

کمپین زنان علیه تبعیض شغلی

از چندی قبل، زنان شاغل در صنعت نفت با برگزاری دو کمپین جمع آوری امضا به تبعیض شغلی در شرکت‌های زیرمجموعه وزارت نفت اعتراض کردند. آنان می‌گویند طی سال‌های گذشته، شرکت‌های دولتی و خصوصی در زمینه نفت و پتروشیمی کشور به زنان اجازه شرکت در آزمون‌های استخدامی را نمی‌دهند و در رده شغل‌های مهندسی نفت و شیمی، جایگاهی را برای بانوان مهندس نفت و مهندس شیمی درنظر نگرفته‌اند و تأکید کرده‌اند که زنان دانش‌آموخته مهندسی نفت و شیمی که بعضاً از نخبگان بوده‌اند، عمدتاً هیچ‌گونه حقی برای شرکت در آزمون‌های استخدامی صنایع مرتبط و دستیابی به جایگاه‌های شغلی درخور زحمات خود را ندارند. این کارزار جمع‌آوری امضا از سوی دانشجویها و فارغ‌التحصیلان رشته مهندسی نفت و شیمی خطاب به زهرا بهروز آذر، معاون رئیس‌جمهور و همچنین محسن پاک‌نژاد وزیر نفت نوشته شده است.

در بخشی از متن کارزاری که خطاب به وزیر نفت نوشته شده بود، آمده است: «فراهم آوردن شرایط لازم برای ایجاد امنیت شغلی زنان ضروری است. در ایجاد امنیت شغلی، همان‌گونه که در ماده ۳۸ و ۶ قانون کار بیان شده، توجه به عدم تبعیض در کار به‌عنوان اصلی ضروری و لازم است. حقوق کار، هرگونه تبعیض و دوگانگی در شغل و کار انفی کرده و درصدد تنظیم قواعد و مقرراتی است تا مانع انحصارگرایی شغلی شود. امنیت اشتغال زمانی احساس می‌شود که حمایت قوی در برابر تبعیض، بی‌عدالتی یا اخراج ناعادلانه در آنجا وجود داشته باشد. برای نیل به این امر، رفع تبعیض و نابرابری شغلی و امنیت از مهم‌ترین مطالبات زنان است. در همین راستا، ما جمعی از کارمندان زن شاغل در صنعت نفت، درخواست داریم تا با استناد به قوانین (پیوست ۱) و در جهت ایجاد امنیت شغلی و حفظ انگیزه نیروی انسانی به‌عنوان بازوی اصلی صنعت، کلیه تبعیض‌های لحاظ شده بر اساس جنسیت در قوانین اداری و استخدامی صنعت نفت بررسی و رفع شود.»

حذف کلمات اثاث و ذکور از کلیه مقررات اداری و استخدامی با توجه به آنکه معیار بهره‌وری و کارایی افراد در محل ارائه خدمت است، پرداخت حق عائلهمندی و اولاد به زنان شاغل رسمی، در نظر گرفتن سهم عادلانه و حداقلی (به‌صورت تبعیض مثبت) از هیئت‌رئسه و هیئت‌مدیره شرکت‌ها برای کارمندان زن، درنظر گرفتن حق اولاد، عیدی، پاداش و مزایای رفاهی برابر با کارمندان مرد، یکسان‌سازی نحوه محاسبه مستمری برای زنان مردان و چندین مورد دیگر از جمله مطالبات امضاکنندگان این کارزار بود.

تداوم تبعیض شغلی با رویکرد جنسیتی در بازار کار ایران در حالی است که بر اساس آمارهای منتشر شده از سوی بانک جهانی، وضعیت اشتغال زنان در کشورهای منطقه تفاوت‌های چشمگیری را نشان می‌دهد. طبق این داده‌ها، ایران در رتبه پانزدهم نرخ اشتغال زنان در میان کشورهای منطقه قرار گرفته و تنها ۱۴.۳ درصد از جمعیت زنان ایرانی در بین نیروی کار حضور دارند. این آمارها گویای چالش‌های موجود در مسیر مشارکت اقتصادی زنان در ایران است؛ چالش‌هایی که می‌تواند ناشی از عوامل مختلف فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی باشد. زنان در بازار کار با کمبود فرصت‌های شغلی مناسب و در برخی موارد، با تبعیض‌های مختلف مواجه‌اند. بسیاری از کارفرمایان هنوز نسبت به توانایی زنان در برخی مشاغل تردید دارند و به همین دلیل، فرصت‌های شغلی مناسب در اختیار آنان قرار نمی‌دهند. این تبعیض‌ها می‌تواند ناشی از نگرش‌های نادرست کارفرمایان یا عدم آگاهی آنان از توانمندی‌های زنان باشد.

