



قانون باید منعطف باشد تامین مادری و جایگاه شغلی مجبور به انتخاب نشویم!

■ فهیمه کریمی مهرمادر دختری ۱۳ ماهه است. او برای اینکه زمان بیشتری در کنار فرزندش باشد، از پست مدیریتی خود گذشته است. صدیقه غلامی، همکار او نیز پس از نزدیک به سه دهه کار و در آستانه یازدهمین سالگرد خدمت، هنوز جمله پسر ۲۵ ساله اش را به یاد دارد: «مامان، تو که همیشه اداره بودی...» این دو روایت، اگرچه از شرایط متفاوتی می آیند اما یک دغدغه مشترک دارند: چگونه می توان میان مادری و اشتغال، بدون قربانی کردن یکی به نفع دیگری، تعادل ایجاد کرد؟ کریمی مهر، دکترای جامعه شناسی و کارشناس حوزه آسیب های اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، پیش از مادر شدن ریاست گروه مطالعات و بررسی آسیب های اجتماعی را بر عهده داشت که پس از تولد فرزندش از این سمت کناره گرفت. او معتقد است مسئله، ناتوانی زن در مدیریت نقش هایش نیست بلکه محیط کار باید امکان بیشتری برای هماهنگی مسئولیت های شغلی و خانوادگی فراهم کند. صدیقه غلامی نیز در آستانه یازدهمین سالگرد خدمت، تجربه های را مرور می کند که بسیاری از امکانات امروز برای مادران شاغل وجود نداشت. | صفحه ۱۰

بررسی چالش های کار و زندگی زنان شاغل به انگیزه فرار سیدن روز کارمند

ساعت شنی مادران کارمند خسته نمی شود؟!



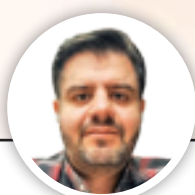
زهره خدادادی، رئیس فراقسیون زنان و خانواده مجلس:



دکتر منصوره شعبانی، رئیس دبیر خانه ستاد جوانی جمعیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:



فاطمه حامد ابریشم تاب، مدیر کل امور بانوان و خانواده استانداری خراسان رضوی:



دکتر محمدامیر هاشم پور، مدیر عامل مؤسسه روانشناسی باتاب هزاره فردا:

مادر شاغل نباید مدیر و مجری تمام جزئیات زندگی خانواده باشد

قوانین حمایتی از زنان کارمند نیازمند ضمانت اجرایی است

حقوق تربیتی مادران کارمند باید در نظام اشتغال دیده شود

دور کاری بانوان کارمند بدون حفظ مزایا شمشیر دولبه است

مسئولیت نظام اداری، خانواده و جامعه در قبال زنان کارمند

وقتی اداره در کی از مادری و همسری توندارد!

