یادداشت

فریاد زیر آب!

ادامه از صفحه اول

بازوی عملیاتی خود را نیز دستگاه بوروکراتیک و اداری می‌دانست که با صدور دستور از بالا، چرخ‌های آن شروع به حرکت کرده و مشکلات را یک به یک از سر راه برمی‌دارد. غافل از آنکه نه آن چمدان سیاست‌ها، قوانین، مقررات و... مجموعه‌ای منسجم و هماهنگ و همه مبتنی بر علم و دانش بشری و واقعیات و امکانات جامعه ایرانی است و نه دستگاه اداری و نظام بوروکراتیک کشور چنان چست و چابک و آماده به کار است، بلکه سنگین و پای در گل است. حتی اگر چنین‌ها نیز بود، اینکه با اراده و دستور یک نفر یا گروه (رئیس‌جمهور، وزرای کابینه و...)، آرمان‌ها و آرزوهایی همچون متوسط رشد هشت درصد، تورم زیر ۱۰ درصد، کاهش فقر و... به سادگی محقق شود، تصور باطلی بود. چنان‌که در هیچ کجای جهان نیز تحولات توسعه‌ای چنین روندی را طی نکرده و تبدیل «چرخه رذیلت» به «چرخه فضیلت» در پرتو ایجاد نهادهای اقتصادی و سیاسی فراگیر و غیربهره‌کش محقق شده است (چرا ملت‌ها شکست می‌خورند). تحولی که در کشورمان علی‌رغم هفت برنامه توسعه‌ای و سکانداری انواع دولت‌های اصلاح‌طلب، اصولگرا، اعتدالی و... در نهایت به وضعیت امروز ختم شده است؛ رشدهای پایین (متوسط دو تا سه درصد) و تورم‌های بالا (۳۰ تا ۴۰ درصد) و افزایش فقر (۳۰ درصد جامعه زیر خط فقر مطلق)، ناترازی‌های انرژی، محیط‌زیستی، بودجه‌ای، بانکی، دیپلماسی و تأمین اجتماعی.

چنان‌که آخرین گزارش مرکز آمار، تیرگی این وضعیت را بیش از پیش نشان می‌دهد: نرخ تورم ماهانه در تیرماه ۳۵.۳ درصد، تورم نقطه به نقطه را ۴۱.۲ درصد و تورم ماهانه را ۳.۵ درصد. مجموع ارقامی که ایران را طبق گزارش صندوق بین‌المللی پول جزء ۱۰ اقتصاد با تورم بالا در جهان جای داده است. اقتصادی که نه‌فقط از توسعه بازمانده است و صنعت آن در بدترین شرایط خود به سر می‌برد و «با تحولات سریع تکنولوژی در جهان و درجازدن صنعت در ایران، تا چند سال دیگر، نه ما صنعت جهان را خواهیم شناخت نه آنها ما را» (مسعود نیلی- ۱۴۰۴/۵/۲۸)، بلکه اکنون حتی در حال ازدست‌دادن توان تأمین آب و نان مردم است (اصلا من نمی‌خواهم توسعه ایجاد کنم، اول ما باید نان مردم را حل کنیم» (پزشکیان- ۶/۱). وضعیتی که با احتمال فعال‌شدن مکانیسم ماشه و تشدید فشارهای اقتصادی و محدودیت‌های تجاری و کاهش درآمدهای نفتی و انزوای بیشتر در سیاست خارجی و نیز افزایش ناطمینانی‌ها و انتظارات تورمی و فرار سرمایه‌ها و... باید منتظر فشارهای بیشتر اقتصادی به جامعه حتی از ناحیه تأمین کالاهای اساسی بود. وضعیتی که تا همین جای کار، طبق گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس، میانگین کالری دریافتی هر فرد ایرانی را به دوهزارو صد کالری کاهش داده که در شاخص جهانی، فقر شدید محسوب می‌شود (تجارت فردا- ۱۴۰۴/۵/۲۵) و معنایی جز فاجعه و سقوط اقتصادی ندارد!