تبعیض‌های موجود در مسیر اشتغال زنان باعث می‌شود که زنان با مشکلاتی چون ارتقای شغلی کمتر، کمبود فرصت‌های آموزشی و نبود برنامه‌های توسعه حرفه‌ای روبه‌رو شوند که می‌تواند در بلندمدت به نارضایتی شغلی و کاهش انگیزه کاری آن‌ها منجر شود. این تفاوت در نرخ اشتغال زنان در کشورهای منطقه می‌تواند موضوعی تأمل‌برانگیز باشد. افزایش اشتغال زنان هم از منظر اقتصادی حائز اهمیت است، هم به ایجاد توازن اجتماعی و توسعه انسانی کمک می‌کند. در کشورهایی با نرخ اشتغال بالاتر زنان، عموماً رشد اقتصادی پایدارتر و شاخص‌های رفاهی بهتر مشاهده می‌شود. حضور فعال زنان در عرصه‌های مختلف شغلی و حرفه‌ای، علاوه بر آنکه منجر به ارتقای وضعیت اقتصادی خانوارها می‌شود، به تقویت نقش اجتماعی زنان و ایجاد فرصت‌های برابر نیز می‌انجامد.

امکان‌پذیر است یک امر محال نیست. کارفرمایان باید به استخدام مستقیم یا کار با خدمات استخدامی دارای مجوز دولتی عادت کنند.

۳- اصلاح قوانین کار: اصلاح قوانین کار برای رفع خلأهایی که به شرکت‌های پیمانکاری اجازه می‌دهد از کارگران از طریق دستمزد نابرابر است شمار کنند، از مهم‌ترین اقداماتی است که باید در دستور کار سیاست‌گذاران قرار گیرد. بر این اساس برخی کارشناسان پیشنهاد اصلاح موادی مانند ماده ۳۸ قانون کار را مطرح می‌کنند. آن‌ها معتقدند اصلاح این ماده باید به نفع کارگران و براساس تغییرات زمانه باشد، به‌گونه‌ای که این تبعیض، غیرقانونی شود و اگر کارگران پیمانکاری کمتر از رسمی‌ها و قراردادی‌ها حقوق بگیرند، کارفرمایان متخلف مشمول مجازات‌های ماده ۱۷۴ این قانون شوند.

۴- قراردادهای کاری استاندارد: همه کارگرانی که نقش یکسانی را ایفا می‌کنند ملزم به داشتن شرایط کاری مشابه از جمله دستمزد، مزایا و امنیت شغلی باشند.

۵- تقویت سازوکارهای نظارتی: افزایش دفعات و دامنه بازرسی‌های کار می‌تواند ضریب اطمینان از پرداخت دستمزد عادلانه در بین زیرمجموعه‌های یک سازمان را افزایش دهد.

۶- یارانه برای استخدام مستقیم: ارائه معافیت‌های مالیاتی، کمک‌های مالی یا سایر مشوق‌های مالی به شرکت‌هایی که به جای استفاده از واسطه‌ها مستقیماً کارگران استخدام می‌کنند، به مقابله با تبعیض مزدی کمک می‌کند.

۷- حمایت از تشکیل اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری: چانه‌زنی جمعی یکی از مهم‌ترین کارویژه‌های تشکل‌های کارگری است. حمایت از تشکیل این انجمن‌ها به کارگران کمک می‌کند تا برای دستیابی به دستمزد عادلانه، از امکان مذاکره و چانه‌زنی جمعی نهایت استفاده را ببرند.

