

چرا زنان کمتر از مردان مزد می‌گیرند

(ویژه نامه ۸ مارس)

هاله صفرزاده

در حالی است که طبق قوانین موجود در بسیاری از کشورها، مزد برابر برای کار برابر در نظر گرفته شده اما همواره دستمزد زنان نسبت به مردان کمتر است. این مساله به کشورهای در حال توسعه و عقب‌نگهداشته شده اختصاص ندارد بلکه در کشورهای پیشرفته نیز این تفاوت وجود دارد. در تمام بخش‌های اقتصادی و شغل‌ها وضع به همین منوال است. دستمزد زنان به دلایل مختلف در همه‌ی دنیا کمتر از مردان است. در این مختصر می‌خواهیم به دلایل این تفاوت دستمزد و شیوه‌هایی بپردازیم که این تبعیض را امکان‌پذیر می‌کند.

شرایط موجود

دستمزد زنان در ایران مانند سایر نقاط جهان کمتر از مردان است. این تفاوت و تبعیض در بخش دولتی و خصوصی فرق می‌کند. در بخش دولتی بخش‌هایی از دستمزد مثل حق عائله‌مندی و حق‌الجذب و اضافه‌کاری و حق ماموریت و... دریافتی زنان کمتر از مردان است و در بخش خصوصی نیز به طور مشخص دستمزد مردان بیشتر از زنان است. این تفاوت در مشاغل غیر رسمی بسیار مشهودتر و قابل لمس‌تر است. مطابق آمار ۱۳۷۵، متوسط درآمد سالانه مردان مناطق روستایی و شهری در ایران ۲/۲ و ۸/۱ برابر درآمد زنان است و در ساعات کار مساوی مردان شهری ۶۳ درصد بیشتر از زنان شهری درآمد کسب می‌کرده‌اند. (۱)

زنان کارگر در تولیدی‌های لباس، دستمزدی کمتر از مردان همکارشان دارند. (بین ۲۰ تا ۱۵۰ هزار تومان) این زنان خود به این تفاوت دستمزد آگاه بوده و برخی از آنان دلایلی نیز برای آن می‌آورند: "خب مردها باید خرج خانواده‌شان را بدهند." در مغازه‌ها نیز دستمزد زنان فروشنده با مردان فروشنده متفاوت است. مردان حاضر نیستند با حقوقی کار کنند که زنان دریافت می‌کنند. دستمزد و حقوق معلمان مرد و زن در مدارس غیرانتفاعی متفاوت است. خانمی در یکی از این مدارس بابت سه روز کار ماهیانه ۶۰۰ هزار تومان دریافت می‌کند و آقای همکارش بابت یک روز کار ۴۰۰ هزار تومان. در میان خبرنگاران نیز این تبعیض و تفاوت دستمزد به چشم می‌خورد.

خبرنگار خانمی می‌گفت: "در نشریات دولتی تعرفه‌ها یکی است ولی وقتی من و همکارم درآمد حق التحریری کار می‌کنیم، پول ما را دبیر سرویس می‌پردازد. من می‌دیدم که دبیر سرویس به من ۱۶ هزار تومان و همان زمان به آقای همکارم ۵۰ هزار تومان می‌داد. دبیر سرویس روش نمی‌شه به مردها کمتر بدهد اما به زن‌ها کمتر می‌دهد."

در نشریات دولتی هم تعداد زنانی که سردبیر یا دبیر سرویس هستند کمتر از مردان است. سردبیر و دبیر سرویس حقوق و دستمزد بیشتری می‌گیرند.

در سایر نقاط دنیا هم وضع همین گونه است. طبق گزارش اداره آمار کار ایالات متحده، متوسط دستمزد یک زن با یک شغل تمام وقت و با شرایط یکسان ۸۰ درصد درآمد یک مرد با شرایط مشابه است. اختلاف دستمزد میان اقشار مختلف جامعه آمریکایی، در طول عمر کاری یک زن شاغل مدام بیشتر و بیشتر می‌شود. یک زن رنگین‌پوست تنها معادل یک سوم تا ۴۵ درصد مازاد حقوق یک زن سفیدپوست را دریافت می‌کند که شامل مزایای تامین اجتماعی یا مقرری بازنشستگی است. یافته‌ها نشان می‌دهند درآمد یک زن در طول زندگی کاری ۳۵ ساله خود، ۴۳۴ هزار دلار کمتر از هم‌تایان مرد خود است. (۲)

بر اساس نتایج تحقیقی که اداره آمار اروپا بین کشورهای اروپایی انجام داده، در سال ۲۰۰۸ حقوق زنان ۱۸ درصد کمتر از مردان بوده است. در این میان، اتریش کمترین و ایتالیا بیشترین دستمزد را به زنان پرداخت می‌کنند. این تفاوت در فرانسه ۱۹ درصد (یعنی دستمزد زنان ۱۹ درصد کمتر از مردان است)، در انگلیس ۲۱ درصد و در آلمان این میزان ۲۳ درصد است. در ایتالیا هم که تفاوت دستمزد بین زنان و مردان ۴٫۹ درصد است میزان اشتغال زنان در این کشور نسبت به دیگر کشورهای عضو اتحادیه اروپا پایین‌تر است. (۳)

جمهوری کره یکی از بزرگترین اختلاف درآمدی بین زنان و مردان را در جهان دارد: دستمزد زنان در بخش تولید به طور میانگین تنها برابر با ۵۷ درصد حقوق مردان است. (۴) طبق قانون کار ژاپن، حقوق نابرابر در ازای کار برابر بر اساس تبعیض جنسی ممنوع است. با این وجود متوسط حقوق زنان ۶۵ درصد حقوق مردان است.