خروج از این بن‌بست شاید تاریخی، به نظر در گرو «احیای دولت» است؛ چراکه «در کشور ما، دولت در معنای «قوه مجریه» و دولت به معنای «حکومت» با هم متمایز هستند. برنامه را دولت به معنای قوه مجریه طراحی می‌کند، ولی توسعه از طریق حکومت حاصل می‌شود و... نهادی به نام حکومت اساسا وجود ندارد و زنجیره ارزش حکمرانی در کشور ما به‌طور کامل گسسته است» (روایت مسعود- انتشارات شرق). «بحران دولت» و تسخیرشدن آن توسط گروه‌های ذی‌نفوذ، سبب شده است منابع عمومی نه در خدمت خیر عمومی، بلکه در جهت منافع افراد و گروه‌های خاص قرار گیرد. گروه‌ها و افرادی که با ناکارآمدکردن هرچه بیشتر بوروکراسی و کنترل نهادها و ایجاد ساختارهای موازی یا «دولت سایه»، آگاهی، آزادی و حق انتخاب شهروندان را محدود و دولت مستقر را ضعیف و ناتوان و اسیر روزمرگی می‌کنند. این مجموعه اما فاقد برنامه و راهبرد مشخص و علمی برای اداره کشور هستند و جز تصورات ماورایی و ارزش‌های ایدئولوژیک، راهکاری برای حل ابربحران‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کنونی ندارند. چنان‌که مثلا کاهش هرروزه رشد اقتصادی و گسترش فقر را به آزمون الهی و ضرورت افزایش رفاه را به غرب‌گرایی و سرمایه‌داری و شکاف‌های اجتماعی را به توطئه دشمن و... معنا می‌کنند.

دولت و در اینجا آقای پزشکیان، اگر بخواهد از شکایت و اعتراض که پیامی جز ضعف و استیصال به جامعه مخابره نمی‌کند، جامعه‌ای که با هزار اما و اگر و خواهش و التماس آن‌هم بخش‌های نه‌چندان بزرگی از آن، حدود یک سال قبل پای صندوق رأی رفت، فراتر رود، می‌بایست راهکارهای خود را برای مهار این ابربحران‌ها و تحقق امر توسعه و اقتصادی فناورانه، نه «نان‌محور» و معیشتی، روی میز بگذارد و بر این راه‌حل‌ها پافشاری کند؛ والا بحران‌ها هر روز بیشتر او را در خود غرق خواهند کرد، آن‌گونه که حتی نتواند همین فریادها را هم بکشد، فارغ از آنکه اصولا شنونده‌ای دارد و خواهد داشت یا خیر! «نقطه ضعف اصلی عمدتا نه در تهدید بیرونی، بلکه در ناتوانی تصمیم‌گیری‌های داخلی است. حکمرانی اقتصادی باید مبتنی بر داده، تحلیل روندها، آینده‌نگری و اصلاح مداوم باشد؛ اما در ایران تصمیم‌ها اغلب کوتاه‌مدت و واکنشی هستند؛ شبیه فردی با حافظه صفر که هر سال از بحران برق یا آب شگفت‌زده می‌شود و دوباره همان واکنش سطحی را تکرار می‌کند» (مسعود نیلی- ۱۴۰۴/۵/۲۸).

