

### دورکاری؛ درد یادردمان

دور کاری در سال‌های اخیر به عنوان یکی از گزینه‌های پیشنهادی برای رفع بسیاری از این مشکلات ارائه شده است. البته دور کاری می‌تواند در برهه‌هایی از زمان و در صورت توافق طرفین کارآمد باشد اما واقعیت این است فرایند دور کاری نیز می‌تواند درگیر همان مشکلاتی شود که کار حضوری برای مادر شاغل ایجاد می‌کند. در حقیقت دور کاری نوعی حمایت جدید از مادر تلقی می‌شود؛ نه راهکاری برای حل مشکلات فعلی. در کنار این فرهنگ عمومی کار در ایران چندان یاد دور کاری ارتباط مناسبی ندارد و کارفرمایی که حضور مادر شاغل را به دلیل الزام قوانین برای حمایت بر نمی‌تابد، بعید است با دور کاری مادر شاغل نیز موافقت کند.



### عدم اجرای صحیح قانون از سوی کارفرما

شکایت‌های متعددی از عدم اجرای قانون مربوط به ساعت شیردهی و تعبیه مکان مناسب در این خصوص شنیده می‌شود؛ تکلیفی که در بسیاری محیط‌های کاری به آن عمل نمی‌شود و حتی از زنان خواسته می‌شود تا از شیر دادن به نوزاد خود در محیط کار اجتناب کنند و او را به شیر خشک عادت دهند!

درباره مرخصی زایمان نیز؛ چه در شرایط امروز که این مرخصی ۹ ماه در نظر گرفته شده است و چه در زمانی که این مرخصی شش ماهه بود، در اغلب موارد منجر به از دست رفتن فرصت شغلی‌شان می‌شد. زهره الهیان و زهرا شیخی، دو نماینده مجلس یازدهم هستند در گفت‌وگوهای مختلف از تخلفات متعدد در بخش خصوصی و کارگاه‌های کوچک خبر داده و تأکید دارند موارد شکایات متعددی در این زمینه به مجلس رسیده است. معاون فنی و درآمد وقت سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۲ خبر داد بالغ بر ۴۷ هزار زن شاغل که از مرخصی زایمان استفاده کرده بودند، از کار اخراج شدند. این آمار متعلق به زمانی است که تحت پوشش بیمه بوده‌اند و آمار واقعی در آن زمان بسیار بالاتر از این میزان بود. اگرچه در سال ۱۳۹۴ از پی بروز اختلافاتی در این حوزه، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با صدور یک رأی وحدت رویه، الزام همه کارفرمایان بخش دولتی و غیردولتی به موافقت با مرخصی زایمان ۹ ماهه برای مادران را تأیید کرد، اما مشکل اخراج زانی که از این مرخصی استفاده می‌کنند هنوز همچنان پابرجاست. مادران زیادی با این مشکل مواجه هستند که یا زمان مرخصی به صورت کامل به آنان تعلق نگرفته و یا با استفاده از مدت زمان مرخصی زایمان، شغل خود را از دست داده است. استفاده از فرصت مرخصی زایمان ۹ ماهه برای مادرانی که در نهادهای دولتی کار می‌کنند مشکل جدی ایجاد نخواهد کرد. ممکن است پست سازمانی آنان تغییر کند، اما شغل خود را از دست نمی‌دهند، در حالی که مادرانی که در بخش‌های خصوصی مشغول به کار هستند با چالش‌های بیشتری روبه‌رو می‌شوند؛ به همین دلیل بسیاری از مادران کارگر از فرصت ۹ ماهه مرخصی استفاده نمی‌کنند و به سرعت به محل کار بازمی‌گردند.

### قانون چگونه دور زده می‌شود؟

اگرچه قانون موارد الزامی برای حمایت از مادران شاغل بخصوص در دوران زایمان و شیردهی دارد اما متقابلاً هیچ مانع قانونی بر سر راه اخراج مادران وجود ندارد؛ یعنی کارفرما به راحتی می‌تواند مادر را اخراج و علت آن را هر مسأله‌ای به جز دور زدن

قوانین حمایتی از مادران بنامد.

