



گزارش آتیه‌نو از جایگاه شغلی زنان در سیاست‌های حمایتی مصائب مادران شاغل

گزارش

اشتغال زنان در کنار امر خطیر «مادری» که خود یک کار تمام‌وقت به شمار می‌آید، شرایط پیچیده و دشواری را برای زنان رقم زده و در کنار فشارهای روحی و جسمانی، بعضاً منجر به بروز چالش‌هایی با کارفرمایان شده و پای آنها را به ادارات کار و دیوان عدالت اداری برای طرح شکایت و احقاق حقوق‌شان باز کرده است. کم‌نیستند کارفرمایانی که از استخدام زنان دارای فرزند، سر باز زده و یا پس از پایان مرخصی زایمان از استمرار همکاری با آنها جلوگیری کرده و اقدام به تعدیل مادران شاغل می‌کنند. برخی نیز قوانین حمایتی از زنان شاغل از جمله تأمین مهد کودک در محل کار و با اعطای دور کاری به مادران باردار را نادیده می‌گیرند. در این نوشتار با سمیه گلیپور، فعال زنان حوزه کارگری و حمیدرضا بیژنی، جامعه‌شناس به گفت‌وگو نشستیم و به واکاوی موضوع حمایت از مادران شاغل و ارزیابی قوانین موجود به‌ویژه حمایت از خانواده و جوانی جمعیت پرداختیم.

می‌شود و همین جاست که ما می‌توانیم این مسأله را در چند سطح ارزیابی کنیم؛ نخست درک اهمیت نقش مادری با توجه به آن رابطه سلسله‌وار است که به آن اشاره کردم.»

سیاست تشویقی و سیاست بازدارنده

این جامعه‌شناس با بیان اینکه نهاد دولت گاهی می‌تواند با شیوه‌های فرهنگساز، نگاه به مادر و نقش مادری را در جامعه و به‌ویژه جامعه کار و اشتغال اصلاح کند، اظهار کرد: «یک زمان است که دولت می‌تواند وارد حیطه فرهنگسازی شود. از منظر دیگر دولت می‌تواند در راستای تقویت قوانینی که برای حمایت از مادران وضع می‌شود، عمل کند و در نهایت سیاست‌های بازدارنده برای کارفرمایان داشته باشد.»

بیژنی با اشاره به اینکه وقتی ما از ساحت عملکردی در جامعه مدرن صحبت می‌کنیم، باید قواعد بازی را بلند باشیم، تأکید کرد: «اگر قرار باشد یک سیاستگذاری درست، مطلوب و مبتنی بر قواعد بازی که در حال شکل‌گیری است انجام دهیم، باید اصل منفعت را در نظر بگیریم. باید کنشگر اقتصادی در قاعده بازی خود مجاب شود که این عمل، یعنی حمایت از مادران شاغل، یک عمل مفید است.»

وی افزود: «به بیان دیگر، این قابلیت و قدرت وجود دارد که با درک اهمیت مسأله مادری، سازوکاری اندیشیده و برای آن در نظام سود و زیان اقتصادی تصمیم‌گیری شود؛ به طوری که این مسأله مهم، در نظام سود و زیان قابلیت کارکردی داشته باشد. در این صورت کارفرمایان مجاب می‌شوند که به کارگیری زنان و حمایت از مادران شاغل را در سیستمی عملیاتی به نفع خودشان تعبیر کنند. حال اینکه کارفرمایان چگونه مجاب می‌شوند، بخشی از آن به حوزه فرهنگی برمی‌گردد؛ چرا که نگاه خود کارفرما، متأثر از نگاه جامعه به مادر و جمعیت است. بخشی دیگر نیز به قوانین بازدارنده و یا سازوکار تشویقی برمی‌گردد.»