خبر

میانگین ۱۷دقیقه‌ای رسیدن اورژانس به محل حادثه

ایسنا: رئیس سازمان اورژانس استان تهران اعلام کرد: «میانگین رسیدن اورژانس ۱۷ دقیقه است و ما تا ۱۵ دقیقه هم کاهش داریم اما شرایط پایتخت این‌گونه است. همچنین موتورلانس‌ها نیز با میانگین ۱۲دقیقه‌ای به محل حادثه می‌رسند». محمداسماعیل توکلی ادامه داد: «سال گذشته ۸۰ مورد زایمان موفق در آمبولانس‌ها انجام شد. همچنین هزارو ۳۰۰ نفر که ایست قلبی کرده بودند، به زندگی بازگشتند. همچنین بیشترین مأموریت‌های هوایی نیز در پایتخت انجام می‌شود که سال گذشته ۴۰۰ سورتی پرواز انجام شده است». توکلی درباره اقدامات اورژانس در زمان جنگ نیز گفت: «ما در جنگ ۱۲روزه، سه هزار مجروح را انتقال دادیم که سه دستگاه آمبولانس و مرکز پیام شهریار ما از بین رفتند. همچنین ۶۰ نفر از همکاران اورژانسی مصدوم شدند. در زمان جنگ ۱۲روزه، بخش خصوصی با تمام ناوگان خود در خدمت اورژانس بود و سهم عمده‌ای در انتقال مجروحان داشت که از آنها متشکریم». او با اشاره به اینکه ۱۱ هزار تماس و سه هزار مأموریت روزانه در اورژانس استان تهران انجام می‌شود، گفت: «ما چهار هزار نیرو و ۴۰۰ پایگاه در پایتخت کم داریم. همچنین باید ۹۰۰ آمبولانس داشته باشیم که امروز ۵۶۰ آمبولانس داریم که ۱۰ درصد از آنها نیز اسقاطی هستند؛ اما ما تلاش می‌کنیم با همین شرایط، بهترین خدمات را ارائه بدهیم». او ادامه داد: «با کمک رسانه‌ها و قوه قضائیه، از ۱۶ درصد مزاحمت تلفنی هفتگی به سه درصد کاهش رسیده‌ایم که این مسئله بسیار مهم است». توکلی همچنین از فعالیت هفت پایگاه اورژانس زنان خبر داد و گفت قرار است به ۲۰ پایگاه برسند. رئیس سازمان اورژانس استان تهران درباره پرونده‌های ضرب‌وشتم پرسنل اورژانس پایتخت توضیح داد: «ما سال گذشته ۳۰۰ حادثه شکایتی داشتیم که ۶۰ مورد اثبات شد. همچنین با همکاری قوه قضائیه اقدامات خوبی انجام شد و این آمار نیز در حال کاهش است».

بررسی جزئیات یک تبعیض جنسیتی؛ ۲۳۸ فرصت شغلی برای مردان و فقط ۱۹ فرصت برای زنان در دفترچه آزمون استخدامی یک بانک

زنان پشت خط جذب

نیلوفر حامدی: انتشار دفترچه آزمون استخدامی یک بانک، بار دیگر موضوع تبعیض جنسیتی در فضای کاری ایران را برجسته کرد. طبق این دفترچه که برای جذب نیروی شاغل در رشته‌های مختلف و برای سراسر کشور است، در ۱۸ استان از ۳۰ استان کشور، فقط درخواست جذب نیروی مرد ثبت شده است. بر همین اساس، در پنج استان دیگر کشور، تنها یک سهمیه بومی استانی به زنان اختصاص یافته است و در هفت استان دیگر هم نهایتا یک تا دو شهر در هر استان درخواست جذب نیروی زن کرده‌اند. درواقع از ۲۵۷ فرصت شغلی که در شهرهای مختلف کشور توسط این بانک ایجاد خواهد شد، ۲۳۸ مورد آن در اختیار مردان قرار خواهد گرفت و سهم زنان تنها ۱۹ مورد است. ضمن اینکه ۲۵ شهر نیز درخواست نیروی نگهبان دارند که از اساس این شغل در ایران زنانه تلقی نمی‌شود و اینجا هم بار دیگر فرصت اشتغال از زنان سلب می‌شود. زنانی که پابه‌پای مردان درس خوانده‌اند، در رشته‌های مختلفی تحصیل کرده و دارای تخصص هستند و برخی از آنها حتی تجربه اشتغال هم‌زمان با تحصیل هم داشته‌اند، تنها به دلیل «زن‌بودن» سهمی از بازار کار ندارند.