برای روشن شدن شیوه‌های تفاوت دستمزدهای زنان و مردان، بحث را با یادآوری چند نکته شروع می‌کنیم:

- ۱- وجهی که خریدار نیروی کار (کارفرما) به صورت نقدی یا غیر نقدی به فروشنده ی نیروی کار (کارگر) پرداخت می‌کند، دستمزد نامیده می‌شود.
- ۲- دستمزد به اشکال گوناگون پرداخت می‌شود و زنان نیز دستمزد کار خود را به شکل های متفاوت دریافت می‌کنند. حقوق ماهیانه، هفتگی، روزانه، ساعتی، کارمزدی. دستمزد ممکن است نقدی باشد یا غیرنقدی مانند مثل بن کالا، حق بیمه‌ای که به سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود و...
- ۳- مجموع دستمزدی که کارگر در ازای کار روزانه، هفتگی و ... دریافت می‌کند، مبلغ دستمزد اسمی اوست و مبلغ دستمزد با ارزش واقعی نیروی کار تفاوت دارد و همین تفاوت سرچشمه سود سرمایه‌داران است.
- ۴- بهای نیروی کار باید با میزان مایحتاجی سنجیده شود که یک کارگر و خانواده‌اش نیاز دارند تا بتوانند ادامه زندگی دهد. غذا، استراحت، تفریح، آموزش، بهداشت و... برای خود نیروی کار و خانواده‌اش.
- ۵- در جامعه طبقاتی سرمایه‌داری نیروی کار کالا شده است و کارگر با فروش نیروی کارش می‌تواند آن‌چه را که لازم دارد، به دست آورد. بنابراین سرمایه‌داران این گونه تبلیغ می‌کنند که مانند سایر کالاها، عرضه و تقاضا باید قیمت نیروی کار را تعیین کند. هر چه عرضه‌ی این کالا افزایش یابد طبیعتاً قیمت آن کاهش می‌یابد. یعنی تعداد متقاضیان کار (بیکاران) زیاد باشند.
- ۶- سرمایه‌داری به اشکال گوناگون سعی می‌کند که همواره دستمزدها کاهش یابد تا سود خودش افزایش یابد.
- ۷- سرمایه‌داری مولد نابرابری هاست و از گستردن بساط نابرابری ست که سودهای کلان می‌برد. نابرابری جنسیتی یکی از اولین و مهم‌ترین این نابرابری هاست.

سرمایه‌داری با شگردهای مختلف سعی در کاهش دستمزدها و افزایش سود سرمایه دارد:

❖ یکی از شگردهای سرمایه‌داری این است که دستمزد را چند پاره کرده و نام‌های گوناگونی بر آن می‌گذارند: مزد ثابت، حق جذب، فوق‌العاده شغل، کمک هزینه مسکن و خواربار، حق اولاد، فوق‌العاده سختی کار، پاداش سالانه، اضافه کار، حق ماموریت و ... این ترفند باعث می‌شود، هنگام افزایش سالانه دستمزدها، فقط یک بخش از دستمزد که مزد ثابت محسوب می‌شود افزایش پیدا کند و نه هم‌هی دستمزد. این چند پاره شدن دستمزد سبب می‌شود که کارگران از بخش‌هایی از آن محروم شوند و زنان بیشترین زیان را از این چندپاره شدن دستمزدها می‌بینند.

در جوامعی مثل ایران که زنان به دلایلی مثل مسوولیت خانه و فرزندان و مسایل فرهنگی و ... امکان اضافه‌کاری را ندارند، امکان رفتن به ماموریت‌های شغلی را کمتر دارند، در نتیجه دریافتی‌شان بسیار کمتر از مردان خواهد بود. تا چندی پیش در قانون این تبعیض هم وجود داشت و به زنانی که همسرانشان نیز تحت پوشش تامین اجتماعی بودند، حق اولاد و مسکن و... نیز تعلق نمی‌گرفت.

کارگران خدماتی را در نظر بگیریم که از طریق شرکت‌های پیمانکاری در بیمارستان‌ها مشغول به کارند. طبق قانون و قراردادی که با آنان بسته می‌شود زنان و مردان حقوق مساوی دارند. حتی حق اولاد و حق مسکن نیز به هر دو تعلق می‌گیرد. اما زن شاغل در بخش خدمات بیمارستان تنها ۸ ساعات در روز کار می‌کند و دریافتی او برابر حداقل دستمزد است اما همکار مرد او که همان کارها را انجام می‌دهد با اضافه کاری ۴ ساعته در هر روز، دریافتی بیشتری می‌تواند داشته باشد. این همه در حالی است که این شرکت‌های واسطه‌ای بخش اعظم دستمزدهای کارگران را می‌بلعند.

شرکت‌های پیمانکاری برای تامین نیروی کار یکی از دلایل کاهش دستمزدها به طور کلی است. سابقه‌ی تاسیس این شرکت‌ها به اوایل قرن بیستم برمی‌گردد و در سال‌های اخیر در سراسر دنیا بسیار گسترش یافته‌اند. در گزارشی که اداره‌ی کار آلمان در ژانویه ۲۰۱۳ منتشر نموده است، از سال ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۲ شرکت‌های واسطه سه برابر شده‌اند و تعداد کارگران مشغول به کار در این شرکت‌های واسطه، از صفر به یک میلیون نفر رسیده است. (۲۹ درصد زنان و ۷۱ درصد مردان). کارگران پیمانی بیشتر کارخانه‌های تولیدی و شرکت‌های خدماتی مشغول به کار هستند، با وجود اینکه با شغل برابر کار برابر را انجام می‌دهند، اما در مقایسه با یک کارگر یا کارمند دائم تا ۵۰ درصد کمتر حقوق دریافت می‌کنند. سرمایه به دنبال کار ارزان است. تقریباً تمام ادارات دولتی، بیمارستان‌ها، آموزش و پرورش نیز نیروهای خود را از طریق این شرکت‌ها استخدام می‌کنند. کار در بیمارستان‌ها و آموزش و پرورش معمولاً کاری زنانه است و تعداد زنانی که در این دو بخش درمان و آموزش کار می‌کنند بسیار زیاد است.

البته در ایران آماری مقایسه‌ای معتبری در مورد تعداد کارگران زن و مردی وجود ندارد که از طریق شرکت‌های پیمانکاری و واسطه کار پیدا می‌کنند. اما با توجه به این خبر که در سال ۹۰ **حدود ۳۰ هزار شرکت پیمانکاری تامین نیروی انسانی تعطیل شده‌اند**، (۵) می‌توان نتیجه گرفت که استخدام از طریق این شرکت‌ها در ایران نیز رشد بی‌سابقه‌ای داشته است.

روش‌هایی مانند کار انعطاف‌پذیر، کار نیمه‌وقت یا پاره وقت، پرداخت دستمزد به صورت کارمزدی از دیگر روش‌هایی است که بهای نیروی کار را از طریق آن کاهش می‌دهند.