این جامعه‌شناس در باره میزان بازدارندگی قوانین مصوب در زمینه حمایت از مادران شاغل اظهار کرد: «ما برای اینکه بدانیم قوانین موجود تا چه میزان بازدارندگی داشته‌اند نیاز به آمارها داریم. از سوی دیگر، تغییر و تحول اجتماعی زمانی رخ می‌دهد که مردم خود احساس کنند تحول در یک زمینه از جمله در حیطه جمعیت لازم است که این زمینه‌سازی باید در نظام آموزشی و فرهنگی مانجام شود و می‌تواند در بلندمدت این دگرگونی را پدید آورد که مردم به خود و هموعشان اهمیت دهند.» بیژنی افزود: «در این بین فرهنگسازی و به کارگیری سازوکارهای تشویقی و تنبیهی که در میدان عمل قابلیت اجرایی داشته باشد و در حد تئوری باقی نماند بسیار حائز اهمیت است. باید سازوکارها در دستگاه محاسباتی ذهنی مردم و کارفرمایان تغییر ایجاد کند و معادلات را تغییر دهد. در این صورت است که می‌توان به ارتقاء جایگاه مادری و حمایت از مادران شاغل نیز امید داشت.»

تومانی به بالای مهدهای کودک، ناچیز است و زمان‌های محدودی از کودک نگهداری می‌کنند. بماند که برخی کارگران زن شیفت شب هم دارند.»

گلیپور با اشاره به اینکه متأسفانه به رغم تصویب و اجرای قانون افزایش مرخصی زایمان از شش به ۹ ماه و کاهش شکایت مادران شاغل برای دریافت سه ماه مابه‌التفاوت مرخصی زایمان باز هم سردرگمی‌هایی وجود دارد، گفت: «وقتی در مقطعی قانون وضع شده بود اما ردیف بودجه‌ای که هزینه این سه ماه را تأمین کند مشخص نکرده بودند، مادر شاغل باید تاوان این عملیات معیوب را می‌داد. او باید برای دریافت حقتش کفش آهنین می‌پوشید. سابقه ذهنی زنان از وضع قوانین در حمایت از باروری و افزایش فرزندآوری سابقه ذهنی چندین مطلوبی نیست و خود عامل بازدارنده‌ای است که برخی از این قوانین توسط جامعه کارفرمایان جدی گرفته نشود.» رییس کمیته بانوان کانون عالی انجمن صنفی کارگری زنان با تأکید به اینکه ما برای یک کار فرهنگی عمیق مبتنی بر نظارت و اجرای صحیح در زمینه حمایت از مادران شاغل نیازمندیم، گفت: «مردم باید باور کنند این قوانین برای دستگاه‌ها و شرکت‌ها الزام‌آور است و اگر دستگاهی سر باز بزند باید پاسخگو باشد. این امر می‌طلبد که یک ادبیات مفاهمه‌ای با میانداری رسانه برای تبیین قوانین و در نهایت کاهش معضلات جمعیتی ایجاد شود.»

عدم درک اهمیت نقش مادری در جامعه

حمیدرضا بیژنی، جامعه‌شناس نیز در گفت‌وگویی با آتیه‌نو بیان اینکه مسأله حمایت از مادران و مادران شاغل به درک ما از هسته اصلی این مسأله یعنی اهمیت خانواده بازمی‌گردد، عنوان کرد: «هر زمان که به جایگاه خانواده در جامعه پی ببریم با تمرکز و توجه به مقوله خانواده، اهمیت نقش مادری را در خانواده پیدا می‌کنیم.»

وی افزود: «اگر این رابطه سلسله‌واری که از مادر و خانواده به عنوان اصلی‌ترین هسته جامعه آغاز می‌شود و به شبکه‌های اجتماعی و شبکه‌های قدرت بالاتر در حوزه‌های سیاست، اقتصاد فرهنگ می‌رسد را درک کنیم آنگاه می‌توانیم دریابیم که حمایت از مادران؛ بخصوص حمایت از مادران شاغل در جامعه مدرن که ساختارهای مشخص و مدونی دارد، چه اهمیت و ارزشی پیدا می‌کند.» این جامعه‌شناس یکی از مسائل اصلی که در حوزه قانونگذاری با آن مواجهیم را عدم درک این رابطه سلسله‌وار دانست و گفت: «در نظام اقتصادی مدرن، اساس و معیار سنجش یک تصمیم، میزان سود و منفعت آن است. در سطح خرد، کارفرما با خود بررسی می‌کند که به این میزان ساعت کار و منفعت مالی نیاز دارد و قطعاً برای او نمی‌صرفد که در چنین محاسبه‌ای از یک نیروی زن در دوره بارداری و پس از آن حمایت کند.» بیژنی ادامه داد: «برای برخی افراد اساساً اهمیت این مسأله مطرح نیست؛ چرا که منفعت مادی، معیار و انگیزه یک فرد برای آغاز یک کنش اقتصادی محسوب