حدود دوسوم استان‌ها نیروی زن جذب نمی‌کنند

دفترچه آزمون استخدامی یک بانک را که ورق بزنید، بهتر متوجه می‌شوید که زنان در چه وضعیت شغلی قرار دارند. در ۱۸ استان آذربایجان غربی، گلستان، کردستان، همدان، ایلام، خراسان جنوبی و شمالی، قم، البرز، زنجان، هرمزگان، لرستان، کرمانشاه، خوزستان، مازندران، مرکزی و یزد مقابل تمام شهرهای فعال برای جذب نیرو، فقط گزینه جذب نیروی مرد دیده می‌شود و مقابل گزینه «زن» خط تیره کشیده‌اند. در پنج استان تهران، بوشهر، اردبیل، خراسان رضوی و آذربایجان شرقی نیز دوباره همه شهرها فقط نیروی مرد خواسته‌اند و تنها برای یک بخش هر دو گزینه زن و مرد فعال است که آن‌هم مربوط به یک سهمیه بومی و استانی است. اما اوضاع در استان‌هایی که نیروی زن نیز جذب خواهند کرد، چندان درخور توجه نیست. در استان کرمان تنها برای شهر کرمان، در استان سیستان‌بلوچستان تنها برای شهر زاهدان و در استان کهگیلویه‌وبویراحمد تنها برای شهر یاسوج، یعنی مراکز استان‌ها، نیروی جذب نیر در نظر گرفته‌اند. در استان اصفهان تنها سهمیه زنان مربوط به شهرهای اصفهان، خمینی‌شهر، درچه، فلاورجان و برخوار است. در استان فارس هم زنان شیراز، مرودشت، لامرد و و داراب شانس استخدام دارند. این وضعیت برای زنان ساکن شهرهای رشت، تالش و رضوان‌شهر استان گیلان نیز مشابه است.

نکته شایان توجه دیگر درباره کیفیت شغل‌هاست. برای مثال، در بسیاری از استان‌ها زنان را اساسا در بخش حقوق قضائی استخدام نمی‌کنند. همچنین باید اشاره کرد که نگهبانی نیز شغلی مردانه در نظر گرفته می‌شود که زنان و مردان به طور هم‌زمان از تبعات آن رنج خواهند برد؛ زنان از این جهت که فرصت شغلی کمتری خواهند داشت و مردان ازاین‌رو که همواره برای مشاغل دشوارتر در نظر گرفته می‌شوند.

گفتند زن‌ها مرخصی ازدواج و بارداری می‌گیرند

از هفته‌های گذشته که زمزمه این دفترچه و محتویاتش شنیده شده بود، زنان زیادی در کشور گروهی تشکیل دادند تا نسبت به این مسئله اعتراض کنند، اما از آنجایی که تصور می‌کردند این دفترچه نهایی نخواهد بود، موضوع را تا هفته پیش که دفترچه منتشر شد، آن‌قدر جدی نمی‌دانستند. «شین» فارغ‌التحصیل رشته زبان انگلیسی در مقطع کارشناسی ارشد است و در تمام هفته‌های اخیر پیگیر دفترچه استخدامی بوده است، اما محتوای این دفترچه همچون آب سردی بود بر رؤیاها و آینده او: «باورم نمی‌شود، از میان این تعداد شغل و فرصت کاری، من به‌عنوان یک زن باید تا این اندازه فرصت‌های کمی داشته باشم. در کل استان تهران با این میزان از بزرگی و جمعیت، تنها یک سهمیه بومی استان است که بین زن و مرد یکی نوشته شده است که آن یک فرصت هم بعید است به زنی برسد». او در این چند هفته تماس‌های زیادی با وزارت کشور و اداره کار و تأمین اجتماعی و حتی این بانک گرفته، اما جواب روشنی دریافت نکرده است: «به هر جایی که فکرش را کنید زنگ زدم. هیچ‌کس پاسخ‌گو نیست. آخر سر یکی از مدیران بانک که متوجه شد خیلی عصبانی و ناراحتم، برایم توضیح داد که استخدام زنان دردسرهای زیادی دارد؛ مهم‌ترینش این است که ازدواج و بارداری باعث می‌شود درخواست مرخصی داشته باشند و برای همین آنها ترجیح می‌دهند اصلا سراغ زن نروند».

این حرف‌ها برای «شین» آن‌قدر تحقیرآمیز بود که باعث شد روزهای زیادی داروی آرام‌بخش بخورد: «همه زندگی‌ام درس خواندم و زحمت کشیدم تا بتوانم شاغل شوم و استقلال مالی داشته باشم. از زمان دانشگاه دیگر پولی از خانواده نمی‌گرفتم و این سال‌ها در نظر داشتم زندگی مستقل خودم را آغاز کنم. بعد فکرش را کنید که یک مدیر در این کشور به من می‌گوید تو زایمان در پیش داری، پس بهتر است کار نکنی و به فکر بچه بزرگ‌کردن باشی. حرف‌های به‌شدت تحقیرآمیزی که همه زحمات زندگی‌ام را با خاکستر یکسان کرده است. الان چند روز است دارو مصرف می‌کنم از بس فشارم بالا رفته بود».