آسان‌ترین و کم‌درسرترین راه نیز اجتناب از استخدام زنان بخصوص زنان متأهل یا صاحب فرزند است؛ نکته‌ای که در ابتدای گزارش نیز بر آن تأکید شد، یعنی قید شرطی لفظی و تعهدی شفاهی مبنی بر عدم فرزندآوری برای ادامه کار. نکته دیگر که باعث می‌شود بسیاری از کارفرمایان از اجرای قانون سر باز زنند مسأله زمان تصویب قانون و عدم قید عطف به ماسبق است. یعنی زنان و مادرانی که پیش از شهر یورماه سال ۹۵ در بخش غیردولتی استخدام شده‌اند، تنها با نظر مثبت کارفرما می‌توانند از این امتیاز خاص بهره گیرند، در حالی که این قانون شامل زنان و مادران در دو بخش دولتی و خصوصی شده و در هر دو بخش نیز باید اجرا شود، اما در بخش غیردولتی برای خانم‌های کارگر که قبل از شهر یورماه سال ۹۵ استخدام شده باشند، لازم‌الاجرا نیست و منوط به رضایت کارفرماست؛ یعنی به خودی خود عطف به ماسبق نمی‌شود. تمامی مسائل و مشکلات در بخش خصوصی پررنگ‌تر است. به طور مثال بر اساس شکایت‌های کارگران و زنان شاغل، کارفرمای بخش خصوصی هرگز حاضر نمی‌شود زنی را استخدام کند که شش ماه قرار است مرخصی زایمان برود و نیاز به مهد کودک هم دارد و اینگونه در رقابت‌های شغلی زنان مجرد راحت‌تر استخدام می‌شوند و چه بسا از هراس از دست دادن شغل شان با توجه به میزان وابستگی به درآمد هایشان از اساس قید ازدواج و فرزندآوری را می‌زنند.

### سیاست‌گذاری برای اجرای صحیح قانون

مالی قابل توجهی را به دنبال دارد. پیشنهاد دیگر جریمه‌های نقدی است که تا به امروز نیز در شرایطی وجود داشته، اما اصل این مسأله که کارفرما به دلیل شرایط مادر، وی را اخراج کرده به راحتی قابل اثبات نیست. از این حیث با این اهرم نمی‌توان شرایط و فضای تضمینی برای زنان ایجاد کرد. بدون شک افزایش بازرسی‌ها و توجه به موارد و شکایت‌های دریافتی می‌تواند تا اندازه‌ای در این حوزه مؤثر باشد اما اصل مسأله یعنی اخراج با عناوین دیگر دست بسیاری از بازرسی‌ها و بازخواست‌های قانونی را - حتی در دولت مردمی سیزدهم - می‌بندد. در یک تحقیق پیمایشی دانشگاهی، پیشنهاد شده بود ممنوعیتی برای اخراج مادران شاغل تا یک بازه زمانی معین در نظر گرفته شود که این پیشنهاد نیز از کارایی لازم برای اجرایی شدن و تبدیل به قانون، عاری از خطا، به نظر نمی‌رسد. به صورت کلی به‌رغم تعدد قابل قبول قوانین در این حوزه، سیاست‌های حمایتی از مادران شاغل در بخش‌های مختلف نیاز به اصلاحات جدی و در نظر گرفتن تضمین‌های اجرایی در داخل خود قانون دارد؛ کمالینکه تجربه اجرای این قوانین و آمارهای اخراج مادران و مواردی دیگر نشان می‌دهد که ما هم در بخش‌های سیاست‌گذاری، بخش‌های نظارتی و حمایتی مشکلات متعددی داریم. در شرایط فعلی که گزارش‌های متعددی از قوانین تکمیلی برای مرخصی زایمان و مرخصی والدینی، کاهش ساعات کار مادران با شرایط خاص، توسعه دور کاری و مهد کودک‌ها شنیده می‌شود، باید برای اجرایی شدن این قوانین، خصوصاً در بخش‌های خصوصی، نظارت جدی، به‌روز و کارآمد صورت گیرد. نباید از یاد برد استراتژی‌های یک جامعه توسعه‌یافته باید بر مبنای مشارکت هر چه فعال‌تر زنان در امور اقتصادی، سیاسی، اجتماعی طراحی و تدوین شود و این مستلزم آن است که تغییری جدی در نگرش باورهای فرهنگی نسبت به نقش زن در جامعه از طریق رسانه‌های جمعی رخ دهد. نقش رسانه‌های جمعی اطلاع‌رسانی و آگاه‌ساختن مادران از حقوق خود در محیط‌های کار در بازه‌های زمانی مختلف فرزندآوری است. به‌طور مثال در حال حاضر اگر به هر دلیل شرکتی از پذیرش زنان کارمند و کارگر پس از پایان مرخصی زایمان امتناع کرد یا در دوران بارداری اخراج شدند، می‌توانند با مراجعه به اداره کار منطقه یا شهر خود شکایتی را از کارفرما تنظیم کنند. در چنین مواردی هیأت تشخیص وزارت کار، حکم بازگشت مادر به محل کار را صادر می‌کند و مادر می‌تواند به‌سر کار خود بازگردد. همین‌طور اگر کارفرما از پذیرش حکم بازگشت به کار امتناع کند، شخص بیمه‌شده می‌تواند تقاضای استفاده از مزایای بیمه بیکاری ارائه دهد. در این صورت مطابق قانون برای مدت بیکاری، فرد دستمزد بیکاری دریافت خواهد کرد.