کار انعطاف‌پذیر

انعطاف‌پذیری " به معنای هر گونه تغییر در ساعات کاری استاندارد یک روز کاری است. زمان کار شناور شامل یک هفته کار فشرده، استخدام نیمه وقت، تقسیم نوبتی کار، کار ساعتی و فرصت‌های مطالعاتی، دورکاری باشد." از جمله مهم‌ترین مزایای این روش برای سرمایه‌داران سود بیشتر، کاهش میزان مرخصی‌های یک روزه و مشکلات ناشی از نامنظم آمدن کارکنان یا تنبیه آنان به خاطر تأخیر در ورود و ممانعت از پرداخت اضافه‌کاری است.

و مطابق معمول زنان جزو اولین اقشاری بودند و هستند که شامل این طرح‌های جدید شده و می‌شوند.

متخصصان، مدیران سرمایه‌داری و کارفرمایان معتقدند که انعطاف‌پذیری بازار کار در نهایت منجر به توسعه اشتغال، افزایش بهره‌وری کار و کاهش نرخ بیکاری می‌شود. اساس بهبود انعطاف بازار کار مبتنی بر مقررات‌زدایی بازار کار است. در انگلستان در سال‌های دهه ی ۸۰ تاچر برنامه‌هایی در رابطه با قانون‌زدایی روابط بازار کار و رویکرد انعطاف‌پذیر کردن بازار کار انگلستان اعمال کرد. از ابتدای این دهه محدودیت‌های جدیدی بر کارگران در زمینه ی حق اعتصاب کارگران و ایجاد و سازماندهی اتحادیه‌های کارگری ایجاد شد و قوانین حمایت آمیز از مادران و زنان و ... حذف شد. هر چند در سال ۹۳ با تجدید ساختار اتحادیه‌ها حقوق لغو شده مرتبط با مرخصی‌های بارداری کارکنان و حمایت‌ها استخدامی مجدداً تعریف یا دوباره به شکل سابق اعمال شد اما برخی دیگر از حقوق کارگران کاملاً منسوخ و کنار گذاشته شد مانند منحل شدن شورای حقوق و دستمزد که مسوولیت تعیین حداقل سطح پرداخت را بر عهده داشت. این روند در کشورهای دیگر نیز اجرایی شده یا در حال اجراست. (۶)

کار پاره وقت

در اکثر کشورها، تعداد بسیار زیادی از زنان به صورت نیمه‌وقت کار می‌کنند. در کشورهای صنعتی (پیشرفته) تفاوت چشمگیری در کار نیمه وقت زنان و مردان وجود دارد .

آمار ارائه شده توسط سازمان ملل متحد در سال ۲۰۰۴ میلادی، حاکی از آن بود که ۸۰ درصد در سوئیس، ۶۸ درصد در ژاپن و ۵۸ درصد در کره در مشاغل پاره وقت فعالیت می‌کردند. آمار جمعیتی اشتغال در اتریش نشان می‌داد که کار نیمه‌وقت در این کشور، کاری زنانه است. ۸۵ درصد از ۸۰۰ هزار نیروی کاری که نیمه وقت استخدام هستند، زنان می‌باشند. (۱۳۸۷)

مطابق آماری که مجله اتحادیه متال (دیرکت) منتشر نموده، در آلمان بیش از ۷۹ درصد کار نیمه وقت را زنان تشکیل می‌دهند و تنها ۲۱ درصد را مردان به عهده می‌گیرند. با این وضعیت بارآوری تولید از سال ۲۰۰۰ تا سال ۲۰۱۲، ۱۳٫۴ درصد بالا رفته در صورتی که ارزش هر ساعت کاری ۳٫۱۱ درصد نسبت به بارآوری تولید کمتر است. (۷)

اختلاف بین درآمد کارگران تمام وقت و نیمه وقت حدود دو برابر است. در کشور ما نیز این مقوله، از سال‌های پیش به روش‌های گوناگون مطرح شده است. قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان در سال ۶۲ و قانون نحوه اجرای آن در سال ۶۴ تصویب و اصلاحاتی در سال ۷۶ در آن انجام شد. (۸)

کارگران نیمه وقت افرادی هستند که ساعات کاری آنها کمتر از کارگران تمام وقت می‌باشد. تعریف واحدی از حداقل ساعت کار در هفته وجود ندارد در نتیجه نمی‌توان یک ساعات خاص را به عنوان کار تمام وقت به حساب آورد.

در کار نیمه وقت و پاره وقت دستمزد به صورت ساعتی پرداخت می‌شود. در این نوع شیوه‌ی کار تنها دستمزد ساعتی پرداخت می‌شود که فرد مزدگیر مشغول به کار است. مزد ساعتی به نحوی مشخص می‌شود که سرمایه‌دار مجبور نباشد که مزد را به صورت روزانه و هفتگی بپردازد. در پرداخت دستمزد به صورت روزانه سرمایه‌دار مجبور است، دستمزد ساعات نهار و استراحت روزانه و همچنین تعطیلات هفتگی را بپردازد، اما در کار ساعتی سرمایه‌دار می‌تواند مقدار مشخصی اضافه کار از گرده‌ی کارگر بیرون بکشد بدون آن‌که کار لازمی را که برای زیست او ضروری است به وی بازگرداند. یعنی در واقع به این ترتیب ساعات کار روزانه افزایش می‌یابد.

در این شیوه، نیروی کار با حضور چند ساعت در هفته در محل کار می‌تواند کار را انجام دهد و به جای استراحت برای تجدید قوا و بازتولید نیروی کارش، باید بقیه ساعات را در مکان‌های دیگر مشغول به کار شود تا درآمد کافی برای گذران زندگی داشته باشد.

شیوه کار بسیاری از روزنامه‌نگاران و خبرنگاران، تکنسین‌هایی که خدمات کامپیوتری شرکت‌ها و مراکز مختلف را بر عهده می‌گیرند، معلمان مدارس غیر انتفاعی در دبیرستان‌ها و مشاغل از این دست بدین گونه است. برای سرمایه‌دار کار نیمه‌وقت یا پاره‌وقت فواید دیگری نیز دارد: از این طریق شدت کار نیز افزایش می‌یابد و بیکاری موجود در جامعه نیز پنهان می‌شود.