می‌ترسیم این تبعیض جنسیتی تبدیل به رویه شود

نگرانی بزرگ دیگر این زنان، ایجاد یک نوع وحدت رویه است. «ز» که مدرک کارشناسی ارشد مدیریت اقتصاد خود را از دانشگاه بهشتی گرفته است و دو سال هم در یک شرکت خصوصی بین‌المللی تجربه کاری دارد، می‌گوید چنین اقدامی می‌تواند سبب شود سایر ارگان‌ها، شرکت‌ها و بانک‌ها نیز به سمت حذف زنان بروند: «همه ما زنانی که در مواجهه با این اتفاق تلخ قرار گرفته‌ایم، بالاخره راه خودمان را پیدا خواهیم کرد. اینجا نشد، یک جای دیگر سراغ کار می‌رویم و قطعا آن‌قدر استعداد و توانمندی داریم که خواهان داشته باشیم. چه‌بسا که به‌عنوان زن همیشه یاد گرفته‌ایم بیشتر از مردان تلاش کنیم تا دیده شویم و ما را جدی بگیرند. اما موضوع ترسناک آنجاست که چنین رفتاری تبدیل به رویه ثابت شود و به سایر سازمان‌ها نیز تسری یابد». او می‌گوید چنین نگاهی می‌تواند به حذف گسترده زنان در محیط‌های شغلی منجر شود: «شما تصور کنید مدیری دل خوشی از زنان نداشته باشد. چنین رویکردهایی را هم ببیند و به نظرش مطلوب برسد. آن وقت باید چه کار کرد؟ بنشینیم و دست روی دست بگذاریم و ببینیم ارگان‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف روی استخدام زنان یک خط بزرگ قرمز می‌کشند؟».

تکرار سناریوی دفترچه آزمون استخدامی دولت سال ۹۵

رویه تبعیض جنسیتی در جذب نیروی کاری در کشور البته مسبوق به سابقه است. سال ۱۳۹۵ بود که انتشار دفترچه راهنمای آزمون استخدامی دولت، موجی از اعتراض‌ها را همراه داشت. براساس دفترچه راهنمای آزمون استخدامی دولت در آن سال، از مجموع سه هزار سهمیه استخدامی دولت در آزمون، بیش از ۹۶۰ مورد فقط برای مردان بود و تنها ۱۵ مورد از آن به اشتغال زنان اختصاص پیدا می‌کرد. همچنین باقی سهمیه‌ها نیز به‌طور مشترک میان زنان و مردان بوده است. اما آن چیزی که بیش از همه این تبعیض‌ها را به چشم می‌آورد، شغل‌هایی بود که هیچ دلیلی برای تفکیک آن وجود نداشت.

به طور مثال یکی از پرحاشیه‌ترین بخش‌های آن دفترچه مربوط به سازمان زندان‌ها بود. طبیعی بود که در بخش زندان‌بان مرد نیروی استخدامی هم مرد باشد اما آیا جذب حسابدار مرد، روان‌شناس مرد، مدیر امور مالی مرد، تقریرنویس مرد و... آن هم در ستاد سازمان در تهران و مراکز استان‌ها هم توجیهی مشابه داشت؟ اقدامی که در دادگستری هم دیده می‌شد. یا مثلا سازمان دامپزشکی حتی برای جذب کارشناس امور سخت‌افزار و رایانه نیز فقط مردان را جذب می‌کرد. جذب پزشک عمومی بین مردان ۱۱ برابر زنان بود و این مسئله را درباره اغلب رشته‌های فنی نیز می‌شد دید. برای مثال هر جا پای مهندس برق، مهندس مکانیک و... در میان بود، دستگاه دولتی مورد نظر ترجیح داد که از مردان استفاده کند، درحالی‌که این تفاوت در میزان فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها به چشم نمی‌خورد. حاشیه‌های پیرامون این دفترچه تا آنجا پیش رفت که رئیس دولت وقت، یعنی حسن روحانی دستور تعویق آزمون را تا هنگام اطمینان از تأمین حقوق زنان در فرصت‌های شغلی و اصلاح سهمیه‌های جنسیتی برای رعایت عدالت، صادر کرد. حالا ۹ سال بعد از این ماجرا، از قضا که حضور زنان در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیش از قبل هم شده است، تکرار چنین رویکردی حتی از سوی یک دستگاه دولتی جای نگرانی دارد.

