



## نگرانی از دسترسی چین به چیپ‌های خاورمیانه

یکی از مقامات ارشد اماراتی در مصاحبه‌ای با بلومبرگ گفت، از نگاه او نگرانی‌های آمریکا درباره انتقال چیپ‌های حساس از خاورمیانه به چین منطقی است. پیوست ضمن اعلام این خبر نوشت، عمالعلماء، وزیر هوش مصنوعی و اقتصاد دیجیتال امارات، در مصاحبه‌ای با بلومبرگ گفت: «گاهی اوقات شما قربانی همسایگی خود می‌شوید.» به گفته او، ابعاد این منطقه به نگرانی‌های معقولی در بین سیاست‌گذاران آمریکایی دامن زده است. آمریکا صادرات چیپ به خاورمیانه را تا حدی به دلیل نگرانی از دسترسی شرکت‌های چینی محدود کرده است. شرکت‌های چینی که تحت تحریم‌های آمریکا قرار دارند، از طریق دیتاسنترهای مستقر در خاورمیانه می‌توانند به این فناوری دسترسی پیدا کنند. دولت جو بایدن، رئیس‌جمهور آمریکا، به‌طور گسترده دسترسی یکن به نیمه‌رساناهای پیشرفته و تجهیزات تولید آن را محدود کرده است و نگران استفاده نظامی از این فناوری است.



## فارغ التحصیلی کاریزی‌ها

نخستین گروه از دانش‌پذیران طرح مسئولیت اجتماعی کاریز آرون کلاذ یا به پایان رساندن کامل دوره‌های آموزشی، در بهار ۱۴۰۳ فارغ التحصیل شدند. این فارغ‌التحصیلان از شهرهای زابل، کرمان، میناب، چابهار و مناطق مختلف تهران بودند و طی سه سال گذشته و بنا به انتخابشان، رشته‌های برنامه‌نویسی وب، شبکه، امنیت سایبری، طراحی UI/UX و دیجیتال مارکتینگ رازیز نظر منتورهایی از آرون کلاذ و اکوسیستم فناوری کشور فرا گرفتند. بنا به گزارش دست‌اندرکاران کاریز در مراسم فارغ‌التحصیلی این دانش‌پذیران، در حال حاضر نیمی از ۲۷ فارغ‌التحصیل کاریز، پس از پایان دوره‌های آموزشی و پشت سر گذاشتن بوت کمپ، وارد بازار کار شدند و نیمی دیگر آماده ورود به بازار کار هستند. کاریز آرون کلاذ در زمستان ۱۳۹۹ با هدف توانمندسازی آموزشی نوجوانان و جوانانی راه‌اندازی شد که دسترسی کمتری به محتوای آموزش تخصصی دارند تا با فراگرفتن رشته‌های آتی و دیجیتال در زمان ورود به بازار کار، فرصت اجتماعی برابرتری داشته باشند. دانش‌پذیرانی که تغییر، ساخت و تحقق مسیر آینده‌شان را از مسیر فناوری دنبال می‌کنند. در حال حاضر دانش‌پذیرانی از ۱۶ شهر ایران در این طرح توانمندسازی آموزشی حضور دارند.



## ماهواره می‌فرستیم ولی اینترنت نداریم

در حالی که گزارش‌های متعدد داخلی و خارجی نشان می‌دهد، طی چندسال اخیر وضعیت اینترنت با مشکلات متعدد مواجه است و اختلالات اینترنت، صدای بسیاری از کسب‌وکارها را درآورده، وزیر ارتباطات در هیچ‌کدام از مصاحبه‌هایش این اختلالات را تایید نکرده و روی کیفیت بالای اینترنت در ایران تاکید کرده است. در همین حال به گزارش پیوست، عیسی زارع‌پور، وزیر ارتباطات با حضور در مراسم گردهمایی فعالان بخش خصوصی حوزه فضای، عملکرد دولت سیزدهم در صنعت فضای را مرور کرده و از افزایش تعداد پرتاب ماهواره در این دوره خبر داده و گفته است: تعداد پرتاب‌هایی که در دولت سیزدهم انجام شد، بیشتر از دولت‌های پیش از خود بوده است؛ به طوری که از سال ۸۸ تا تیرماه ۱۴۰۰ تنها ۱۲ پرتاب صورت گرفته بود، اما از سال ۱۴۰۰ تا کنون توانسته‌ایم ۱۲ پرتاب ماهواره داشته باشیم.

