

تقابل نقش‌های خانوادگی، حرفه‌ای و اجتماعی زنان

فصل مدرسه و معادله چندوجهی مادران شاغل

آمدن پاییز و آغاز ماه مهر با تسمای زیبایی‌های رنگین‌ترین فصل سال با چالش‌های جدی برای مادران شاغل همراه است. با آغاز سال تحصیلی جدید، بسیاری از مادران شاغل در ایران با چالشی چندوجهی مواجه می‌شوند؛ چگونه می‌توانند همزمان نقش مادری، همسری و حرفه‌ای خود را به‌درستی ایفا کنند؟ بازگشایی مدارس نه تنها به معنای بازگشت فرزندان به کلاس‌های درس است، بلکه برای مادران شاغل به معنای آغاز دورهای از فشارهای روانی، برنامه‌ریزی‌های پیچیده و تعارض‌های نقش‌آفرینی است.

اشتغال خارج از منزل اغلب به رضایت درونی، احساس مفید بودن و همچنین اعتماد به نفس بیشتر در زنان منجر می‌شود. زنان شاغل به واسطه کارکردن با مشکلات جامعه بیشتر آشنا می‌شوند و بیش از پیش می‌توانند همسر خود را درک کنند، همچنین اعضای خانواده‌ای که مادر در بیرون از منزل شاغل است، بیشتر از دیگر خانواده‌ها در کارها به یکدیگر یاری می‌رسانند و همکاری بین آنها افزایش می‌یابد. با تمام اینها به‌طور معمول، بخش زیادی از کارهای خانه بر عهده زنان است. وقتی خانمی به کار خارج از منزل نیز مشغول می‌شود، وظایف او مضاعف خواهد شد و ممکن است نتواند بموقع به امور خانه رسیدگی کند. این زنان از یک طرف نگران مسئولیت‌های داخل منزل و انجام وظایف همسری و مادری و از سوی دیگر به دنبال انجام مطلوب تکالیف سازمانی و ایفای نقش‌های اجتماعی در خارج از منزل هستند، اما با شروع سال تحصیلی جدید، میلیون‌ها مادر شاغل با چالشی چندوجهی روبه‌رو می‌شوند؛ چالشی که نه تنها به برنامه‌ریزی روزانه محدود می‌شود، بلکه به عمق ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشور گره خورده است. بازگشایی مدارس برای بسیاری از خانواده‌ها به معنای بازگشت به نظم و انضباط آموزشی است، اما برای مادران شاغل، این فصل اغلب با اضطراب، فشار روانی و تعارض نقش‌ها همراه است.

«مادران شاغل» ستون‌های پنهان خانواده و اقتصاد در دهه‌های اخیر، حضور زنان در بازار کار ایران رشد چشمگیری داشته است. طبق آمار مرکز آمار ایران، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سال ۱۴۰۱ حدود ۱۴ درصد بوده است که بخش قابل توجهی از آن را مادران تشکیل می‌دهند. این زنان نه تنها در تأمین مالی خانواده نقش دارند، بلکه مسئولیت‌های تربیتی، مراقبتی و عاطفی فرزندان را نیز بر عهده دارند، به همین خاطر هم مادران شاغل در ایران با نوعی دوگانگی نقش مواجهند؛ از یک سو باید در محیط کار حرفه‌ای و کارآمد باشند و از سوی دیگر در خانه نقش مراقب، مربی و مدیر فرزندان را ایفا کنند. این تعارض، اگر مدیریت نشود، به فرسودگی روانی و کاهش کیفیت زندگی منجر می‌شود.

بر این اساس در شرایطی که تقسیم نقش‌های سنتی در خانواده به گونه‌ای است که مسئولیت امور خانه و فرزندان را بر عهده زنان می‌گذارد، بانوان در تطبیق نقش‌های درون خانه و کارهای دیگر با چالش‌های فراوانی روبه‌رو خواهند شد. این مشکلات ممکن است سبب ترک شغل شود و مانع ورود زنان

به عرصه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی گردد یا به کاهش انگیزه فرزندآوری در آنان بینجامد.