۲۶ درصد؛ سهم مشارکت اقتصادی زنان ۲۵ تا ۲۹ سال

طبق آخرین آمار، رتبه شکاف جنسیتی ایران در جهان ۱۴۳ است؛ عددی که میزان مشارکت سیاسی و اقتصادی زنان را نشان می‌دهد. در بهار سال ۱۴۰۳، جمعیت حاضر در سن کار در ایران بیش از ۶۵ میلیون نفر برآورد شده است. نیمی از این جمعیت مرد و نیم دیگر آن زن بودند. از جمعیت فعال که حدود ۲۷ میلیون نفر محاسبه شده، بیش از ۲۲ میلیون نفر مرد، سه میلیون نفر زن و دو میلیون نفر بیکار هستند. از جمعیت دومیلیونی بیکاران نیز نزدیک به ۷۰ درصد را مردان و ۳۰ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. نرخ مشارکت مردان حدود پنج برابر نرخ مشارکت اقتصادی زنان نشان داده شد و نرخ بیکاری زنان ۲.۵ برابر نرخ بیکاری مردان بود که حاکی از یک شکاف جنسیتی عمیق در بازار کار ایران است. به گفته اعظم درویش خضرحیدری، عضو مجمع کارآفرینی زنان ارزش‌آفرین، در حالی در کشورهای کم‌درآمد، حدود ۲۸ درصد زنان و در کشورهای پردرآمد نیز حدود ۱۱ درصد به کارآفرینی علاقه دارند که سهم مشارکت زنان ۲۵ تا ۲۹ سال در فعالیت‌های اقتصادی کشور، ۲۶ درصد است.

نباید محدودیتی برای استخدام زنان باشد

اینها اما همه در حالی است که نص صریح قانون اساسی کشور حق اشتغال را برای زن و مرد در نظر گرفته است. «پرتو برهان‌پور»، وکیل پایه‌یک دادگستری، با اشاره به این مهم به «شرق» می‌گوید: «طبق اصل ۲۸ قانون اساسی، هر انسانی اعم از زن و مرد دارای حق اشتغال است و دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند. اگرچه قوانین منسجمی درباره برابری زنان و مردان در استخدام در قوانین ایران وجود ندارد، اما از آنجایی که قانون اساسی، قانون مادر است، همه قوانین دیگر باید با در نظر گرفتن اصول و محتوای آن، تصویب و اجرا شوند. بنابراین هرگونه سهمیه جنسیتی نیز برخلاف قانون است، چنانچه ما درباره فرزندان شاهد و جانباز و آزاده شاهدیم به‌درستی و مطابق قانون از شرط جنسیت برای استفاده از سهمیه استخدامی معاف هستند. بنابراین این برابری به دیگر شهروندان نیز بایستی تسری یابد و رویه قضائی دیوان عدالت اداری نیز به‌عنوان مهم‌ترین مرجع قضائی کشور در حوزه حقوق عمومی، در قریب به اتفاق موارد و طی آرای متعدد به منع اعمال هرگونه تبعیض در استخدام تأکید می‌کند».

