای، منجر به بحران بازتولید اجتماعی می‌شود و متناظر با آن، فشار کاری بر زنان را افزایش می‌دهد. با کاهش حقوق اجتماعی و کاهش خدمات حمایتی دولتی، زنان به منابع اقتصادی کمتری دسترسی می‌یابند و باید به سمت بخش خصوصی و افزایش کار بدون دستمزد خودشان بروند. بدین طریق نئولیبرالیسم، ستم و استثمار زنان را تشدید می‌کند.

حقوق شهروندی اجتماعی در ایالات متحده در دهه ۱۹۳۰ برقرار شد، با این حال بسیار دور از مساوات‌طلبی بود. آنها از طریق سیاست‌های رفاهی یک سلسله‌مراتب نژادی و جنسیتی را ایجاد و نهادینه کردند که رفتار زنان را کنترل و تنظیم می‌کرد که مدل دستمزد نان‌آور مرد خانواده را تقویت می‌کرد. زنان به جای افراد مستقل، بیشتر در مقام وابستگان، مزایای اجتماعی را دریافت می‌کردند و مزایای آنها لکه ننگ بود و ناچیز. مضاف بر اینها قوانین کاری حمایتی، مشاغلی از قبیل کشاورزی، کار خانگی، پاره‌وقت و موقتی را که به طور وسیع توسط زنان و مردمان رنگین‌پوست انجام می‌شد، در بر نمی‌گرفت. این محرومیت نه تنها این کارگران را در وضعیتی بی‌ثبات رها می‌کرد بلکه تعریف بسیار محدود و بسته‌ای از «کار» ارائه می‌کرد. گرچه سرانجام برخی از محرومیت‌ها اصلاح و جبران شد اما آنها تأثیر طولی‌مدت خود را از طریق شکل‌دهی به مفهوم آمریکایی کار «واقعی» برجا گذاشتند، مفهومی که به طور دقیقی با قشر [کارهای] کارخانه‌ای در پیوند است و بسیار از زنان را در بر نمی‌گیرد. اتحادیه‌های کارگری صرفاً به طور حاشیه‌ای به سازماندهی بخش‌های محروم علاقه‌مند بودند. طرح نیودیل^۱ و دیگر اصلاحات اجتماعی

۱. The New Deal: به برنامه اقتصادی و اجتماعی فرانکلین روزولت رئیس‌جمهور ایالات متحده آمریکا بعد از بروز رکود بزرگ در ایالات متحده در سال ۱۹۲۹ اطلاق می‌شود. نیودیل، دخالت دولت در اقتصاد برای خروج از بحران و خیم سرمایه‌داری و دمیدن جان تازه به زیرساخت‌های این نظام بود و مشتمل است بر سیاست‌های حمایتی مختلف از طبقه کارگر و طبقه متوسط در بخش‌های مختلف. روزولت برای حمایت از طبقه کارگر و متوسط، حمله به بخش خصوصی و بانک‌های خصوصی را در محور سیاست‌های خود قرار داد. به همین خاطر محبوبیت زیادی نیز در بین مردم آمریکا داشت و با یکی از بیشترین آرا به ریاست جمهوری رسید.

نیمه قرن بیستم، سلسله مراتب نژادی و جنسیتی را طبیعی تلقی می کرد و مرزهای ثابتی را برای حقوق شهروندی کارگری برقرار کرد که مربوط به استخدام تمام وقت و به طور گسترده‌ای مردانه بود. زنان و مردمان رنگین پوست در این شکل از سرمایه‌داری دولتی، تحت سلطه و انقیاد بودند.

نئولیبرالیسم به رغم ادعایش در خصوص خنثی بودن در حیطه جنسیت و نژاد، سلسله مراتب قدیمی را با الگوهای جدید نژادپرستی و تبعیض جنسی جایگزین می کند. نئولیبرالیسم بخش خدمات با دستمزد پایین، مشروط و پاره وقت و برون-سپاری کار تولیدی را که به طور نامتناسبی بر دوش زنان مهاجر رنگین پوست قرار داد، افزایش می دهد. در حالی که زنان رنگین پوست همیشه در مشاغل با دستمزد پایین و نازل کار می کنند، گسترش شگفت‌انگیز بخش تولیدی و خدماتی با دستمزد پایین، استثمار این زنان را در سطح جهانی تشدید کرده و بازار کار را تغییر شکل داده است. این موضوع با شکل‌های جدید انضباط و نظارت که ریشه در تشدید بیگانه‌هراسی و کنترل مرزها دارد، عجین شده است. این بخش‌های اشتغال روبه‌رشد، به عدم پرداخت مزایا و حمایت‌های کاری تمایل دارند. در حالی که مشاغل تولیدی تمام وقت با حقوق خوب و اکثراً مردانه نیز رو به کاهش است. این چرخش در بازار کار منجر به این شده است که زنان به طور فزاینده بار حمایت مالی خانواده را به دوش بکشند. امروز به طور متوسط کارگر آمریکایی، شرایط کاری را تجربه می کند که مشابه است با کارگران محروم از حقوق شهروندی کارگری در نیمه قرن بیستم.