■ آغاز فصل فشارهای چندلایه با شروع سال تحصیلی، مسئولیت‌های مادران شاغل به‌طور چشمگیری افزایش می‌یابد. از یک سو برنامه‌ریزی روزانه و مدیریت زمان می‌تواند مسئولیت‌های خانوادگی و فشارهای روانی مادران شاغل را به مراتب افزایش دهد و از سوی دیگر این مادران اغلب با فشارهای شغلی و عدم انعطاف‌پذیری محیط کار مواجهند. تنظیم ساعت خواب و بیداری بچه مدرسه‌ای‌ها، آماده‌سازی صبحانه، ناهار و میان وعده‌های مدرسه، هماهنگی با سرویس مدرسه یا رفت‌وآمد شخصی، پیگیری تکالیف، آزمون‌ها و فعالیت‌های فوق برنامه از جمله موضوعاتی است که همه مادران در فصل درس و مدرسه با آن مواجهند اما مادران شاغل باید همه این موارد را در کنار کار و مسئولیت‌های خارج از خانه هماهنگ کنند. این مادران ناگزیرند به واسطه اشتغال و فعالیت‌های اجتماعی‌شان، دست‌کم حدود ۱۰ ساعت خارج از خانه و خانواده به سر ببرند. پس بدیهی است که ساعات حضورشان در خانه با فشار کاری بیشتری برای انجام این هماهنگی‌ها همراه است. همچنان که اگر پای درددل این مادران بنشینید این موضوع میان‌شان مشترک است که بعد از یک روز کار و هشت ساعت کار و سروکله زدن با رباب رجوع و حداقل یک ساعت رانندگی مانند در ترافیک یا استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی و تحمل شلوغی‌های مترو، اتوبوس و دودین دنبال تاکسی، تازه وقتی به خانه می‌آیند باید با بچه‌ها سروکار بزنند و به تکالیف آنها رسیدگی کنند و

برنامه‌های روز بعدی آنها را برای تغذیه و انجام تکالیف و رساندن به سرویس مدرسه و بسیاری از کارهای مرتبط انجام دهند.

■ فشارهای شغلی و عدم انعطاف‌پذیری محیط کار کارگران اغلب برای همه افراد یکی است و زن و مرد و مادر و غیرمادر ندارد. قوانینی همچون دورکاری مادران شاغل هم اگر اجرایی نشود برای مادران با شرایط خاص و فرزندان زیر شش سال است و برای مادران دارای فرزند مدرسه‌ای کم‌فصل خاصی در نظر گرفته نشده است. تازه این قانون ضمانت اجرایی هم ندارد و کمتر شرکت و سازمانی است که این قانون را اجرایی کند، به همین خاطر هم مادران شاغلی که بچه مدرسه‌ای دارند با چالش‌های متعددی دست و پنجه نرم می‌کنند که می‌تواند فشارهای روانی متعددی را به آنها تحمیل کند. نبود مرخصی‌های مناسب برای شرکت در جلسات مدرسه، عدم امکان دورکاری یا کاهش ساعات کاری در فصل مدارس و نگاه منفی برخی مدیران به مادران شاغل به‌عنوان نیروی «کم‌کار» از جمله مواردی است که مادران شاغل در فصل درس و مدرسه با آن مواجه می‌شوند.

بر این اساس گاهی به نظر می‌رسد، ساختارهای اداری در ایران هنوز با مفهوم مادری سازگار نیستند. بسیاری از مادران شاغل مجبورند بین شغل و فرزند یکی را انتخاب کنند که این انتخاب اغلب با احساس گناه همراه است. مادرانی که شغل‌شان را انتخاب می‌کنند همواره با این عذاب وجدان مواجهند که نتوانسته‌اند به خوبی مادری کنند و مادرانی هم که برای مراقبت از فرزندان‌شان مجبور می‌شوند شغل‌شان را رها کنند، خیلی وقت‌ها با حسرت ترک شغل و فعالیت اجتماعی

مواجهند و به واسطه برخی باورهای نادرست اجتماعی و رساندن به سرویس مدرسه و بسیاری از کارهای و بهبودگی می‌کنند!

■ چالش‌های اقتصادی چالش‌های اقتصادی اما یک ضلع قابل تأمل اشتغال زنان است که نمی‌توان در بررسی این پدیده اجتماعی آن را نادیده گرفت. خیلی وقت‌ها زنان برای جور کردن کفه دخل و خرج خانه و خانواده ناگزیرند شاغل باشند. این مسئله به خصوص برای خانواده‌های دارای فرزند جدی‌تر می‌شود چرا که تورم بالا هزینه‌های زیادی را برای نگهداری از بچه‌ها به خانواده تحمیل می‌کند. در این میان هزینه‌های تحصیل اعم از شهریه مدارس و هزینه‌هایی همچون لوازم التحریر، لباس فرم، کتاب‌های کمک‌درسی، کلاس‌های تقویتی و سرویس می‌تواند به‌طور جدی چالش را بنگیز باشد و ضرورت اشتغال زن و مرد را برای برآمدن از پس هزینه‌های زندگی و خانواده ضروری تر کند.