کارمزد

در برخی از بخش‌های تولید این شیوه‌ی پرداخت دستمزد رایج است، مانند برخی از کارگاه‌های تولیدی لباس و کفش و کیف و ... در اقتصاد غیر رسمی و کارهای خانگی نیز از این شیوه پرداخت دستمزد استفاده می‌شود. به عنوان مثال برای تایپ هر صفحه مثلاً ... تومان دستمزد می‌پردازند یا برای ویرایش هر صفحه ... تومان. برای پاک کردن هر کیسه عدس و حبوبات ... تومان، برای درست کردن هر عروسک فلان مقدار و ...

در این شیوه، به دلیل این که کار در خانه‌ی کارگر انجام می‌شود، هزینه‌ی اجاره مکان، آب و برق، تلفن و استهلاک وسایل کار نیز به نیروی کار تحمیل می‌شود. بیمه و تامین اجتماعی هم از مخارج کارفرما حذف می‌شود و همه‌ی اینها منابع دیگری می‌شوند برای افزایش سهم سرمایه‌دار یا کارفرما از ارزش اضافی که کارگر تولید می‌کند و این یعنی سود بیشتر و بیشتر. زنی که با دلایل مشخصی که ناشی از فرهنگ مردسالار و تبعیض آمیز است، امکان خارج شدن از خانه را ندارد، با رغبت این نوع کار را می‌پذیرد و احساس رضایت هم می‌کند که هم بالای سر فرزندانش است و هم به کار خانه‌اش می‌رسد و هم درآمدی دارد که از هیچ بهتر است. در بسیاری مواقع او سر فرزندانش را گرم؟! می‌کند و در واقع آنان را هم به کار می‌کشد.

در این شیوه‌ی پرداخت دستمزد، به نظر می‌رسد چیزی که کارگر می‌فروشد و در مقابل آن مزد دریافت می‌کند، نیروی کارش نیست، بلکه تعداد کار انجام شده یا کالای تولید شده است که میزان آن به مهارت فردی وی بستگی دارد. پس تصور می‌کند که مهارت فردی و سرعتش است که میزان دستمزد او را تعیین می‌کند. کالای تولید شده باید دارای کیفیت خوبی باشد تا مزد آن پرداخت شود. در نتیجه کیفیت کار و شدت کار توسط خود نیروی کار انجام می‌شود. پس مراقبت سرکارگر را به طور کلی زاید می‌کند.

این شیوه پرداخت دستمزد در حقیقت سرچشمه کسر مزد و سوءاستفاده‌ی سرمایه‌دار است. در این حالت به نظر می‌رسد که به نفع کارگر است که روزانه‌ی کارش افزایش یابد. زیرا تنها در آن صورت است که دستمزد هفتگی یا ماهیانه‌ی او افزایش می‌یابد و همان طور که گفتیم طولانی شدن روزانه‌ی کار به خودی خود باعث پایین آمدن بهای کار می‌شود. کارفرمایی در یک تولیدی لباس با افتخار می‌گفت: "من دستمزد زیادی به کارگرانم می‌پردازم. کارگر زنی دارم که بیشتر از یک میلیون تومان در ماه درآمد دارد!؟" اما این دست و دل‌بازی کارفرما نیست که سبب می‌شود درآمد این کارگران افزایش یابد، بلکه این خود کارگران هستند که با شدت بیشتری کار می‌کنند تا در زمان کمتر، کار بیشتری تولید کنند.

افزایش شدت کار باعث افزایش سود سرمایه‌دار است. به عنوان مثال در یک کارگاه تولید مانتو در شرایطی که دستمزد به شکل روزانه پرداخت می‌شود در هر ۸ ساعت کار یک کارگر روزانه مثلاً ۴ الی ۵ مانتو می‌دوزد. ولی وقتی دستمزد به شکل کارمزدی پرداخت می‌شود، کارگر با شدت بیشتری کار می‌کند تا درآمد بیشتری داشته باشد و به این ترتیب میزان تولید روزانه افزایش می‌یابد و به ۶ یا ۷ مانتو می‌رسد. در نتیجه برای تولید هر لباس زمان کار کمتری صرف می‌شود و بهای نیروی کار کاهش می‌یابد. هر چند در ظاهر و در مجموع به دلیل افزایش تعداد کالای تولیدی شده دستمزد دریافتی کارگر افزایش می‌یابد اما این روند به کاهش بهای

کار منجر می‌شود و سودی نیز که کارفرما از ۷ مانته می‌برد بیشتر از ۵ مانته است. در این شیوه ی پرداخت دستمزد کارگر فریب می‌خورد و چنین می‌انگارد که گویا پرداخت دستمزد در برابر محصول تولیدی اوست نه در قبال نیروی کارش.

در این شیوه‌ی پرداخت به دلایل روان‌شناختی، کارگر احساس آزادی و استقلال می‌کند و از سوی دیگر بین کارگران رقابت ایجاد می‌کند. کارگری که کمتر از میزان متوسط تولید می‌کند، در رقابت با دیگران سعی می‌کند خود را به حد کارگری برساند که تولید بالاتری دارد. این نوع رقابت مانع اتحاد عمل آنان برای دستیابی به حقوق مشترکشان می‌شود و این هم سود کارفرماست. در واقع کارفرما با یک تیر چند نشان می‌زند.

دریافت مزد بیشتر برای کارگر انگیزه‌ای درونی می‌شود. کارگری که چنین انگیزه‌ای برای کار دارد تمایل بیشتری برای انجام موفقیت‌آمیز کار دارد. فردی که دارای انگیزه‌ی درونی است احساس می‌کند که کنترل اوضاع کارش را در اختیار دارد. او خود را با کفایت می‌داند و این احساس کفایت به او کمک می‌کند به گونه‌ای فعال عمل کند. او افزایش تولید را به نفع خود می‌بیند و مرتباً عملکرد کنونی و گذشته‌ی خود را مقایسه می‌کند و سعی در افزایش تولید دارد. سرمایه‌داران نظرات تخصصی روان‌شناسی صنعتی و کار را بسیار خوب به کار می‌برند.

این شیوه به حدی بر روی کارگران تاثیر دارد که به تدریج به از خود بیگانگی آنان منجر خواهد شد و میل به خود استثماری را در آنان بوجود می‌آورد و تقویت می‌کند.

