



۱

دوره بین

آتیبه نو قصد دارد در سلسله مباحثی تحت عنوان ذره بین، نگاهی موشکافانه به پدیده‌های مرتبط با حوزه تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ایران داشته باشد. در نخستین ذره بین به موضوع اشتغال زنان به عنوان قشری پرداخته ایم که بسیاری از آنان علاوه بر کمک به رونق تولید و اقتصاد کشور، وظیفه فرزندآوری و تربیت نسل‌های آینده را نیز بر دوش می‌کشند. با وجود پیش‌بینی قوانین و مقررات برای حمایت از زنان شاغل، اما بسیاری از آنان همچنان با چالش‌های متعددی در محل کار خود روبه‌رو هستند که عمدتاً ناشی از سرپیچی برخی کارفرمایان از این قوانین است...

اشتغال زنان
بخش نخست

۶۶

حمایت همه‌جانبه قانون از مادران شاغل

در کنار مسأله مرخصی زایمان، کمک‌هزینه بارداری نیز وجود دارد. این کمک‌هزینه هم می‌تواند به صورت خدمات پزشکی مورد نیاز بانوان باردار و هم در قالب وجه نقد به بانوان ارائه شود. طبق ماده (۶۳) و (۶۷) قانون تأمین اجتماعی، این کمک‌هزینه معادل دوسوم میانگین آخرین حقوق دریافتی در ۹۰ روز قبل از مرخصی ضرب در تعداد روزهای مرخصی زایمان است. این کمک‌هزینه طبق ماده (۶۸) قانون تأمین اجتماعی می‌تواند به صورت خدمات پزشکی مربوط به وضع حمل یا به درخواست بیمه‌شده به صورت وجه نقد پرداخت شود.

به غیر از آن مادران باردار به دلیل شرایط خاصی که دارند مطابق قانون کار نباید مشغول کارهای سخت و آسیب‌رسان شوند؛ به همین دلیل و طبق تجویز پزشک، کارفرما موظف است شغلی کم‌خطرتر برای بانوان باردار در نظر گیرد.

علاوه بر این، بر اساس قانون کار در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن دهد که این فرصت جز ساعات کار آنان محسوب می‌شود. همچنین کارفرما مکلف است مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد کند. به دلیل وابسته بودن تغذیه نوزاد به شیر مادر، ساعات مخصوصی تحت عنوان ساعات شیردهی در نظر گرفته شده و جالب این‌که در صورت عدم استفاده از ساعات شیردهی، مادران شاغل می‌توانند این حق را به صورت وجه نقد دریافت کنند.

علاوه بر این، به منظور ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی، قرارداد کارکنان در دوران مرخصی زایمان تا پایان قرارداد ادامه داشته و کارفرما نمی‌تواند زنان باردار را در دوران بارداری، زمان مرخصی زایمان یا در دوره شیردهی اخراج کند.

اخیراً نیز در قانون جمعیت مصوب مجلس یازدهم حمایت‌های بسیار گسترده‌ای هم از نظر شغلی و هم از نظر غیر شغلی از زنان در عرصه فرزندآوری شده است و قانون مذکور علاوه بر توسعه و بسط مفاد قانونی قبلی مبنی بر حمایت از مادران شاغل در حوزه‌های مرخصی زایمان، شیردهی و مواردی از این دست، رویکردهای قابل توجهی در کاهش زمان بازنشستگی زنان بر اساس تعداد فرزندان‌شان در نظر گرفته است.

انتخاب سختی که کارفرمایان پیش روی زنان شاغل می‌گذارند

یا مادر باش یا شاغل!