در حالی که اوضاع و احوال جدید سیاسی برای بیشتر زنان سخت‌تر شده است، این اوضاع همچنین در میان کارگران زن با دستمزد پایین، فعالیت در سطح جنبش مردمی را آفریده است. این فعالیت بیش از همه در بین کارگران روزانه مهاجر، کارگران خانگی، کارگران مهمان، کارگران مزارع و دیگر بخش‌های به شکل تاریخی محروم از حمایت‌های قانون کار قابل مشاهده است. نابودسازی سلسله مراتب جنسیتی/نژادی ساختاریافته در نیودیل توسط نئولیبرالیسم، روزنه‌ای را برای بسیج کارگری ایجاد کرده و ممکن است فرصت‌هایی را برای بازاندیشی درباره کار و عدالت فراهم سازد. این کارگران

به دلیل این محرومیت‌ها، خارج از منطق ضرورت، استراتژی‌های خلاقانه‌ای را برای سازماندهی گسترش داده‌اند. من مثال‌هایی را از سازماندهی کارگران خانگی می‌آورم تا تحلیل کنم که چه طور در زمانه سلطه نئولیبرالیسم، این سازماندهی مدلی است یگانه برای سازماندهی کارگری فمینیستی و مردمی.

شکل‌های جدید فعالیت کارگران خانگی خارج از چهارچوب دولت رفاه مدرن نشو و نمو یافتند. طی دهه ۱۹۳۰، کارگران خانگی از مزایای اجتماعی طرح نیودیل از قبیل حداقل دستمزد، تامین اجتماعی، غرامت ایام بیکاری و حق سازماندهی و چانه‌زنی جمعی محروم ماندند. در حالی که این کارگران طی قرن و بیستم به برخی از این مزایای دست یافتند اما آنها هنوز حق ایجاد اتحادیه را ندارند و هنوز توسط حقوق مدنی و قوانین بهداشت و ایمنی شغلی مورد حمایت نیستند. به خاطر آن که این کارگران خانگی در مجموعه‌های ایزوله و محیط خصوصی خانه‌ها کار می‌کنند و اغلب کارفرمایان چندگانه‌ای دارند، آنها عموماً «غیرقابل سازماندهی» در نظر گرفته شده‌اند.

ناتوانی برای سازمان‌یابی در اتحادیه‌های سنتی، روش‌های بدیل سازماندهی را رشد داد. فعالان کارگران خانگی به جای شغل، از طریق جغرافیا سازماندهی شده‌اند؛ به جای آنکه حقوق کارفرما محور بخواهند، حقوق دولت‌محور را مطالبه می‌کنند؛ به جای آنکه به سلسله مراتب اتحادیه و مدل نمایندگی و چانه‌زنی جمعی اتکا کنند، حمایت سیاسی مردمی و دمکراتیک را گسترش داده‌اند؛ و به جای آنکه فقط با حوزه خودشان صحبت کنند، حمایت عمومی را برانگیخته‌اند. آنها در پی آن هستند که کار مراقبتی را ارزشی دوباره ببخشند و آن را به منزله کاری مشروع در نظر می‌گیرند که محق و شایسته برخورداری از حمایت‌ها و حقوق همسان همچون بقیه مشاغل است. کارگران خانگی سازمان‌دهنده، تحلیلی متقاطع^۱ را به کار گرفتند که به نژاد، طبقه، جنسیت، فرهنگ و ملیت توجه می‌کند و به نیازهای خاص حوزه زنان مهاجر رنگین پوست و مهاجر می‌پردازد. از طریق این سازماندهی، کارگران خانگی فرض اصلی بنیادگرایی بازار را به پرسش و چالش کشیدند و از ضرورت تنظیم دولتی و حمایت کاری دفاع کردند.

1. intersectional

علاوه بر این، فعالان کارگران خانگی مفهومی از حقوق را شکل داده‌اند که شهروندمحور نیست. بسیاری از جنبش‌های اجتماعی طی قرن بیستم شامل جنبش حقوق مدنی و جنبش حقوق زنان، از گسترش و ادغام در حقوق شهروندی طرفداری و پشتیبانی کردند. نتولیرالیسم که منجر به مهاجرت و جابه‌جایی جمعیت شد، به کارگران مهاجر به ویژه مهاجران بدون مدرک متکی است. این کارگران معمولاً از حقوق شهروندی یا حمایت‌های دولت‌محور محرومند، خواه به دلیل جایگاه مهاجرتی‌شان و خواه به دلیل نوع شغل‌شان. با این حال کارگران از طریق سازماندهی علیه سازوکارهای انضباطی نتولیرالیسم دست به عمل زدند و مفهوم‌پردازی نوینی از عدالت را بیرون از چهارچوب‌های دولت-ملت مطرح کردند. آنها خواستار حمایت‌های دولتی هستند اما مصرند که این حمایت‌ها به کسانی که بیرون از مرزهای شهروندی دولت‌محور قرار دارد، گسترش یابد؛ بنابراین آنها مسیری را برای مفهوم‌پردازی دوباره در خصوص نقش دولت باز کردند. آنها افراد دارای مدارک و فاقد مدارک را سازماندهی و بسیج می‌کنند و مطالباتی را برای این کارگران فارغ از جایگاه شهروندی‌شان مطرح می‌کنند. آنها همچنین اتحاد با کارگران خانگی را در دیگر بخش‌های جهان گسترش دادند و این بیشتر مسیری را نشان می‌دهد که در آن، مبارزه آنها تنها و صرفاً در سطح ملی نیست.

واژگونی دستاوردهای دموکراتیک اجتماعی نیمه قرن بیستم توسط نتولیرالیسم، ضرورتی را برای در نظر گرفتن ارزش استراتژی‌های بدیل ایجاد کرده است. همانطور که مزایای دولت‌محور شهروندی کارگری از بین می‌رود، کارگران سنتی-تر (که به طور فزاینده خودشان را بدون شبکه ایمنی و تامین می‌بینند) به کارگران محروم قبلی به منزله الگویی ممکن از سازماندهی توجه می‌کنند. نتولیرالیسم مسیرهایی برای عمل فمینیستی جدید و شیوه‌های جدید اندیشیدن به جنسیت، عدالت و تغییر اجتماعی را ایجاد کرده است.