جمعیت ترسیم شود، عنوان کرد: «اگر این اصل را بپذیریم که مشوق‌های درستی در نظر گرفته شده و به درستی اجرا می‌شود و حسن نظارت بر آن وجود دارد، باید بپرسیم که نسبت این سیاست‌ها با حوزه اشتغال چیست؟ مطابق با آمارهای رسمی و غیررسمی در کشور، بالغ بر ۹۸ درصد کشور صاحب‌مشاغل موقت هستند؛ مشاغل موقتی که مدت زمان قرارداد آنها از زیر یک ماه و نهایتاً تا یک سال است و این عدم امنیت شغلی مشکلاتی را در پرداخت هزینه‌های زندگی به‌ویژه در حوزه مسکن برای سرپرستان خانوار ایجاد می‌کند.» وی افزود: «در این میان مقدر قرار داد با مادران شاغل با چالش‌هایی روبه‌رو است؛ زیرا عمده کارفرمایان به‌ویژه در بخش خصوصی این دیدگاه را دارند که چرا باید نیروی کاری را به لحاظ کارکردی به علت استفاده از قانون مرخصی زایمان، تسهیلات دوران بارداری و شیردهی به مدت یک تا دو سال از دست بدهند؟ در واقع برخی به این نقطه رسیده‌اند که اصلاً چرا باید کارگر زن استخدام کنند که بخواهند تا این اندازه تسهیلات بدهند؟»

مشوق‌های حمایتی قانون جوانی جمعیت

رییس کمیته بانوان کانون عالی انجمن صنفی کارگری زنان با اشاره به اینکه پیشنهادات و مشوق‌های حمایتی قانون جوانی جمعیت برای کارفرمایان هنوز نتوانسته است جاذبه لازم برای تداوم همکاری با مادران شاغل که در شرایط بارداری و پس از بارداری قرار دارند ایجاد و آنها را نسبت به ادامه همکاری ترغیب کنند، اظهار کرد: «باید این موضوع را نیز مدنظر داشت که این قانون همه‌جانبه‌نگر نیست و به نظر می‌رسد بیشتر برای بخش دولتی وضع شده باشد.»

گلیپور ادامه داد: «قوانینی از این دست در بهترین حالت برای وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و نهادهایی که در دل دولت هستند و با رنگ و بویی از دولتی بودن دارند و به نوعی نیمه‌خصوصی هستند و رگه‌هایی از دولتی بودن در آنها به چشم می‌خورد قابل اجرا هستند، اما چند درصد از شاغلان مادر این فضاها مشغول به فعالیت هستند؟ مرکز آمار ایران در سال ۹۸ اعلام کرده بود که بیش از ۶۰ درصد از جامعه شاغلان ما، مشاغل غیررسمی دارند.»

وی در پاسخ به پرسشی پیرامون الزام قانونی تأمین مهد کودک در هر دستگاه برای نگهداری کودک‌کان مادران شغل در دستگاه اظهار کرد: «علاوه بر قانون حمایت از خانواده، در دل قانون کار نیز قید شده که باید مهد کودک‌هایی برای نگهداری از کودکان در محل کار و یا نزدیکی محل کار وجود داشته باشد، اما چنین امکانی در بسیاری شرکت‌ها و کارخانه‌ها وجود ندارد.» این فعال کارگری افزود: «در بهترین حالت کارفرما یک‌دهم و بعضاً یک‌پنجم از مبلغی که مهد کودک‌ها در بیرون برای نگهداری از کودک می‌گیرد را روی فیش حقوقی می‌آورند و می‌گویند مهد کودک دایر نکردم اما حق مهد می‌پردازم. این در حالی است که این حق مهد کودک در مقابل شهریه حداقل یک‌ونیم میلیون