خانمی که همسرش به دنبال زن دیگری رفته و تامین و هزینه‌ی زندگی خود و دو فرزندش برعهده‌ی خودش بود، مجبور شده بود که به این شیوه کارمزدی برای یک تولیدی لباس کار کند. او که تخصصی نداشت، تکه‌های پارچه اضافه از لباس‌ها را از تولیدی می‌گرفت و با چرخ کردن آنها به هم دامن می‌دوخت و برای هر دامن دستمزد مشخص و بسیار اندکی می‌گرفت. برای این نوع دوخت (چرخ کردن دو تکه پارچه) تخصص خیاطی لازم نیست. هیچ گونه خلاقیت و ابتکاری در کار وجود ندارد. یک کار بسیار ساده که باید بارها و بارها تکرار می‌شود.

او روند این از خود بیگانگی را به خوبی شرح می‌داد که چگونه خود را استثمار کرده و ساعت‌های طولانی به دوختن و وصل کردن این تکه پارچه‌ها می‌پرداخته است. او به خوبی حس کرده بود که این شیوه کار چگونه بر روی روابط او با فرزندانش تاثیر گذاشته و باعث پرخاشگری و بدرفتاری با آنان شده است. او تعریف می‌کرد که وصل کردن این تکه پارچه‌ها برای او جای همه چیز را گرفته، به حدی که به نوعی وسواس دچار شده بود و حتا نمی‌توانسته جلوی خود را بگیرد تا کار را قطع کند و همه‌اش با گفتن این که: "یک تکه‌ی دیگر بدوزم"، کار را تا ساعت‌های طولانی ادامه می‌داده است. او می‌گفت: "هر گاه فیلم عصر جدید چارلی چاپلین را می‌بینم، یاد آن دوران خودم می‌افتم."

در این کارگاه خیاطی که او ضایعاتش را می‌گرفت، کارگران مرد هم کار می‌کردند. آنها هم قطعه‌کاری می‌کردند و بابت تعداد لباس‌هایی که می‌دوختند پول می‌گرفتند. اما به هیچ وجه حاضر نبودند که این تکه پارچه‌ها را به هم بدوزند. در حقیقت سطح کارمزدی که زنان انجام می‌دهند بسیار پایین‌تر از کارمزدی است که مردان انجام می‌دادند.

در بقیه‌ی صنایع و کارگاه‌های تولیدی همین وضع حاکم است. مثلاً کارگر مردی که در یک کارگاه کفاهی کار می‌کند بابت هر کفشی که تولید می‌کند چیزی حدود ۲۰۰ برابر بیشتر از همسرش دستمزد می‌گیرد که در به خانه بخش‌های دیگر کار را روی کفش انجام می‌دهد. او کار تخصصی انجام می‌داد اما همسرش تنها کوک‌های تزئینی را روی کفش‌ها می‌زد.

❖ تعیین حداقل دستمزدها به گونه‌ای که برای گذران یک زندگی معمولی کافی نباشد، یکی دیگر از این شگردهاست. کارگران که با این حداقل دستمزد نمی‌توانند زندگی خود را بچرخانند مجبورند ساعات بیشتری کار کنند یا برای گذران زندگی همه‌ی اعضای خانواده مجبورند کار کنند. در نتیجه‌ی افزایش ساعات کار و اضافه کاری، در حقیقت بهای هر ساعت کار کارگران کاهش می‌یابد. چرا که بهای متوسط کار با تقسیم ارزش روزانه متوسط فردی کار به تعداد ساعات کار محاسبه می‌شود. طبیعی است که اگر مدت زمان کار افزایش یابد، بی‌شک ارزش هر ساعت کار کاهش خواهد یافت. در این صورت کارگر یا باید اضافه‌کاری‌های دائم داشته باشد یا اینکه شغل دوم و سوم داشته باشد تا درآمد کافی برای گذران زندگی را به دست آورد، یعنی در واقع کار چند نفر را انجام دهد. وقتی یک نفر کار یک نفر و نیم یا دو نفر را انجام دهد، در حقیقت میزان عرضه‌ی کار افزایش یافته است در حالی که میزان نیروی کار موجود در جامعه ثابت مانده است. در این صورت رقابتی میان کارگران بوجود می‌آید که به سرمایه‌دار اجازه می‌دهد باز هم بهای نیروی کار

را کاهش دهد و ساعات کار را افزایش دهد. وقتی با حداقل حقوق و درآمد شغل دوم و سوم کارگر مرد زندگی خانوادگی کارگری تامین نشود، زنان (همسران) و کودکان نیز وارد بازار کار شوند. حال که برخی از شگردها را برای کاهش دستمزد بیان کردیم به دلایل دیگری نیز اشاره می‌کنیم که در تبعیض جنسیتی دستمزدها و کاهش دستمزد متوسط زنان تاثیر دارند.

❖ یکی از علل تفاوت دستمزد زنان با مردان تعریفی است که نظام سرمایه‌داری از کار زن و مرد دارد. در نظام سرمایه داری نیروی کار مرد باید صرف تولید ارزش اضافه شود و زنان باید بخش رایگان بازتولید نیروی کار را به عهده داشته باشند تا به این ترتیب سرمایه‌دار با عدم پرداخت هزینه‌هایی که برای بازتولید نیروی کار لازم است، سهم خود را از ارزش اضافی افزایش دهد. برای اینکه زنان این بیگاری را با جان و دل بپذیرند، پس ویتزینی برایشان تعریف می‌شود: "همسر و مادر خوب بودن". این مساله در کشورهای مختلف رنگ و بوی فرهنگ و عرف موجود در هر کشور را می‌گیرد حتا در قوانین نیز خود را نشان می‌دهد. مثل در قانون تامین مخارج زندگی را وظیفه‌ی مرد محسوب می‌کنند.