# مزایای يك افشاگری

## بررسی مفهوم شفافیت حقوق در فضای کسب و کارهای فناور و تجربه آروان کلاذ



امیرا حسینی

خبرنگار فناوری

مفهوم کار در فضای فناوری و ظرایف آن اگر بیشتر از پیشرفت‌هایی که در این حوزه اتفاق می‌افتد حائز اهمیت نباشد، کمتر از آن هم نیست. با وجود اینکه در سال‌های اخیر هوش مصنوعی پیشرفت‌های چشمگیری داشته، اما به‌نظر می‌رسد راه دور و درازی در پیش دارد تا جایگزین ذهن خلاق و پویای انسان‌هایی شود که به مهارت حل مسئله مجهز هستند. در حال حاضر هوش مصنوعی حتی از پس حل مسائل ساده‌تر نیز بدون وجود اپراتوری کارآموز می‌تواند برنامه‌ی آید. بنابراین این ایده که هوش مصنوعی می‌تواند جایگزین نیروی انسانی شود، فعلاً جایگاه حکمی ندارد و همچنان این انسان‌ها هستند که موتور پیشران شرکت‌های فناور به حساب می‌آیند. به همین علت نیز مسائل پیرامونی این افراد هنوز اهمیت ویژه‌ای دارد و تلاش در جذب و نگهداشت افراد زنده یکی از وظایف همیشگی شرکت‌هاست. از همین رهگذر است که مفهوم میان‌رشته‌ای برند کارفرمایی شکل گرفته و روزبه‌روز بر قدرت و اهمیت آن افزوده می‌شود. مسائلی چون کاهش تبعیض‌های جنسیتی، ایجاد فرهنگ سازمانی، تلاش برای کاهش فرسودگی شغلی و... ذیل همین مفهوم قرار می‌گیرند. اما یکی از مسائلی که با وجود اهمیت آن، کمتر درباره‌اش صحبت می‌شود، مسئله حقوق است. با وجود اینکه به‌خصوص در ایران و با نظر به مسائل اقتصادی، این عنصر بسیار مهم است، اما شاید مسائل فرهنگی ما را از صحبت صریح و بی‌پرده در این مورد دور نگه می‌دارد و حقوق مانند یک راز در دل افراد باقی می‌ماند؛ رازی که اگر برملا شود، معمولاً حواشی بسیاری ایجاد می‌کند.

### بیا از پول حرف نزنیم

سال‌های زیادی از انقلاب صنعتی می‌گذرد؛ از زمان‌هایی که کارگران بدون هیچ قاعده و محروم از حقوق اولیه خود، تبدیل به بردگان نوین شده بودند. انقلاب‌های کارگری به‌مرور زمان شرایط را بهبود بخشیدند. کم‌کم بر تعداد و تنوع کارخانه‌ها و مشاغل افزوده شد و لازم بود کارفرمایان امکانات بیشتری در اختیار کارمندان و کارگران خود قرار دهند تا نسبت به رقبای خود مزیت ایجاد کنند. با گذشت زمان و ظهور شرکت‌های فناور و قدرت گرفتن آنها، شرایط کاری نیز دوباره دستخوش تغییر شد. شرکت‌هایی که ایده‌های متفاوت و جدیدی برای صنعت و زندگی داشتند، قاعدتاً نیازمند بازنگری در برخی مفاهیم نیز بودند؛ اگر قرار بود دنیا را متحول کنند، شاید باید از خود شروع می‌کردند. اینجا بود که به‌مرور شکل فضاهای کاری دستخوش تغییر شد، ساعات‌های کاری انعطاف‌پذیر جای خود را در این شرکت‌ها باز کرد و روابط کارمند، کارفرما و سلسله‌مراتب‌ها متحول شد. اما می‌توان گفت یکی از مسائلی که کمترین تغییر را به خود دیده، موضوع محرمانگی حقوق و دستمزد است. این قانسون ناگفته از کجا به‌عنوان یک اصل مورد پذیرش قرار گرفت؟ چه اشکالی دارد اگر بخواهیم درباره دستمزدمان صحبت کنیم؟ چرا مدیران معمولاً در مورد چنین مواردی هشدار می‌دهند و خوش ندارند کارمندان در مورد دستمزدهایشان «پوچ‌پوچ» کنند؟

صفحات وب‌سایت آژانس‌های کاریابی را که بالا و پایین می‌کنید، معدودی از بازه حقوقی مورد توافق برای موقعیت شغلی مد نظرشان صحبت کرده‌اند، اما غالباً عنوان «توافقی» را جلوی آیتم میزان حقوق درج می‌کنند.