شاید یکی از دشوارترین دوره‌های ما برای زنان، انتخاب میان مادر شدن و تداوم فعالیت شغلی باشد. اگرچه قانونگذار در زمینه حمایت از زنان برای امکان تداوم فعالیت شغلی در عین فرزندآوری موارد قانونی متعددی را تصویب کرده، اما در عمل در بسیاری از شرکت‌ها و کسب و کارهای بخش‌های خصوصی؛ بخصوص نهادهای کاری کوچک از جمله شرکت‌ها و کارگاه‌ها، زنان عموماً با بحران و تهدید اخراج در صورت بارداری روبه‌رو هستند. این مسأله به اندازه‌ای شایع است که بعضاً در زمان عقد قرارداد تداوم و قرار اعطای حقوق فرد زیر سایه تصمیم «تعهد به عدم فرزندآوری» واقع می‌شود. بر اساس توصیه‌های شرع مقدس اسلام و همچنین بر مبنای نیازهای جمعیتی، به صورت کلی رویکرد سه دهه اخیر کشور توجه به مادران شاغل بوده است. یکی از نخستین گام‌ها در زمینه حمایت از مادران شاغل، مصوبه سال ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی تحت عنوان «سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران» بود که بر اساس آن شرایط و محیط کار اجتماعی بانوان باید به گونه‌ای مهیا شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای آنان فراهم شود. متن این مصوبه البته در تفسیر مشخصاً به مسأله اهمیت فرزندآوری تعبیر می‌شد.

مرخصی زایمان از دیگر امتیازات قانونی برای زنان و مادران شاغل است. این مرخصی طبق قانون جدید، ۹ ماه تمام است و بر اساس رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و مصوبه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید حقوق، عیدی، پاداش و تمامی مزایای بانوان در این مدت پرداخت شود. شغل بانوان نیز پس از اتمام این مرخصی در ادارات خصوصی و دولتی محفوظ است.

قانون در مورد کار پیدی زنان چه می‌گوید؟

در جست‌وجوی ظرافت از دست‌رفته

روزگاری نه‌چندان دور محک

عبار زحمتکش بودن مردان پوست‌دستان‌شان بود؛ هر اندازه زحمت‌تر نشان افتخار زحمت بیشتر برای آنان‌ا در هیچ جای تاریخ، اما کسی از دستان زنانی ننوشته که در سکوت پوست می‌اندازند. از دستان زنانی که زیر سایه کار سنگین پیدی نابود می‌شوند نه از ظرافت‌شان چیزی باقی می‌ماند و نه از سلامت‌شان. دست‌های زنان بخش فراموش شده افسانه زحمتکشان است، بخشی نادیده که مورد غفلت واقع می‌شود. کار پیدی نقطه پنهان و تاریک وضعیت زنان شاغل است. نقطه‌ای که بهر غم ممنوعیت‌های قانونی کماکان به زنان تحمیل می‌شود و آنان را وامی‌دارد تا در سکوت، در قبال دستمزد کمی بیشتر – حتی شاید کمتر از حق قانونی خود – نه بسان یک مرد که حتی با فشار بیشتر به جسم و روح، فراتر از یک مرد کار کنند.

کار پیدی نامتعارف؛ ممنوع!

نخستین سؤالی که در این حوزه با آن روبه‌رو هستیم بحث قانونی بودن این موضوع است؛ آیا کار پیدی برای زنان ممنوع است؟ طبق قوانین کار، محدودیت‌هایی برای بانوان در کارگاه‌ها و محل کار وجود دارد. به طور مثال بر اساس ماده (۷۵) قانون کار تحمیل انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آوری که موجب آسیب به بانوان شده و همچنین حمل بار بیش از ۲۰ کیلوگرم به وسیله دست و بدون ماشین‌آلات توسط بانوان، ممنوع بوده و هیچ کارفرمایی نمی‌تواند آنها را مجبور به انجام چنین اعمال طاقت‌فرسایی کند. در شرایط حساس‌تر، یعنی در زمان بارداری، حمل وسایل به صورت دستی برای بانوان باردار و همچنین جابه‌جایی وسایل برای بانوانی که به تازگی وضع حمل کرده‌اند تا ۱۰ هفته پس از زایمان، ممنوع است. فراتر از وضعیت کارگران، بر اساس قانون، حتی اگر پزشک متخصص تشخیص دهد که شغل کارمند باردار برای بارداری او خطرناک و زیان‌آور است، کارفرما موظف است شغلی ساده‌تر و کم‌خطر برای وی در نظر گیرد. البته این وضعیت نباید هیچ تأثیری در حقوق و مزایا کارمند بگذارد. مشخصاً نیت قانونگذار از این مسأله و روندی که طی تجربیات زیسته بر اساس آن، قوانین تدوین شده، حفاظت از سلامت جسمی و روانی زنان در قبال خطرات کارهای سخت، زیان‌آور و خطرناک بوده که ممکن است هم صدمات فیزیکی و جسمی برای او داشته باشد و هم باروری آنها را با خطر مواجه سازد.