### تبعیض در نظام دستمزد زنان

پرداخت دستمزد کمتر به زنان در قیاس با مردان در برابر کار یکسان داستانی مختص به سرزمین ما نیست. متأسفانه این مسأله همواره در دنیا مطرح بوده و تلاش‌های زیادی برای برابری حقوق و دستمزد زن و مرد نیز صورت گرفته است. در حوزه کشاورزی که پیش از این نیز مورد بحث بود، آمار مرکز آمار ایران در یک بازه زمانی دستمزدهای کارگران زن و مرد بخش کشاورزی را مورد بررسی قرار داد؛ در شرایطی که افزایش دستمزد از سال ۹۲ به سال ۹۳، حدود ۱۹ درصد عنوان شد. تفکیک این رشد دستمزد اما در بین زنان و مردان حقایق تلخی را بازگو می‌کند؛ به‌رغم این افزایش دستمزدها، دستمزد زنان به‌طور متوسط از دستمزد مردان ۴۴ درصد کمتر است. نکته مهم دقیقاً در همین جا مشخص می‌شود که به دلیل همین دستمزد پایین، زنان حاضر به انجام کارهای بدنی سنگین‌تر برای دریافت پول بیشتری می‌شوند؛ یعنی همین نابرابری در پرداخت خود زمینه تخلف قانونی در سپردن کارهایی که در خط قرمز قانون برای زنان است به آنها می‌شود؛ آن‌هم با میل و رغبت خود آنها. طبیعتاً در این شرایط نه گزارشی به مراکز نظارتی داده می‌شود و نه شکایتی از زنان شنیده؛ چرا که آنها تنها برای دریافت حق قانونی - چه بسا پایین‌تر از میزان قانونی - خود در محیط‌های کار حاضر شدند عامل قانون‌شکنی به‌ضرر خود باشند و کارهای بدی منع شده در قانون را در ساعات طولانی‌تر و احتمالاً شرایط غیربهداشتی‌تر انجام دهند.



### اینجا که کارگاه نیست

مسأله دیگری که زنان در محیط‌های کار با آن روبه‌رو هستند، موضوع عدم پذیرش کارفرما در خصوص نوع محیط کار و بالتبع آن مسأله تعهدات قانونی خود است. از رستوران‌ها تا زمین‌های کشاورزی عموماً زنان کارگر با یک جمله مواجه هستند؛ اینجا که کارگاه نیست. بیان چنین موضوعی به این معنا است که کارفرما نمی‌خواهد تعهدات خود مبنی بر رعایت قوانین در حوزه کار بدی زنان را قبول کند و یا رعایت‌های الزامی در قانون را برای او مراعات کند. قانون کار اما به صراحت تأکید دارد که «کارفرمایان در همه بخش‌های صنعتی، تولیدی و کشاورزی موظف هستند، حقوق کارگران را ملحوظ دارند. هر شخصی که در یک کارگاه بنا به درخواست کارفرما یا نماینده او کار می‌کند، کارگر محسوب می‌شود و قانون کار در مورد او باید اجرا شود. کارگاه نیز همان محل تولید یا خدمات است.»