■ تعارض‌های روانی و عاطفی مادران شاغل خیلی وقت‌ها با تعارض‌های روانی و عاطفی متعددی مواجه می‌شوند. احساس ناکامی در ایفای نقش مادری، اضطراب ناشی از عدم حضور در لحظات مهم فرزند و کاهش کیفیت ارتباط با فرزندان و همسر مصادیقی از این تعارض هاست که می‌تواند فشار مضاعفی را به این زنان تحمیل کند.

بر این اساس تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی، پیامدهایی جدی برای سلامت روان مادران دارد و آنها را دچار فرسودگی شغلی و خانوادگی می‌کند و گاهی حتی با کاهش رضایت از زندگی همراه است. در کنار اینها افزایش احتمال افسردگی و اضطراب و همینطور تأثیر منفی بر روابط همسری و تربیت فرزندان از جمله

«اشتغال از راه دور» نزدیک‌ترین راه‌حل برای کمک به مادران شاغل

زنان دورکار همچنان مشمول تمامی مزایای شغلی از جمله بیمه و مرخصی زایمان خواهند بود. هدف این قانون، حمایت از سلامت مادر و جنین و تسهیل دوران بارداری برای زنان شاغل است.

■ قانون دورکاری بیماران خاص

قانون دورکاری بیماران خاص به افراد مبتلا به بیماری‌های خاص و مزمن این امکان را می‌دهد بدون حضور در محیط کاری، وظایف خود را انجام دهند. این قانون با هدف کاهش مشکلات جسمی و جلوگیری از تشدید بیماری، برای این افراد در نظر گرفته شده است. بیماران خاص می‌توانند با ارائه مدارک پزشکی معتبر، درخواست دورکاری خود را ثبت کنند. کارفرمایان موظف هستند شرایط لازم برای دورکاری بیماران خاص را فراهم آورند و نباید تبعیضی در پرداخت حقوق و مزایا نسبت به سایر کارکنان، وجود داشته باشد. این افراد همچنان تحت پوشش بیمه و تسایر حمایت‌های قانونی خواهند بود. دورکاری بیماران خاص باعث افزایش بهره‌وری و کاهش فشارهای جسمی و روحی، برای این گروه از کارکنان می‌شود.

■ قانون دورکاری مادران دارای فرزند زیر ۶ سال

قانون دورکاری مادران دارای فرزند زیر شش سال، با هدف حمایت از بانوان شاغل دارای فرزند خردسال تصویب شده است. طبق این قانون، مادران می‌توانند به صورت دورکار فعالیت کنند تا امکان مراقبت بهتر از فرزندان خود را داشته باشند. این تسهیلات به ویژه برای مادرانی که امکان استفاده از مهدکودک ندارند، بسیار مفید خواهد بود.

بر اساس این قانون، سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی می‌توانند با موافقت مدیران مربوط به مادران دارای فرزند خردسال، امکان دورکاری را بدهند. این اقدام به افزایش بهره‌وری کاری و کاهش فشارهای خانوادگی برای این مادران، کمک خواهد کرد. در برخی موارد، دورکاری در ترکیبی نیز پیشنهاد می‌شود که در آن مادران، تنها بخشی از هفته را به صورت حضوری در محل کار، حاضر شوند.

موضوعات دیگری است که می‌تواند مادران شاغل را با فشارهای روانی و عاطفی جدی مواجه کند.

در پژوهشی کیفی که در سال ۱۴۰۲ از سوی دانشگاه علامه طباطبایی انجام شد، بیش از ۷۰درصد مادران شاغل از «احساس ناتوانی در مدیریت نقش‌ها» و «فشار روانی مزمن» سخن گفتند. با تمام اینها اما زنان به عنوان تیمی از بدنه جامعه می‌توانند در حوزه‌های اقتصادی نقش آفرینی جدی داشته باشند و شاید با تدابیری کم‌هزینه و آسان بتوان آنان را در مدیریت نقش‌های اجتماعی و خانوادگی و مادری کردن همراهی کرد تا هم اقتصاد کشور از ظرفیت این بخش از جامعه بتواند بهره‌برداری کند و هم مادران شاغل چالش‌ها و فشارهای روانی کمتری را تجربه کنند.