امکان استفاده از راهکارهای مذکور در شرایطی فراهم می‌شود که بتوان بر چالش‌ها و راه‌حل‌های پیاده‌سازی این ایده‌ها غلبه کرد. برخی کارفرمایان ممکن است به دلیل افزایش هزینه‌های ناشی از استخدام مستقیم نیروی انسانی در برابر چنین ایده‌هایی مقاومت کنند. دولت‌ها می‌توانند با ارائه حمایت‌های مالی کوتاه‌مدت یا تخفیف‌های مالیاتی به این موضوع رسیدگی کنند. تقویت اقدامات مبارزه با فساد در سازمان‌های بازرسی به تضمین تداوم پاکسازی مجموعه‌ها از وجود تبعیض مزدی کمک می‌کند.



که میان پیمانکاران مختلف یک مجموعه نیز تفاوت‌هایی در پرداخت حقوق و مزایا به وجود می‌آید. یک کارگر شاغل در صنایع نفت و گاز پارس جنوبی در این باره می‌گوید: «گاهی میان قراردادهای شغلی که شرکت‌های پیمانکاری مختلف با کارگران خود منعقد می‌کنند، تمایزات اساسی وجود دارد؛ مثلاً شرکت‌های پیمانکاری رده اول که با خود شرکت نفت قرارداد دارند، معمولاً به نسبت پیمانکاران لایه‌های پایین‌تر، حقوق و مزایای بیشتری به کارگران خود می‌پردازند.»

در واقع، کارگران پیمانکاری نه‌تنها از تساوی مزدی در کار یکسان بی‌بهره هستند بلکه امکان تحرک طبقاتی ندارند و مدام درجا می‌زنند.

چیرگی بر تبعیض مزدی

حذف شرکت‌های واسطه تأمین‌کننده نیروی انسانی در ایران، نیازمند اصلاحات قانونی، اقتصادی و اداری متناسب با شرایط خاص کشور است. این اصلاحات را می‌توان در چند محور مورد بررسی قرار داد:

۱- اصلاحات قانونی: اجرای قوانینی که صرف‌نظر از اینکه کارگر مستقیماً استخدام شده باشد یا از طریق یک واسطه قرارداد داشته باشد، حقوق برابر را برای کار برابر الزامی می‌کند. در عین حال، متخلفان باید با مجازات‌های سنگین مواجه شوند.

۲- حذف شرکت‌های پیمانکاری: حذف شرکت‌های پیمانکاری در بخش‌هایی که استخدام مستقیم

پیمانکاران و در دستور کار قرار گرفتن آن سخن می‌گویند اما تا امروز همچنان این طرح به سرانجام نرسیده است. امروز بیشترین چیزی که کارگران را آزار می‌دهد، همین تبعیض به ظاهر قانونی اما در واقع غیرقانونی است. یک کارگر شاغل در مجتمع نفت و گاز گچساران در رابطه با دلایل نارضایتی این روزهای برخی کارگران این مجتمع صنعتی می‌گوید: «کارگرانی که معترضند، طرف قرارداد شرکت‌های پیمانکاری هستند و از تبعیض مزدی در بین کارگران زیرمجموعه‌های نفت و گاز کشور به ستوه آمده‌اند. به گفته این کارگر پرداخت حقوق عادلانه و تبدیل وضعیت، مهم‌ترین مطالبه است و باید شرکت‌های واسطه حذف و با کارگران ارکان ثالث، قرارداد مستقیم بسته شود.»

به گفته این کارگران، اجرای صحیح طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌تواند پایانی بر تبعیض مزدی در شرکت‌های زیرمجموعه نفت و گاز باشد. منظور از طبقه‌بندی مشاغل، تعیین ارزش نسبی مشاغل با توجه به عوامل کلی به‌منظور پرداخت مزد مساوی در ازای کار هم‌ارزش در شرایط مساوی است. هدف اصلی اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، برقراری عدالت مزدی و رفع تبعیض مزدی برای کارهای هم‌ارزش در یک کارگاه است. مشابه شرایط کارگران نفت و گاز گچساران، در بین مشاغل دیگر از جمله کارگران مخابرات، کارگران خطوط ریلی کشور، کارگران خدمات شهری و غیره ... هم دیده می‌شود. گاهی حتی دامنه تبعیض چنان گسترده می‌شود