به‌خصوص وقتی پای استخدام مدیران در میان باشد، احتمال اینکه این رقم به‌شکل علنی اعلام شود، کمتر نیز می‌شود. اما چرا؟ به چه علتی درباره پول حرف نمی‌زنیم؟ مگر این مورد یکی از مهم‌ترین مواردی نیست که به‌خاطر آن وقت خود را در اختیار کارفرمایان قرار می‌دهیم؟ چه مزایا و معایبی درباره صحبت از میزان دستمزد به‌شکلی شفاف وجود دارد؟

### گفت هر رازی نباید باز گفت

مولانا در مثنوی معنوی و در حکایت «نخچیران و شیر»، در بخش «منع کردن خرگوش از راز ایشان را»، می‌گوید: «در بیان این سه کم جنبان لب‌ت از ذهاب و از ذهب وز مذهب». همین نشان می‌دهد ریشه احتراز از صحبت درباره دارایی، بسیار عمیق‌تر از چیزی است که در ظاهر به‌نظر می‌آید.

یکی از مهم‌ترین دلایلی که مخالفان شفافیت دستمزد عنوان می‌کنند، مسئله «حسادت» میان نیروهاست که می‌تواند سبب‌ساز بروز حواشی و مشکلات فراوان شود. اما آیا می‌توان از بروز حسادت در میان کارمندان جلوگیری کرد؟ ریشه این حسادت در کجاست؟

حسادت به‌عنوان یکی از هفت گناه بزرگ شناخته می‌شود. هرچند رمانت‌سبست‌های پست‌مدرن گمان می‌کردند حسد محصول صنعتی‌شدن جوامع باشد، اما مردم‌شناسان و انسان‌شناسانی چون اریک ولف با بررسی ریشه‌های سنت در مردم بومی آمریکای جنوبی و بخش‌هایی از آفریقا، به این نتیجه رسیدند که مسئله حسادت بسیار عمیق‌تر و ریشه‌دارتر از آن است که بتوان آن را به صنعتی‌شدن جامعه مرتبط دانست. اتفاقاً بخشی از این انسان‌شناس‌ها به این باور رسیده بودند که در کشورهایی که عرضه کالا محدود است، حسادت قوت بیشتری می‌گیرد و به همین علت سهم محدودیت کالا (limited good) را بسیار ویژه می‌دیدند. آنها معتقد بودند، حسادت ربطی به مسائل فرهنگی ندارد و در هر جامعه‌ای که چنین محدودیت‌هایی وجود داشته باشد، زمینه رشد و بروز حسادت نیز فراهم می‌شود. صرف داشتن یک چیز می‌تواند عامل برانگیزاننده حسادت باشد، حتی اگر کسی که آن چیز را دارد، استحقاقش را داشته و برای آن تلاش بسیاری کرده باشد.

هرچند نظریه‌پردازان سرمایه‌داری برای کاهش میزان حسادت در جامعه روش‌های مختلفی را پیشنهاد می‌دهند که یکی از مهم‌ترین آنها افزایش درآمد و کاهش قیمت است، اما اقتصاددان‌ها متوجه شدند حتی این کار هم نمی‌تواند پایانی بر موضوع حسادت باشد؛ این بار شکل حسادت تغییر کرد و از حسادت به داشتن وسیله به حسادت از داشتن تجربه رسید؛ تجاربی که می‌تواند نسبت مستقیمی با میزان دستمزد افراد داشته باشد.

### چقدر می‌توان رازدار بود؟

هر چقدر هم که افراد در مورد میزان حقوق‌ها در یک سازمان پرده‌پوشی کنند، نمی‌توانند مطمئن باشند که این راز سر به‌مهر باقی بماند. در شرکتی که تیم مدیریتی، منابع انسانی و بخش مالی از میزان دستمزدها آگاهی دارند، شاید دیگر نتوان عنوان «راز» را روی میزان حقوق دریافتی افراد قرار داد و احتمال درز اطلاعات بیش از حد تصور خواهد بود. در یکی از قسمت‌های سریال «مردان مد» (Mad Men) که به وقایع یک شرکت تبلیغاتی واقع در منهتن در سال‌های دهه ۶۰ میلادی می‌پردازد، یکی از نویسندگان تبلیغات