اما سرمایه‌داری به این کار مفت و مجانی هم راضی نمی‌شود. در دوران رونق که نیروی کار بیشتری لازم است تا تولید هر چه بیشتر و بیشتر شود، زمانی که نیاز به ارتش بیکاران است تا عرضه‌ی نیروی کار افزایش یابد، زنان هم باید وارد بازار کار شوند. در این هنگام است که شیپور آزادی زنان و رهایی زنان از کارخانگی نواخته می‌شود تا زنان روانه‌ی بازار کار شوند. هنگام تورم و بیکاری که باید این زنان به خانه برگردند، این بار از سر دیگر شیپور نواخته می‌شود که: "جایگاه والای زن در خانه است و وظیفه‌ی اصلی او تربیت فرزندان است...". اما در این هنگام، معمولاً تورم بالا رفته و هزینه‌های زندگی کمرشکن شده است و زنان حتا اگر هم بخواهند نمی‌توانند به خانه برگردند. آنها باید کار کنند تا خود و فرزندان‌شان از گرسنگی نمیرند و این می‌شود برگ برنده‌ی در دست سرمایه‌داران که حاضر می‌شوند این زنان را به کار گیرد اما با دستمزدی پایین‌تر. این سیکل به تناوب تکرار شده و به افزایش سود سرمایه کمک می‌کند و از این رهگذر دستمزد واقعی زنان روز به روز کاسته می‌شود، بسیار بیشتر از دستمزد مردان.

❖ زنان معمولاً به کارهایی مشغولند که تخصصی نیست. سطح سواد زنان کمتر از مردان است. در نتیجه امکان ارتقای شغلی و دست یافتن به مشاغلی که نیاز به تحصیلات و تخصص بالاتر و در نتیجه سطح دستمزد بیشتری دارد برای زنان بسیار کمتر است. به طور مثال در روزنامه‌ها تعداد زنانی که سردبیر یا دبیر سرویس هستند کمتر از مردان است و این دلیل دیگری است که تبعیض جنسیتی دستمزد را ایجاد می‌کند.

❖ بیکاری وسیع و گسترده در میان زنان نیز از دیگر دلایل تفاوت دستمزد زنان و مردان است. زنان، به خصوص دختران جوان مجرد که مسوولیت سرپرستی خانواده را ندارند، حاضرند برای اینکه بیکار نباشند و حداقل پول توجیبی خود را تامین کنند، با حقوق بسیار کمتر از مردان همسنان مشغول به کار شوند. بسیاری از مردان جوان به همکاران زن خود در محیط‌های کار این انتقاد را می‌کنند که: "حضور شما و دستمزد کمی که حاضرید بگیرید سبب می‌شود که ما هم نتوانیم آن طور که باید و شاید با کارفرماها سر افزایش دستمزد چانه بزنیم."

منابع مستقل، نرخ بیکاری زنان ایران را که نیمی از جمعیت فعال کشور را تشکیل می‌دهند، ۵۰ درصد و نرخ بیکاری فارغ التحصیلان را دست کم ۳۰ درصد اعلام می‌کنند. (۹) شرق نوشت: "بیکاری زنان طی هشت سال گذشته دو برابر شده است. نرخ اشتغال کارگران زن نسبت به کل آمار کارگران در سال‌های اخیر از ۱۵ تا ۱۷ درصد در نوسان است؛ آماري که در عين افزایش ورود زنان به بازار کار، تغییر نکرده است" ... (۱۰)

به گزارش مرکز آمار ایران (سال ۱۳۹۰) نشان می‌دهد که در حالی که بیکاری زنان در سال ۱۳۸۴ در حدود ۳۳ درصد بوده است، در سال ۱۳۹۰ به ۴۳ درصد رسیده است. همچنین اختلاف نرخ بیکاری مردان و زنان که در سال ۱۳۸۴ برابر ۱۰ درصد بوده در سال ۱۳۹۰ به ۲۰ درصد افزایش یافته است. (۱۱)

در گزارش اداره ی آمار در مورد نرخ بیکاری زنان در سال چنین آمده است:

" بررسی جدیدترین نرخ های بیکاری مربوط به ۳۹۲ شهر کشور در بخش زنان نشان می‌دهد که از مجموع شهرهای کشور، ۲۸۹ شهر معادل ۷۰ درصد کل شهرها در بخش زنان دارای نرخ بیکاری بالای ۱۵ درصد است تهران متوسط نرخ بیکاری زنان در این استان ۲۱٫۶ درصد است. (۱۲)

به گزارش مرکز آمار این روند در سال ۹۲ تغییر کرده است. نرخ بیکاری در مسیری نزولی از ۱۲,۴ درصد در زمستان ۹۱ به ۱۰,۶ درصد در بهار، ۱۰,۴ درصد در تابستان و ۱۰,۳ درصد در پاییز ۹۲ کاهش یافت. نرخ بیکاری در بین مردان با وجود اینکه از ۸,۸ درصد در بهار به ۸,۱ درصد در تابستان کاهش یافته و تعداد بیکاران مرد در سن کار به یک میلیون و ۶۵۷ هزار و ۱۹۹ نفر رسیده بود در پاییز با افزایش حدود ۱۱ هزار و ۱۷۰ نفری رو به رو شده و نرخ بیکاری در این قشر به ۸,۵ درصد افزایش یافته است. در مقابل نرخ بیکاری در بین جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر زنان در سال جاری از ۱۸,۷ درصد در بهار به ۲۱,۱ درصد در تابستان و در ادامه با کاهش ۰,۷ درصدی به ۲۰,۴ درصد در پاییز رسید.

حتا اگر بتوان به این آمار اعتماد کرد و پذیرفت که زنان بیشتری وارد بازار کار شده‌اند، باید بررسی کرد که اشتغال زنان در چه بخش‌هایی افزایش یافته است بیشتر زنان متقاضی کار تنها می‌توانند امید داشته باشند که در بخش غیر رسمی کاری بیابند. اشتغال زنان در بخش غیر رسمی یکی دیگر از دلایل تفاوت دستمزد زنان و مردان است. همان طور که می‌دانیم این بخش از بازار کار شامل هیچ قانونی نمی‌شود و همه چیز به توافق کارگر و کارفرما بستگی دارد. سطح دستمزدها پایین‌تر از دستمزدهای رسمی است. ساعات کار بسیار طولانی است و بسیاری از مزایای قانونی که بخشی از دستمزد محسوب می‌شود، به کارگران این بخش پرداخت نمی‌شود. خروج کارگاه‌های زیر ده نفر از پوشش قانون کار، به رشد گسترده‌ی این بخش افزوده است. به طور مثال بسیاری از تولیدی‌های لباس، به بخش‌های مجزایی مانند کارگاه‌های برش، دوخت، اتو و بسته‌بندی و... تقسیم شده‌اند که هر کدام جداگانه با تعداد کارگری کمتر از ده نفر مشغول به کارند.