«سفره همه کارگران یکی است»، عنوان کارزاری بود که تابستان گذشته از سوی کارگران پروژه‌ای در پالایشگاه‌ها، پتروشیمی‌ها و دیگر مراکز نفت و گاز به راه افتاد و حذف پیمانکاران از عرصه‌های نفت و گاز و نیروگاهی یکی از مطالبات محوری آن بود. مطالبه‌ای که شاید خواسته بیش از ۹۵ درصد کارگران ایرانی است که تحت قراردادهای موقت کار فعالیت می‌کنند و از ناامنی و بی‌ثباتی شغلی و نابرابری در میزان حقوق و مزایا رنج می‌برند.

یکی از انواع تبعیض شغلی، تبعیض در پرداخت مزد برابر در ازای کار برابر است. موضوعی که این روزها به یکی از مهم‌ترین دلایل اعتراضات کارگری تبدیل شده و به تعمیق برخی چالش‌ها در محیط کار دامن زده است. دهه‌ها بعد از تصویب قانون کار، تعدد قراردادهای شغلی موجب شده برای یک کار مساوی در یک محیط ثابت، دو یا سه نوع دستمزد وجود داشته باشد؛ گروهی رسمی هستند، گروهی قراردادی و گروهی دیگر پیمانکاری و شرکتی. در حالی که همه یک کار را انجام می‌دهند اما از منظر حقوق و دستمزد تفاوت بسیاری بین آن‌ها وجود دارد.

تداوم این شیوه تبعیض آمیز در پرداخت دستمزد به کارگران به‌گونه‌ای است که در بندهای ۹ و ۱۲ اصل سوم از قانون اساسی ایران، به رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی و پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محدودیت در زمینه‌های تغذیه و مسکن و کار و بهداشت و تعمیم بیمه اشاره شده است. همچنین در بند یک اصل ۴۳ بر تأمین نیازمندی‌های اساسی برای همه و در بند ۴ اصل مذکور، بر جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری تصریح می‌کند.

به‌موجب ماده ۲۳ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی یکسان است. این ماده با تصویب قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ اصلاح شد. ماده ۳۸ قانون اخیر در زمینه تساوی مزد مقرر می‌دارد: «برای کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود.» به باور کارشناسان، حذف تبعیض مزدی نیاز به اصلاحات قانونی دارد. سال‌هاست نمایندگان مجلس از طرح حذف

حصول اطمینان از اینکه همه افراد صرف‌نظر از جنسیت، نژاد یا سایر عوامل تبعیض آمیز دستمزد عادلانه دریافت می‌کنند، فقط مربوط به عدالت اقتصادی نیست، بلکه سنگ بنای یک جامعه عادلانه‌تر و هماهنگ‌تر است. فراتر از پرداختن به نگرانی‌های روزمره، دستمزد برابر باعث ایجاد نتایج مثبت اجتماعی متعددی می‌شود که آثار آن را حتی در نسل‌های بعدی نیز می‌توان مشاهده کرد.

شبهه‌های پرداخت منصفانه، نقش مهمی در کاهش اختلاف درآمد دارند که محرک اصلی تفاوت‌های طبقاتی هستند. وقتی افراد به‌طور عادلانه دستمزد دریافت می‌کنند و با تبعیض‌های شغلی در محل کار مواجه نیستند، شکاف اقتصادی بین طبقات مختلف اجتماعی کاهش می‌یابد. این امر جامعه‌ای فراگیرتر را تقویت می‌کند که در آن افراد فرصت‌های بیشتری برای تعامل، همکاری و پیشرفت بدون توجه به پیشینه اجتماعی-اقتصادی خود دارند. همچنین کاهش شکاف طبقاتی تنش‌های اجتماعی را تنزل می‌دهد، احساس وحدت ایجاد می‌کند و احتمال درگیری‌های ناشی از نابرابری اقتصادی را کم می‌کند.