سمیه گلیپور، رییس کمیته بانوان کانون عالی انجمن صنفی کارگری زنان در ارزیابی قوانین موجود پیرامون حمایت از مادران شاغل به‌ویژه با تصویب و اجرایی شدن قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و مشوق‌هایی که برای فرزندآوری تعیین شده به آتیه‌نو گفت: «قبل از ورود به حوزه مادران شاغل ضروری است که به موضوع فرزندآوری بپردازیم. طبق آنچه اعلام شده اگر به همین روال پیش برویم، پنجره جمعیتی کشور تا پنج سال آینده بسته خواهد شد و در آینده با خسران بزرگی در حیطه جمعیتی مواجه خواهیم شد و اهمیت این موضوع بر هیچکس پوشیده نیست.»

وی افزود: «تگرانی‌هایی که درباره جمعیت وجود داشت منجر به وضع قانون جوانی جمعیت شد که مواد قانونی متعدد و متنوعی دارد و از حمایت از جوانان در آستانه ازدواج و زوجین جوان گرفته تا درمان زوجین نابارور، حمایت از خانواده در دوران بارداری و شیردهی و مادران شاغل را دربر می‌گیرد.»

حمایت قانون از مادران شاغل

رییس کمیته بانوان کانون عالی انجمن صنفی کارگری زنان ادامه داد: «در بخش حمایت از مادران شاغل در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت می‌توان به مواردی مانند افزایش مرخصی زایمان به ۹ ماه، کاهش سن بازنشدگی مادر به ازای تولد هر فرزند، تأمین مهد کودک در هر دستگاه برای نگهداری از کودکان مادران شاغل، اختیاری بودن شیفت شب برای مادران باردار و دارای فرزند شاغل، اعطای دور کاری به مادران باردار برای حداقل چهار ماه و عدم جواز تعدیل مادر دارای سه فرزند، مادران باردار و دارای فرزند شیرخوار اشاره کرد.»

گلیپور با بیان اینکه به رغم مواد قانونی خوبی که تصویب شده اما این قانون به خوبی از نسوی رسانه‌ها به‌ویژه رسانه ملی و دستگاه‌های مرتبط برای مردم تبیین نشده است، گفت: «جوانان ما هنوز پدیده آسیب‌زنده پیری جمعیت که گزینه پیش روی ما در آینده خواهد بود را به درستی درک نکرده و متوجه عمق فاجعه به معنای واقعی آن نشده‌اند.»

وی تأکید کرد که فرهنگسازی در این زمینه بسیار حائز اهمیت است. پیش از آنکه قانون خوبی به مرحله اجرا برسانیم باید مفاهیم آن را از مناظر گوناگون به کرات و با ادبیات مختلف در قالب بسته‌های مختلف رسانه‌ای برای مردم و مجریان قانون تبیین کنیم.

این فعال حوزه زنان افزود: «در واقع به نسبت عمق فاجعه، کار رسانه‌ای انجام نشده و زوجین جوان حتی با وجود مشوق‌ها ممکن است برای فرزندآوری اقبال نشوند. نمی‌توان این مسأله را انکار کرد که زوجین امروز با مشکلات معیشتی و اقتصادی دست به گریبان هستند و بعضاً برخی برای فرزندآوری به دنبال پشتوانه‌هایی هستند که دوام داشته باشد.»