■ نقش مدارس و نهادهای حمایتی

مدارس می‌توانند نقش مهمی در کاهش فشار بر مادران ایفا کنند. ارائه خدمات مراقبتی بعد از ساعات مدرسه، برگزاری جلسات آنلاین اولیا و مربیان، همکاری با مراکز مشاوره برای حمایت روانی از خانواده‌ها و اطلاع‌رسانی شفاف و منظم درباره وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان از جمله مواردی است که مدارس می‌توانند اجرایی و به تعادل نقش‌های

مادران شاغل کمک کنند. از سوی دیگر با اصلاح ساختارهای اداری و قانونی مانند اجرای دقیق قوانین حمایتی مانند مرخصی زایمان، ساعات کاری منطعب و امکان دورکاری، ایجاد مهدکودک‌های سازمانی در محل کار و اعطای مرخصی ویژه برای شرکت در جلسات مدرسه مادران شاغل را برای مدیریت خانواده و مدرسه یار کرد. از سوی دیگر مدارس و ادارات می‌توانند با تهیه جزوات یا برگزاری کارگاه‌های آموزشی آنلاین در آموزش مهارت‌های مدیریت زمان و تعادل نقش‌ها به مادران شاغل کمک کنند. برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مادران شاغل در زمینه برنامه‌ریزی روزانه، مدیریت استرس و ارتباط مؤثر با فرزندان می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

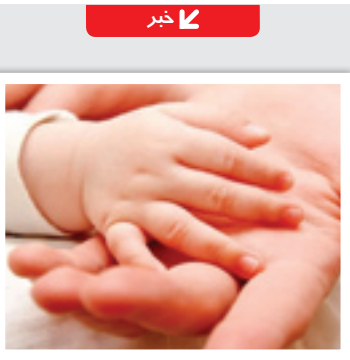
■ تقویت نقش پدران در خانواده

هر چند به‌طور سنتی مردان نقش کمتری را در اداره امور خانه و رسیدگی به وضعیت تحصیلی فرزندان ایفا می‌کنند اما همراهی آنها با همسران‌شان می‌تواند هم در زمینه فرزندپروری و شکل‌گیری ارتباطات بهتر بین پدر و فرزندان منتهی شود و هم از فشارهای روانی مادران بکاهد.

تقسیم عادلانه وظایف خانوادگی بین زن و مرد، نه تنها به کاهش فشار بر مادران کمک می‌کند، بلکه الگوی سالمی برای فرزندان فراهم می‌سازد. تشویق مردان به مشارکت بیشتر در امور تربیتی و خانه‌داری و تغییر نگرش فرهنگی نسبت به تقسیم وظایف خانوادگی بسیار راهگشاست.

بازگشایی مدارس برای مادران شاغل، آغاز دورهای جدیدی و تسهیل فرزند و اینکه در این حکم قانونی (ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۲۴مهر ۱۴۰۰) تفاوتی بین اینکه حقوق‌بگیر سرپرست خانوار باشد یا خیر، وجود ندارد، بنابراین دستورالعمل ۱۳خرداد۱۴۰۲ وزارت آموزش و

پرورش که براساس آن مقرر شده است: «معافیت مالیاتی موضوع قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت فقط برای سرپرست خانواده مشمول در یافت حق اولاد قابل اعمال است». از این جهت که موجب محدود شدن حکم قانونگذار به حقوق‌بگیران سرپرست خانوار و محروم‌شدن سایر حقوق‌بگیران شده، خلاف قانون است و ابطال می‌شود.



خبری خوش برای زنانی که در ۱۴۰۵ مادر می‌شوند

دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی از تصویب مصوبه‌ای جدید برای حمایت از جوانی جمعیت خبر داد که بر اساس آن به مادران دارای فرزند متولد شده از ابتدای سال ۱۴۰۵ به مدت دو سال، ماهانه ۲میلیون تومان کمک‌هزینه پرداخت می‌شود.

طبق توضیحات حجت‌الاسلام والمسلمین عبدالحسین خسروپناه این مصوبه با عنوان «الزامات و راهکارهای بهبود وضعیت جمعیت کشور» در جلسه ۹۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی در تاریخ چهارم شهریور به تصویب رسید و مسعود پزشکیان، رئیس‌جمهور آن را در ۲۴شهریور ابلاغ کرد. دبیر ششورا با اشاره به دو محور اصلی این مصوبه، گفتمان‌سازی و حمایت مالی را مهم‌ترین بخش‌های آن دانست.