به‌شکلی اتفاقی متوجه می‌شود میزان دستمزد شخصی که هم‌رده اوست، ۱/۵ برابر است. سردرگمی و ناراحتی اولیه این فرد و زیر سؤال بردن توانمندی‌های همکارش، اولین واکنش او به این تفاوت دستمزد است. او گمان می‌کند از آنجا که آن شخص مهارت مذاکره بهتری دارد، توانسته به چنین حقوقی دست یابد و او به‌دلیل ضعفش در گفت‌وگو با مدیران در مورد دستمزد، عقب مانده است. البته راه حل این فرد برای عبور از این بحران، تلاش برای خلق موقعیت شغلی است که در سازمان مغفول مانده است و به آن هم می‌رسد و در نهایت با افزایش حقوق نیز مواجه می‌شود. رویکردی که هرچند سازنده است، اما احتمالاً این مسیری نیست که تمام افراد مستأصل در چنین موقعیت‌هایی به آن روی می‌آورند. کشف نابرابری حقوق به این شکل می‌تواند در مواردی به ایجاد تعارض در میان کارمندان بینجامد. درواقع در اینجا مسئله تنها دستمزد نیست، بلکه احساس نابرابری و سرزنش خود برای اینکه نتوانسته ارزش کارش را به مدیران نشان دهد، در نهایت می‌تواند به بروز حسادت بینجامد. ناگفته پیداست که تعارضات درون‌سازمانی تا چه میزان می‌تواند بر میزان راندمان افراد و در نهایت بر کارایی یک شرکت اثرگذار باشد.

شرکت‌های فناور که در هزاره سوم تبدیل به مونتورها می‌باشند، در عرصه‌های گوناگون شده‌اند، نمی‌توانند به این مسئله بی‌توجه باشند. درواقع این شرکت‌ها برای آنکه بتوانند از نیروی انسانی خود که مهم‌ترین دارایی‌شان به حساب می‌آید، حراست و حفاظت کنند، نیاز دارند با این مباحث میان‌رشته‌ای آشنا باشند و برای حل تعارضات راهکارهای جدید خلق کنند.

### معایب مخفی ماندن دستمز

هرچند باورهای فرهنگی جوامع و مسائلی انسان‌شناختی مانند مسئله حسادت موانع بزرگی بر سر راه شفافیت دستمزد در شرکت‌ها هستند، اما نگاهی به مزایای این اتفاق ما را بر آن می‌دارد که به دنبال راهکارهایی برای دستیابی به این شفافیت با کمترین آسیب‌ها باشیم. یکی از مواردی که شفافیت در رقم دستمزد می‌تواند به آن منجر شود، کاهش شکاف جنسیتی در این موضوع است. مسئله‌ای که نه‌فقط در ایران، بلکه در کشورهای پیشرفته نیز همچنان محل بحث است. درحالی‌که برخی سعی می‌کنند موضوع شکاف جنسیتی در دستمزدها را به یک افسانه تشبیه کنند، اما آمار نشان می‌دهد این شکاف نه یک افسانه، بلکه واقعیتی تلخ است. براساس نظرسنجی PayScale در سال ۲۰۲۱ زنان به‌ازای هر دلاری که مردان به دست می‌آورند، تنها ۰/۸۲ دلار درآمد داشتند؛ این رقم تنها یک‌سیست نسبت به سال گذشته‌اش بهبود یافته بود. مجمع جهانی اقتصاد گزارش داده بود که با این نرخ، شکاف جنسیتی در رقم دستمزد، ۹۹ سال زمان لازم دارد تا از بین برود. این درحالی‌است که تلاش‌ها برای سرعت‌دادن به حل این مشکل در سال‌های گذشته، با شیوع کرونا و بروز مسائل جدید، با در بسته مواجه شده بود.

ناگفته پیداست، وقتی در جوامعی که سال‌هاست رؤیای برای حقوق زن و مرد را در سر دارند و به شیوه‌های سیستماتیک برای رفع تعارضات تلاش می‌کنند، هنوز تفاوت‌های فاحشی میان دستمزدها وجود دارد، در ایران با چه شرایطی مواجه خواهیم بود. براساس گزارشی که جاب‌ویژن در سال ۱۴۰۱ درباره دستمزدهای مشاغل در سال ۱۴۰۰ منتشر کرده، می‌توان این تفاوت را به‌شکلی مشهود دریافت. بنا بر این گزارش، درحالی‌که در سال ۱۴۰۰ کمترین میزان دستمزد دریافتی زنان یک میلیون و ۷۰۰ هزار تومان بوده، مردان در کمترین حالت حقوقی معادل سه میلیون تومان دریافت می‌کرده‌اند.