گلیپور با بیان اینکه لازم است برای مخاطب تصویری روشن از آینده متأثرکننده ناشی از پیری و کاهش

فهیمة اسماعیلی

روزنامه‌نگار

علاوه بر قانون

حمایت از

خانواده، در

دل قانون

کار نیز قید

شده که باید

مهد کودک‌هایی

برای نگهداری

از کودکان در

محل کار و یا

نزدیکی محل

کار وجود

داشته باشد، اما

چنین امکانی

در بسیاری

شرکت‌ها و

کارخانه‌ها

وجود ندارد

یادداشت



فاطمه محمدیگی

نماینده مجلس

رشد جمعیت و

صندوق‌های بازنشدگی

معضلات فرهنگی و نگرشی را می‌توان از نخستین دلایل مشکلات ازدواج جوانان دانست. البته نباید از نظر دور داشت که مشکلات اقتصادی یکی از دلایل عدم تمایل به ازدواج در بین جوانان است، اما مهمتر از آن بر اساس پژوهش‌ها و پیمایش‌های اجتماعی، عمده‌ترین دلیل عدم ازدواج جوانان، تغییر نگرش‌ها در عصر کنونی است. اکنون تغییر نگرش از سرمایه‌ای بودن ازدواج و فرزندان در گذشته به سوی هزینه و دردرساز بودن ازدواج در عصر حاضر سوق یافته است. بحث تجردگرایی یکی از آفات این نگاه است. نگاه خودمحوری، نگاه سود و منفعت شخصی به محیط و پیرامون و تهاجم عظیم فرهنگی باعث شده تا نگرش‌های ما در حوزه مسئولیت‌پذیری همسر و فرزند تغییر یابد و این تغییر نگرش‌ها در تصمیم‌گیری برای تشکیل زندگی و فرزندآوری باعث نگرانی و اضطراب افراد می‌شود.

حتی در میان افرادی که از امکانات اقتصادی کافی بر خور دارند نیز مشاهده می‌شود که قدمی برای تشکیل خانواده بر نمی‌دارند. این نشان می‌دهد که ما باید کارهای فرهنگی را بیشتر سرلوحه قرار دهیم. هر چند برای ایجاد انگیزه در جوانان، طرح‌هایی نیز اجرایی شده؛ مانند افزایش دو تا سه برابر حقوق سربازان و مانند آن.

نکته حائز اهمیت در امر تبلیغ فرزندآوری، جایگاه صداوسیماست. بندهای زیادی در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مربوط به تبلیغ روش‌های روانشناسانه و تبلیغ سبک زندگی اسلامی است که از قبل پیش‌بینی شده؛ حتی برای آن تسهیلاتی در نظر گرفته شده تا از تربیون رسانه ملی فواید ازدواج و فرزندآوری به افراد جامعه نشان داده شود.

اگر به نفوس جامعه افزوده نشود، ما به سیاهچاله جمعیتی فرو خواهیم رفت و تبعات اقتصادی – اجتماعی آن بیش از هر چیز نگران‌کننده خواهد بود. از دهه ۱۴۳۰ به بعد در اثر کپولت سن جامعه ما (که ۳۳ درصد آن سالمند خواهند بود) مجبور می‌شویم به جای مدرسه‌سازی و دانشگاه‌سازی روی به سمت خانه سالمندان سازی آوریم. اگر امروز به فکر جایگزینی افراد جوان نباشیم سونمی مرگ در راه خواهد بود. در حال حاضر بحث ضرب‌ریختن جانشینی ما انقدر پایین است که ورشکستگی برخی صندوق‌ها را محتمل می‌سازد. بنابراین اگر خودمان را دوست داریم باید به فکر

ترمیم جمعیت باشیم. هر پدر و مادر بالای ۲/۵ (متوسط آماری) فرزند را نیاز دارند تا در آینده، خود تنها نباشند.

بحران جمعیت در آینده خطرناک‌تر از بحران اقتصادی حال حاضر است که با آن دست به گریبان هستیم. قطعاً آیندگان ما را شامت می‌کنند اگر بداندند که در این تاریخ ما زندگی می‌کنیم اما به عنوان سیاستگذاران، نمایندگان مردم، خادمان ملت برای آینده کشور برنامه‌ریزی نکرده‌ایم. اگر از الان این تذکرات را به هم ندهیم آینده‌ای دشوار در انتظار همه ما خواهد بود.