از کل شاغلان مرد در ۱۳۸۲ در سطح کشور، ۲۵ درصد در بخش غیررسمی فعال بوده‌اند. در حالی که در همین زمان بیش از نیمی از زنان شاغل در سطح کشور (۲۵ درصد) در فعالیتهای غیررسمی شاغل بوده‌اند. در ۱۳۸۲، از کل شاغلان کشور ۲۲ درصد زن بوده‌اند، ۹ درصد در بخش رسمی و ۲۲ درصد در بخش غیررسمی مشغول به کار بوده‌اند. (۱۳) این آمار در سال‌های بعد افزایش چشمگیری داشته است.

میزان دستمزد این زنان در شهرستان‌های مختلف متفاوت است. در کلان شهر تهران نیز این تفاوت از منطقه‌ای به منطقه‌ای دیگر قابل مشاهده است. دستمزد زنان از ۱۰۰ تا ۱۵۰ هزار تومان در شهرستان‌ها شروع می‌شود تا حداقل دستمزد مصوب. به ندرت می‌توان واحدی را پیدا کرد که به زنان شاغل در آن حداقل حقوق مصوب هر سال یا بیشتر از آن پرداخت شود.

اشتغال زنان در این بخش‌ها به کاهش نرخ دستمزد زنان منجر شده است. و شکلاف دستمزدی روز به روز افزایش می‌یابد.

آنچه به آن اشاره شد برخی از دلایل و شیوه‌های تبعیض جنسیتی دستمزدهاست. اما آیا راه برون رفتی از این شرایط وجود دارد؟ چگونه می‌توان به رفع تبعیض در این زمینه دست یافت؟

حدود صد و پنجاه سال است که مبارزه برای دست یافتن به مزد برابر در مقابل کار برابر از خواسته‌های زنان کارگر و زحمتکش بوده است. این مبارزه متشکل یا غیر متشکل همواره صورت گرفته است و ۸ مارس یادآور اولین تلاش‌های زنان در این زمینه است. خواسته‌ای که با گلوله پاسخ گرفت و اعتراض مسالمت‌آمیز کارگران زن نیویورک را به خاک و خون کشاند. اما زنان آگاه و مبارز نشان دادند که سرکوب، زندان و حتا اعدام نمی‌تواند مانع تلاش آنان برای دستیابی به حقوق برابر و انسانی و عدالت‌جویی آنان شود و زنان همواره در صف اول مبارزات عدالت‌خواهانه و برابری‌طلبانه بوده و خواهند بود.

زیرنویس‌ها:

۱- نابرابری دستمزد، ستمی مضاعف برای زنان کارگر- الهام هومین‌فر- کانون مدافعان حقوق کارگر

2- - Americanprogress.org

<http://jahannews.com/vdchiinxw23ni>

- 3- <http://www.tabnak.ir/fa/news/90921/%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D8%B1%D9%88%D9%BE%D8%A7%DB%8C%DB%8C-%DA%A9%D9%85%D8%AA%D8%B1-%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D9%85%DB%8C-%DA%AF%DB%8C%D8%B1%D9%86%D8%AF>؛ به نقل از فرانس
- 4- <http://www.humanrights-iran.ir/news-17562.aspx>
- 5- <http://www.acypress.com/news/1392/03/%D9%86%DB%8C%D8%B1%D9%88%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%B4%D8%B1%DA%A9%D8%AA%DB%8C-%D9%87%D9%85%DA%86%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%D9%86%D8%AA%D8%B8%D8%A7%D8%B1-%D8%B3%D8%A7%D9%85%D8%A7%D9%86%D8%AF/>
- 6- <http://pecritique.com/2012/11/12/%D8%AF%DB%8C%DA%A9%D8%AA%D8%A7%D8%AA%D9%88%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%D8%B2%D8%A7%D8%B1-%DA%A9%DB%8C%D9%87%D8%A7%D9%86-%D9%88%D9%84%D8%AF%D8%A8%DB%8C%DA%AF%DB%8C/>

http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&ved=0CFkOFjAG&url=http%3A%2F%2Fwww.ketabmah.ir%2FMagazinePdf%2FOLOME-EJTEMAEI-%2853-54%29web.pdf&ei=nLX5UuuDLsnd0wHivoGgCA&usq=AFOjCNH50jw_Rbf62lxsu4eVEXDy6v82Og

<http://isna.ir/fa/news/91102916993/%D9%87%D8%B1-%D8%A2%D9%86%DA%86%D9%87-%D8%A8%D8%A7%DB%8C%D8%AF-%D8%AF%D8%B1%D8%A8%D8%A7%D8%B1%D9%87-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%AA-%D9%86%DB%8C%D9%85%D9%87-%D9%88%D9%82%D8%AA-%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86>

7- <http://www.simayesocialism.com/?p=1823>

۱۳۶۲ ماه آذر دهم مصوب بانوان وقت نیمه خدمت به مربوط قانون اجرای ۸- <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91056>

^۹<http://www.persian.rfi.fr/%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF/20140108-%D9%88%D8%AE%D8%A7%D9%85%D8%AA-%D8%AA%D9%88%D8%B1%D9%85%D8%8C-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D9%88-%D8%B1%DA%A9%D9%88%D8%AF-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86>

۱۰- <http://www.khabaronline.ir/%28X%281%29S%28xb3prytaezw0xpxpmupoktmkgy%29%29/detail/289957/society/2077>

۱۱- جدول مقایسه ای بیکاری زنان و مردان از سال ۸۴ تا ۹۱

سال	تعداد بیکاران جوان	نرخ بیکاری جوانان	نرخ بیکاری عمومی	تعداد بیکاران زن	تعداد بیکاران مرد
84	1926896	20.6	11.5	657631	1269265
85	1913617	20.8	11.3	624636	1288980
86	1803982	20	10.5	592765	1211216
87	1747336	20.4	10.4	560302	1187033
88	1922980	22.1	11.9	567313	1355667
89	2196233	25.5	13.5	713610	1482622
90	1910072	24	12.3	618055	1292016
91	1973817	24.5	12.2	640400	1333416

جدول کامل نرخ بیکاری در سال ۹۱ به شرح زیر است :