در بند دهم همین قانون تأکید شده که قرارداد منعقدہ کاری میان کارگر و کارفرما باید حاوی اطلاعات دقیق از نوع کار، میزان حقوق، ساعات کاری و زمان

صورت برخورداری از بیمه، بخشی از این هزینه‌ها برای کشاورزان زن کاهش می‌یابد. علاوه بر این استفاده از مرخصی زایمان باید همراه با دریافت حقوق قانونی باشد و این مدت جزو سابقه کار زنان کشاورز نیز محسوب می‌شود. مشکل اما کماکان دور زدن قانون است؛ چرا که در حوزه کشاورزی نیز کارفرمایان بخش خصوصی حاضر به پرداخت حق بیمه نیستند و از هر فقدان نظارتی و یا سکوت کارگران به نفع خود بهره می‌برند؛ از همین رو امکان حمایت از زنان کشاورز در زمینه خدمات بهداشتی نیز به حداقل ممکن کاهش می‌یابد. علاوه بر این، نداشتن بیمه باعث می‌شود زنان کشاورز هرگز بازنشسته نشوند و تا ساعات پایان عمر و یا از کار افتادگی کامل در حال کار باشند. در آیین‌نامه مشاغل سخت عنوان شده که کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی هستند که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و یا بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد است و در اثر اشتغال بیمه‌شده تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی در وی ایجاد می‌شود که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن است. به نظر می‌رسد کار متوالی و طولانی مدت زنان کشاورز در شرایط سخت و طاقت‌فرسار دسته‌بندی این مشاغل قرار گیرد. البته این موضوع در شرایطی است که از اساس زنان درگیر این کار رنگ بیمه و قرارداد آن را ببینند.

آغاز و پایان قرارداد باشد. علاوه بر این نسخه‌ای از این قرارداد باید در اختیار شورای اسلامی کار منطقه مربوطه و درباره کارگاه‌های فاقد شورای اسلامی در اختیار نماینده کارگر جهت دفاع از حقوق او در مواقع لازم قرار گیرد. طبیعی است با عقد قرارداد بسیاری از تبصره‌ها و مواد قانونی جایگاه پیدا کرده و کارفرما دیگر نمی‌تواند در این زمینه تخطی کند. متأسفانه اما کماکان مواردی از زیر چشم نظارتی بازرسی فرار می‌کنند و بدتر از آن اینکه زنان از ترس از دست دادن شغل خود در صورت شکایت و اطلاع از اینکه کارفرما آنها را بیمه نکرده، در سکوت به تمامی تخلفات قانونی کارفرما تن می‌دهند و چشم و روان خسته خود را با شرایط وفق می‌دهند. در این میان، علاوه بر اینکه نظارت و بازرسی نکته بسیار مهمی است، اما باید در یک برنامه‌ریزی فرهنگی دقیق آموزش‌های گسترده‌ای را در این حوزه اعمال کرد. رسانه‌های گروهی باید در این راستا به بیان و تبیین حقوق زنان کارگر بپردازند و البته آنها را نیز از خطرات کوتاهی در قبال سلامت به‌خاطر دریافت دستمزد آگاه سازند. بدون شک تقویت نظارت در کنار تحکیم آموزش‌های مستمر می‌تواند سد حمایتی را برای زنان در این حوزه بسازد.

نه تصویر آشنایی است که بسیاری از این زنان با وجود کار مشغول هستند و با فاصله کمی پس از زایمان نیز کار مشغول می‌شوند، حتی عجیب‌تر اینکه بسیاری باورزی وضع حمل می‌کنند؛ رخدادی که هم از نظر هم می‌تواند سلامت مادر و نوزاد را با خطرات جدی کند. همه این موارد دارای قوانین است. به‌طور مثال در هر محیط کاری دیگری از این دست، ماده (۱۴۷) ن.ا. ماده قانونی تصریح دارد که دولت موظف است سب را برای کارگران فراهم کند و در ماده (۱۴۸) نیز زنان و پرداخت سهم خود از بیمه آنان هستند. رعایت جهت بهبود وضعیت بهداشتی و شغلی زنان کشاورز این کارگرانی از قرارداد قانونی کار است. در کنار این ماعی مکرر این اطلاع‌رسانی را دارند که اگر چه بیمه نه‌های درمانی بیمه‌شده را پوشش نمی‌دهد، اما در