مهم‌ترین بخش این مصوبه، طرح «کارت امید مادر» است. به گفته خسروپناه، از ابتدای سال ۱۴۰۵ به هر مادری که فرزندش متولد شود، به مدت ۲۴ماه، مبلغ ۲میلیون تومان به صورت ماهانه واریز خواهد شد. این مبلغ برای تأمین هزینه‌های خوراک، پوشاک و ملزومات کودک در نظر گرفته شده و بودجه آن در سازمان برنامه و بودجه نهایی شده است. این حمایت بدون هیچ شرط دیگری شامل همه مادران می‌شود.

■ اعمال معافیت مالیاتی حقوق بانوان دارای ۳فرزند و بیشتر خبر خوب دیگر اینکه در حالی که وزارت آموزش و پرورش معافیت مالیاتی بانوان شاغل دارای سه فرزند و بیشتر را متوقف کرده بود، با ابطال بخشنامه مربوط از سوی دیوان عدالت اداری، بار دیگر این معافیت مالیاتی اعمال شد.

در متن ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت چنین آمده است: میزان معافیت مالیاتی اشخاص حقیقی موضوع ماده ۸۴ قانون مالیات‌های مستقیم اصلاحی مصوب ۳۱تیر۱۳۹۴ به ازای فرزند سوم و بیشتر که بعد از تصویب این قانون متولد شود، به ازای هر فرزند مشمول ۱۵درصد تخفیف مشروط به تصویب آن در بودجه سنواتی می‌شود. این تخفیف حداکثر سه بار قابل استفاده است.



هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز رأی نهایی را صادر کرد که در آن آمده است: با عنایت به اطلاق حکم قانونگذار و اینکه در این حکم قانونی (ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۲۴مهر ۱۴۰۰) تفاوتی بین اینکه حقوق‌بگیر سرپرست خانوار باشد یا خیر، وجود ندارد، بنابراین دستورالعمل ۱۳خرداد۱۴۰۲ وزارت آموزش و پرورش که براساس آن مقرر شده است: «معافیت مالیاتی موضوع قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت فقط برای سرپرست خانواده مشمول در یافت حق اولاد قابل اعمال است». از این جهت که موجب محدود شدن حکم قانونگذار به حقوق‌بگیران سرپرست خانوار و محروم‌شدن سایر حقوق‌بگیران شده، خلاف قانون است و ابطال می‌شود.

■ حمایت از زنان سرپرست خانوار با اختصاص غرفه‌های ویژه در میادین تره‌بار شهرداری‌های یکی از دستگاه‌هایی هستند که سازوکارهای لازم را برای حمایت از زنان سرپرست خانوار در اختیار دارند، حالا هم انتظار که مهدی یختمیاری‌زاده، مدیرعامل سازمان میادین میوه و تره‌بار شهرداری تهران خبر داده است، در حال حاضر برخی زنان سرپرست خانوار در قالب غرفه‌داری در حوزه مواد غذایی و سایر محصولات فعالیت دارند. به گفته وی، امسال پنج غرفه پوشاک به این گروه اختصاص داده شده است. این اقدام در قالب دور جدید همکاری با اداره کار امور بانوان شهرداری تهران، به‌شخصی اردبیلی و تیم‌شان انجام شده است که زنان سرپرست خانوار تولیدات خود را در اینجا عرضه می‌کنند.»



■ قانون دورکاری بانوان باردار

قانون دورکاری بانوان باردار یکی از حمایت‌های مهم برای زنان شاغل محسوب می‌شود. طبق این قانون، بانوان باردار در صورت تمایل و تأیید پزشک معتمد، می‌توانند در دوره بارداری به صورت دورکار فعالیت کنند. این قانون با هدف کاهش مشکلات جسمی ناشی از رفت‌وآمد و فشار کاری برای زنان باردار، تصویب شده است. بر اساس قانون دورکاری بانوان باردار، کارفرمایان باید وظایف متناسب با شرایط جسمانی این بانوان را تعیین کنند. در این دوران،

محسوب می‌شود. سازمان‌ها و نهادهای مختلف موظف هستند در صورت امکان، تسهیلات لازم برای اجرای دورکاری بانوان شاغل را فراهم کنند.

در این قانون، حقوق بانوان شاغل دورکار، مشابه کارکنان حضوری محاسبه می‌شود و نباید تبعیضی در پرداخت‌ها وجود داشته باشد. علاوه بر این، کارفرمایان باید ابزارهای لازم برای دورکاری را در اختیار بانوان قرار دهند تا عملکرد آنها تحت تأثیر کمبود امکانات قرار نگیرد.