مضاف بر اینکه کرامت انسانی و اصل برابری، از جمله اصول اساسی حقوق بشر است: «مطابق اسناد حقوقی بین‌المللی و از جمله میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی که ایران نیز به آن پیوسته و در حکم قانون داخلی است، هر شخصی حق دارد با حق تساوی طبق شرایط کلی بتواند به مشاغل عمومی‌کشور خود نائل شود. تمام اشخاص در مقابل قانون متساوی هستند و بدون هیچ‌گونه تبعیض استحقاق حمایت مساوی قانون را دارند. از این لحاظ قانون باید هرگونه تبعیضی را منع و برای تمام اشخاص حمایت مؤثر و متساوی علیه هر نوع تبعیض خصوصا از حیث نژاد، رنگ، جنسیت، زبان، مذهب، عقاید سیاسی و عقاید دیگر اصل و منشأ ملی یا اجتماعی مکنت نسب یا هر وضعیت دیگر تضمین کند».

به گفته برهان‌پور، در قوانین و مقررات عمومی و کلی استخدام مثل قانون مدیریت خدمات کشوری و قانون گزینش، بین زن و مرد تفکیکی انجام نشده است: «محدودیتی در استخدام زنان وجود ندارد و الفاظ به کار رفته در قوانین عام هستند، یعنی اعم از زن و مرد و قید و شرطی ندارند. به‌عنوان نمونه می‌توان به ماده ۴۱ قانون مدیریت خدمات کشوری اشاره کرد که می‌گوید ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه‌های اجرائی هستند، براساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود که در واقع با در نظر گرفتن اصل برابری و اصل منع تبعیض در استخدام و اشتغال است که به‌عنوان یکی از مصادیق مهم حقوق بشر در بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر به رسمیت شناخته شده است».

با وجود تمام این موارد اما در عمل رویه‌های دیگری در پیش گرفته می‌شود: «اگرچه در عمل شاهدیم با قوانین و بخش‌نامه‌ها و البته رویه‌های جاری در ادارات دولتی و عمومی، سعی بر پس‌زدن زنان و نادیده‌انگاشتن حقوق قانونی آنها دارند، اما زنان ایرانی که سهم بیشتری در تحصیلات دانشگاهی را به دست آورده‌اند، مطابق آنچه گفته شد، حق برابری در اشتغال را هم دارند و با این رویه‌های خلاف قانون، نه‌تنها به عقب برنمی‌گردند، بلکه مصمم‌تر پیش می‌روند. چنانچه به طور مثال درمورد شرط ضمن عقد حق اشتغال نیز آگاهی هر روز بیشتر می‌شود و زنان بیشتری تمایل دارند این شرط را ضمن عقد ازدواج خود ثبت کنند و سنگ‌اندازی اغلب دفاتر رسمی ثبت ازدواج نیز مانع آنان نمی‌شود و آن‌قدر جست‌وجو می‌کنند تا حقوق قانونی خود و از جمله حق اشتغال که به این موضوع مورد بحث ما نیز مرتبط است را ثبت کنند. در اینجا هم مثل تمام حقوق دیگری که بالاخره زنان ایرانی با فعالیت‌های مدنی و مداوم خود به آنها دست یافته‌اند و قانون و جامعه را به عدول واداشته‌اند، در این حوزه هم از پای نمی‌نشینند و وظیفه دولت و کارفرمایان است که سهم آنان در حق برابری استخدام را لحاظ کنند».