نقاط روستایی	نقاط شهری	زن	مرد	کل کشور	شاخص‌های نیروی کار
۴/۳	۳۶/۷	۱۳/۸	۶/۷	۳۷/۷	فعالیت اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر
۶۸۸۵۴۹۵	۱۷۲۲۰۰۱۱	۴۴۰۰۱۸۶	۱۹۷۰۵۳۱۹	۲۴۱۰۵۵۰۶	تعداد
۸/۲	۱۳/۸	۱۷/۹	۱۰/۵	۱۳/۲	نرخ
۵۶۴۴۴	۳۳۷۵۱۵	۸۷۴۳۲۲	۲۰۶۹۸۳۶	۲۹۴۴۱۵۸	تعداد
۱۷/۲	۲۱/۲	۲۱/۵	۲۳/۲	۲۶/۹	نرخ
۲۵۳۳۷۱	۸۱۷۰۳۶	۳۲۰۳۰۵	۷۵۰۱۹۳	۱۰۷۰۳۸۸	تعداد
۱۷/۰	۲۷/۲	۳۸/۲	۳۰/۹	۳۳/۵	نرخ
۳۹۱۸۰۵	۱۵۸۲۰۱۱	۶۲۰۲۰۰	۱۳۳۳۱۶	۱۹۷۳۸۱۷	تعداد
۵/۶	۵/۲	۲۵/۲	۱۷/۶	۱۸/۹	سهم
۳۲۰۰۱۳۵	۸۰۱۸۹۸	۸۹۶۶۴	۳۱۱۳۳۹	۳۰۰۲۰۲۳	تعداد
۳۷/۲	۳۶/۲	۲۵/۲	۲۵/۲	۳۳/۶	سهم
۱۷۳۰۸۲۸	۵۳۷۵۱۲۳	۸۱۳۰۰۴	۶۳۱۲۰۶۸	۷۱۰۵۷۷۳	تعداد
۲۷/۰	۵/۲	۳/۲	۲۷/۱	۲۷/۵	سهم
۱۳۸۸۶۸	۸۶۶۲۰۱۳	۱۷۳۲۲۵۵	۸۳۱۰۵۸۶	۱۰۰۵۳۸۸۱	تعداد
۱۲/۰	۷/۵	۳/۲	۹/۸	۸/۹	سهم اشتغال ناقص جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر
۳۷/۲	۴۲/۰	۱۶/۲	۲۵/۵	۴۰/۶	سهم شاغلین ۱۵ ساله و بیشتر با ساعت کار معمول ۴۹ ساعت و بیش تر

<http://fararu.com/fa/news/146422/%D9%85%D8%B1%DA%A9%D8%B2-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%DB%B2%D9%85%DB%8C%D9%84%DB%8C%D9%88%D9%86-%D9%88-%DB%B9%DB%B4%DB%B4-%D9%87%D8%B2%D8%A7%D8%B1-%D9%86%D9%81%D8%B1-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%D9%86%D8%AF>

<http://khabareghtesadi.com/fa/news/20404/%D9%86%D8%B1%D8%AE-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%AF%D8%B1%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D9%86-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%DB%8C%D8%A7%DB%8C%D8%B7%D8%B1%DB%8C%D9%82-%D8%B3%D8%A7%D9%85%D8%A7%D9%86%D8%AF%D9%87%DB%8C-%D8%B1%D8%B4%D8%AF-%D8%AC%D9%85%D8%B9%DB%8C%D8%AA-%D8%B1%D8%B4%D8%AF%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%DB%8C-%D9%88-%D8%AA%D9%88%D8%B1%D9%85-%DA%A9%D9%86%D8%AA%D8%B1%D9%84-%D8%B4%D9%88%D8%AF-%D8%AC%D8%AF%D8%A7%D9%88%D9%84-%D9%85%D8%AE%D8%AA%D9%84%D9%81-%D9%86%D8%B1%D8%AE-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C>

۱۲- <http://isna.ir/fa/news/92101507597/%D8%B1%D9%88%D8%A7%DB%8C%D8%AA-%D9%85%D8%B1%DA%A9%D8%B2-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%DB%8C-%DA%A9%86%D8%B1%D8%AE%D8%B4-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%AF%D8%B1-%D8%B4%DB%8C%D8%A8-%D9%86%D8%B2%D9%88%D9%84%DB%8C>

شهرهای دارای بدترین وضعیت بیکاری برای زنان

شهر	نرخ بیکاری	شهر	نرخ بیکاری
پارس آباد	32.6	زاهدان	30.3
اردبیل	31.6	زهک	48.6
شاهین شهر و میمه	39	سراوان	37.6
لنجان	37.5	سویب و سوران	38.4
کرج	30.1	هرمند	53.1
آبادان	36.1	استهبان	32.3
ایلام	42	زرین دشت	30.7
ایوان	35.6	شیراز	32.5
دهران	36.5	فسا	35.6
مهران	32.2	فیروزآباد	32.1
فارسان	36.3	کازرون	36.5
امیدیه	44.5	ممسنی	36
آبادان	34.5	البرز	32.1
اندیکا	31.3	سنندج	32.6
اندیمشک	54.2	مریوان	36.1
اهواز	35.6	ارزنویه	31.9
ایذه	35.6	بافت	30.5
بهبهان	32	بم	37.1
باوی	32.9	جیرفت	38.9
خرمشهر	40.3	سیرجان	34.2
دزفول	33	کهنوج	37.1
رامهرمز	32.6	نرماشیر	34.7
شادگان	30.1	اسلام آباد غرب	39.5
شوشتر	38.1	پاوه	35.4
گتوند	30.1	جوانرود	47.4
مسجد سلیمان	56.9	سرپل ذهاب	46.3
هفتگل	36	کرمانشاه	41.7

ایران شهر	42.6	کنگاور	34.1
زابل	35.8	گیلان غرب	35.5
بهنی	40.6	هرسین	38.6
بویراحمد	34.4	چرام	36.4
گچساران	50.1	صومعه سرا	32.6
ازنا	34.2	الیگودرز	34.5
بروجرد	32.4	خرم آباد	46.4
دلفان	31.9	دورود	39.4
کوهدشت	33	چالوس	34.1
عیاس آباد	35.4	نوشهر	31.6
اردکان	51.9	طیس	35.7

<http://www.mehrnews.com/detail/News/2161442>

http://www.magiran.com/npview.asp?ID=1309903 - ۱۳