مطالعات اقتصادی نشان می‌دهد، جامعه‌ای که دستمزد برابر را اعمال می‌کند از افزایش ثبات اقتصادی سود می‌برد. وقتی افراد به‌طور عادلانه و غیرتبعیض‌آمیز در یک محیط کار مشغول به فعالیت هستند و دستمزد دریافت می‌کنند، قدرت خرید بیشتری دارند که خود به خود منجر به تحریک رشد اقتصادی می‌شود. علاوه بر این، پرداخت منصفانه می‌تواند اتکا به برنامه‌های رفاهی دولت‌ها را کاهش دهد؛ زیرا افراد و خانواده‌های بیشتری به خودکفایی دست می‌یابند. این نه‌تنها فشار بر منابع عمومی را کاهش می‌دهد، بلکه اقتصاد قوی‌تر و انعطاف‌پذیرتری ایجاد می‌کند.

دستمزد برابر همچنین، زمینه را برای تحرک اجتماعی رو به بالا فراهم می‌کند و به افرادی که در محرومیت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و یا فردی رها شده و به حال خود گذاشته شده‌اند، امکان می‌دهد کیفیت زندگی خود را بهبود بخشند. جامعه با حصول اطمینان از توزیع دستمزد عادلانه، مسیرهایی را برای افراد ایجاد می‌کند تا از چرخه‌های فقر رهایی یابند. این پویایی محیط، شایسته‌سالاری را تقویت می‌کند که در آن موفقیت به جای تعصبات سیستمی یا امتیازات موروثی، با توانایی و تلاش تعیین می‌شود.

در چنین شرایطی است که پرداخت دستمزد منصفانه می‌تواند در توانمندسازی گروه‌های به حاشیه رانده شده تاریخی مانند زنان و اقلیت‌ها نقش بسزایی ایفا کند. با پرداختن به شکاف دستمزدها و تضمین غرامت برابر برای کار برابر، جامعه گام‌های مهمی در جهت برابری جنسیتی و نژادی برمی‌دارد. این توانمندسازی هم به نفع افراد است و هم با تقویت راهبری و نمایندگی متنوع در نقش‌های

تأثیرات منفی نابرابری دستمزد بر جامعه



تصمیم‌گیری به پویایی جوامع کمک خواهد کرد.

جوامع زمانی پیشرفت می‌کنند که اعضای آن از نظر مالی در امنیت باشند. پرداخت عادلانه، فقر و مسائل اجتماعی مرتبط با آن، مانند جرم و جنایت را کاهش می‌دهد. این امر افراد را قادر می‌سازد تا در آموزش، مراقبت‌های بهداشتی و مسکن سرمایه‌گذاری کنند که منجر به جوامع سالم‌تر، تحصیل کرده‌تر و پایدارتر می‌شود.

در عین حال باید توجه داشت که مزایای دستمزد برابر و عادلانه منحصر به یک فرد نیست و می‌تواند فراتر از نسل کنونی را تحت تأثیر قرار دهد. وقتی افراد به‌طور عادلانه دستمزد دریافت می‌کنند، می‌توانند فرصت‌های بهتری مانند آموزش با کیفیت و شرایط زندگی پایدار را برای فرزندان خود فراهم کنند. این چرخه‌ای از فرصت‌ها را ایجاد می‌کند که در آن هر نسل از دستاوردهای درخشان نسل قبل از خود سر برمی‌آورد و به پیشرفت اجتماعی درازمدت کمک می‌کند.

پیامدهای منفی پرداخت ناعادلانه و تبعیض

در حالی که پرداخت عادلانه اثرات مثبت بسیاری دارد، تبعیض شغلی و عدم پرداخت دستمزد عادلانه می‌تواند منجر به عواقب منفی شدیدی برای افراد، سازمان‌ها و جامعه شود. تبعیض در دستمزدها و مزایا، نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی را تشدید می‌کند و آسیب‌های گسترده‌ای مانند موارد زیر را ایجاد می‌کند:

چندشغله شدن برای جبران کسری مزد

بسیاری از کارگران هنگامی که به‌طور ناعادلانه حقوق دریافت می‌کنند، مجبور می‌شوند برای گذران زندگی خود چند شغل را به‌طور هم‌زمان انجام دهند. کار بیش از حد می‌تواند منجر به خستگی جسمی و روانی شود و کیفیت کلی زندگی را کاهش دهد. فشار مالی همچنین توانایی افراد را برای سرمایه‌گذاری در آموزش،