نگاه

میزبانی هوشمند، راهبردی نوین در ساماندهی مهاجران

ابراهیم عبدالله‌زاده
کارشناس ارتباطات

رویکرد دولت و در سطحی بالاتر نگاه حاکمیت به مسئله مهاجران در کشور، پس از تجاوز آشکار و خلاف موازین بین‌المللی رژیم صهیونیستی به کشور، به دلیل پاره‌ای از مسائل امنیتی تغییر اساسی کرد؛ به طوری که موضوع طرد مهاجران غیرقانونی در بسیاری جهات نحوه برخورد با مهاجران مجاز را نیز تحت تأثیر قرار داد. این در حالی است که اگر فارغ از نگاه سیاسی و جناحی به موضوع ساماندهی مهاجران بیگانه پرداخته می‌شد، می‌توانستیم با استفاده از ظرفیت‌های مهاجران در زمینه‌های مختلف، شاهد تحول سازنده در کشور باشیم؛ درحالی‌که بی‌ضابطگی در پذیرش مهاجران و نبود ساماندهی لازم در این زمینه، موجب شد با وجود اینکه جمهوری اسلامی ایران بیش از چهار دهه به میلیون‌ها افغانستانی پناه داده است، در ماه‌های اخیر کم‌وبیش این چهره سخاوتمندانه مخدوش شود. نویسنده علت اصلی سردرگمی در مواجهه با پدیده مهاجران افغان در ایران را نبود الگوی نظری مناسب به منظور شناخت پدیده مهاجرت می‌داند؛ درصورتی‌که چنانچه سیاست‌گذاران با لنز نظری بسنده و دقیق به پدیده مهاجرت می‌نگریستند، چه‌بسا کشور با مشکل ساماندهی‌نکردن مهاجران مواجه نمی‌شد. برای مثال، اتخاذ چارچوب نظری جاذبه و دافعه درباره پدیده مهاجرت توسط دستگاه‌های اجرائی و متولیان امر می‌توانست تصویر روشنی از این پدیده به مسئولان ارائه دهد و مشخص کند که وجود نیروهای دافعه در کشور افغانستان، ازجمله معضلات آموزشی، بهداشتی، امنیتی، اشتغال و... دیر یا زود منجر به سیلی از مهاجرت افغان‌ها به کشور به دلیل نیروی جاذبه‌ای که در ایران به واسطه نزدیکی مکانی، اشتراک مذهبی و اجتماعی، امکانات آموزشی، شغلی و معیشتی، امنیت و ثبات، بهداشت و درمان، حضور وابستگان و دوستان وجود دارد، خواهد شد. بنابراین متناظر با الگوی نظری یادشده، راهبرد میزبانی هوشمند می‌توانست خط‌مشی مناسبی برای ساماندهی مهاجران باشد که به هر تقدیر این اتفاق رخ نداد. در نتیجه، به منظور نحوه مواجهه خردمندانه و هدفمند با پدیده مهاجرت به کشور در آینده، الزامات میزبانی هوشمند به شرح ذیل باید در دستور کار قرار گیرد:

- تأمین اعتبار لازم به منظور انسداد هوشمند و ترکیبی مرزهای کشور با اتکا بر فناوری‌های نوین.
- قانون‌گذاری و تمهید سازوکارهای اجرائی لازم در راستای ساماندهی اشتغال و به‌کارگیری اتباع در کشور.
- دقت و سخت‌گیری درخصوص نحوه اعطای روادید به اتباع متقاضی ورود به کشور. بنابراین باید برای اعطای روادید نخست شرایط مقدماتی متقاضیان احراز و در مرحله بعد، متناسب‌سازی لازم در اعطای روادید (اعم از روادید جهانگردی، سیاسی، تحصیلی، گردشگری، کار، عبور، مطبوعات، نخبگان علمی، فرهنگی و فعالان اقتصادی و بازرگانی، نخبگان نظامی و انتظامی، اعضای هیئت‌های رسمی، سیاسی، اقتصادی، هنری، تیم‌های ورزشی و سازمان‌های بین‌المللی و تخصصی) صورت گیرد.
- اعطای هدفمند روادید و تضمین بازگشت افراد با اخذ وثیقه مطمئن.
- ورود و خروج اتباع خارجی جهت اشتغال در کشور باید تابع ضوابط مشخصی باشد؛ به این معنی که کارفرما ملزم شود برای جذب فرد متقاضی، ابتدا در کشور آگهی کند و در صورت نبود فرد بومی متناسب با شرایط مورد نظر، کارفرما نسبت به تنظیم دعوت‌نامه کاری اقدام کند.
- سامانه جامع اطلاعات اتباع کشور تکمیل و بهره‌برداری شود و همه دستگاه‌های اجرائی ذی‌مدخل ملزم به اتصال داده‌ها به آن باشند؛ ضمنا کارت شناسایی هوشمند با شناسه یکتای ۱۰رقمی و کدپستی با قابلیت خدمات بانکی، اطلاعات تحصیلی، درمانی، ملکی، حقوقی و قضائی همراه با سیم‌کارت اختصاصی (با الزام در فعال‌بودن پیوسته خط تلفن همراه برای ردیابی) به گونه‌ای که امکان برخورداری از همه خدمات بدون کارت مذکور وجود نداشته باشد، مدنظر قرار گیرد.