قصه زنان کشاورز

کشاورزان زن نمونه بارز وضعیت زنان در گیر کار پیدی است. درباره وضعیت این قشر چند نکته مهم وجود دارد؛ نخست این‌که زنان کشاورز به صورت موروثی به سمت این شغل می‌آیند. به این معنا که عموماً زنان در مناطق خاصی از کشور به این شغل مشغول هستند؛ مناطقی که فرصت‌های شغلی دیگری برای آنان مهیا نیست و یا از اساس به صورت سنتی باید بر روی زمین‌های مالکان منطقه کار کنند. علاوه بر این به دلیل آن‌که زنان کشاورز به صورت مجتمع و در کنار هم کار می‌کنند نوعی محیط عرفی برای آنان مهیا می‌شود. کمتر خانواده‌ای تمایل دارد تا دختر یا همسرش از این محیط معمول و سنتی جدا شده و به سمت شغل دیگری



قبلی. برای بسیاری از اهالی این منطقه بارداری تا چند روز پیش از زایمان به بانوزاد چندروزه به دوش، مجدداً به از این زنان در همین زمین‌های کشت قانونی و اخلاقی بسیار محکوم است و به دلیل محیط غیربهداشتی مواجه در حوزه زنان باردار کشاورز یا زنانی در قانون کار، وظایفی را امین کرده است تا خدمات درمانی و بهداشتی مناسب کارفرمایان مکلف به بیمه کردن کارگر این مسأله نیز که می‌تواند گامی در جهت باشد، کماکان منوط به برخورداری موارد، مراکز اطلاع‌رسانی تأمین اجتماعی در ایران تمامی هزینه

– حتی در همان منطقه – برود. فقدان بیمه، عدم دریافت دستمزد برابر با مردان، خطر دائم بیکاری و عدم یافتن شغل در فصول مختلف و حتی عدم دریافت دستمزد و پرداخت آن به همسران و پدران و بدتر از همه ریسک بالای ابتلا به بیماری‌های مخصوص این کار به دلیل ممارست در حضور در آب و محیط مرطوب – بخصوص شالیکاران – تنها بخشی از مشکلات زنان کشاورز است. البته در بند «۶۸» به قانون کار ایران به کارگران فصلی اشاره و تأکید شده است که مرخصی کارگران فصلی بر اساس ماه‌هایی که در سال در آن مشغول به کارند، محاسبه می‌شود. بر این اساس حقوق این کارگران تنها در صورت انعقاد قرارداد کار و در فصلی که مشغول به کارند و در حدود قانون کار و قرارداد منعقد شده میان کارفرما و کارگر تأمین می‌شود. رکود مالی و کمبود اعتبارات در حوزه کشاورزی ایران در سال‌های اخیر به دلایل مختلفی از جمله کم‌آبی و واردات بی‌رویه در یک دهه گذشته، کل شاکله نظام کشاورزی کشور را تهدید می‌کند و طبعاً کارگران این بخش نیز از این مسأله مستثنی نیستند. تجربه و شواهد و بازدهی میدانی حاکی از این است که در این شرایط این دستمزد‌ها و کار زنان است که در مرحله اول تغییر پیدامی‌کند؛ کاهش دستمزد برای میزان کارهای قبلی، افزایش کار؛ بخصوص کارهای بدنی سنگین در قبال دستمزد‌های