به رسمیت بشناسند. باهمه اینها، هیچ قانون و سیاستی نمی تواند جای خانواده را بگیرد. اگر زن در خانه شاغل باشد و مرد همچنان خانه را «مسئولیت زن» بداند، حتی بهترین سیاست های اداری هم نمی توانند فشار را کاملاً از بین ببرند. مرد شاغل باید بیذبرد که خانواده یک پروژه مشترک است. زن نیز نباید از خود انتظار داشته باشد که همه چیز را به تنهایی مدیریت کند. این نکته شاید ساده به نظر برسد، اما در عمل بسیار دشوار است. تعادل به معنای انجام دادن همه کارها نیست؛ تعادل یعنی تقسیم درست مسئولیت ها. مادر خوب از رومادری نیست که همه چیز را خودش انجام می دهد. همسر خوب نیز کسی نیست که تمام بار خانه را به تنهایی تحمل می کند. خانواده سالم، خانوادهای است که در آن اعضا بخشی از مسئولیت را واقعاً بر عهده می گیرند. یک اشتباه دیگر نیز وجود دارد: قهرمان سازی از زن شاغل. اینکه بگوییم «زن ایرانی آنقدر توانمند است که هم کار می کند، هم بچه بزرگ می کند، هم خانه را می چرخاند و هم همیشه لیخند می زند»، در ظاهر تعریف است، اما در باطن می تواند خطرناک باشد. جامعه ای که مادرانش دائماً فرسوده اند، نمی تواند انتظار داشته باشد نسل آینده در آرامش رشد کند. جامعه ای که زنان متخصصش به دلیل فشارهای خانوادگی و شغلی از بازار کار خارج می شوند، نمی تواند از هدر رفت سرمایه انسانی گلایه کند و خانوادهای که تمام مسئولیت های بنیان را بر دوش یک نفر می گذارد، دیر یا زود هزینه آن را در رابطه زوجین، تربیت فرزند و کیفیت زندگی خواهد پرداخت. بنابراین مسئله اصلی این نیست که «زن باید کار کند یا نکند». این سؤال بیش از حد ساده است. سسؤال جدی تر این است: اگر زن کار می کند، جامعه، دولت، رئیس و مدیر، همسر و خود خانواده چگونه باید مسئولیت های ناشی از این انتخاب را میان خود تقسیم کنند؟ فرسودگی اما اگر این مسئولیت تقسیم شود، اشتغال زن می تواند نه تهدیدی برای خانواده، بلکه یکی از پایه های توان اقتصادی خانواده و سرمایه انسانی کشور باشد. مادر شاغل نه یک مسئله فرعی و نه یک گروه نیازمند ترجم است. او در نقطه تلاقی سه میدان استاده است: اقتصاد، خانواده و جامعه. حقوقی که به خانه می آورد، بخشی از اقتصاد خانواده را می چرخاند؛ تخصصی که در محل کار ارائه می دهد، بخشی از سرمایه انسانی کشور است و وقتی شب به خانه بازمی گردد، همچنان از او انتظار می رود عاطفه، تربیت و آرامش خانواده را مدیریت کند. این معادله تازمانی پایدار است که همه اضلاع آن سهم خود را بر داند. اگر قرار باشد زن تنها ضلع فعال این معادله باشد، دیر یا زود یکی از سه چیز آسیب می بیند: سلامت زن، کیفیت خانواده یا بهره وری شغلی و این دیگر فقط مسئله زنان نیست؛ مسئله عقلایت اقتصادی و اجتماعی یک کشور است. شاید مهم ترین تغییر نگاه همین باشد: زن کارمند را نباید میان «کار» و «خانواده» انتخاب گر اجباری دید. باید شرایطی ساخت که انتخاب او هر چه باشد، از سراسر اجبار و فرسودگی نباشد. زن کارمند سرمایه انسانی کشور است اما سرمایه ای که اگر دائماً تحت فشار قرار گیرد، به جای شکوفایی، مستهلک می شود و این واقعیتی است که اگر امروز جدی گرفته نشود، هزینه آن فردا فقط بر دوش زنان نخواهد بود؛ خانواده و اقتصاد ایران نیز آن را پرداخت خواهند کرد.

یکی از حساس ترین موضوعات درباره اشتغال زنان، رابطه زن و مرد درون خانه است. اشتغال زن به خودی خود مشکل نیست. مشکل زمانی ایجاد می شود که الگوی نقش ها تغییر کرده، اما ذهنیت ها تغییر نکرده باشند. اگر زن شاغل باشد اما همچنان مسئول اصلی خانه، فرزند، خرید، آشپزی، نظافت، پیگیری امور مدرسه، مراقبت هنگام بیماری کودک و برنامه ریزی خانوادگی باقی بماند، در واقع خانواده یک نیروی اقتصادی جدید پیدا کرده، بدون آنکه مسئولیت های قبلی را باز توزیع کرده باشد. اینجاست که مسئله «کمک کردن مرد» کافی نیست. ادبیات «کمک به همسر» گاهی خود نشانه یک سوء تفاهم بزرگ است. وقتی هر دو نفر شغالند، مرد قرار نیست به زن کمک کند، قرار است بخشی از مسئولیت مشترک زندگی را بر عهده بگیرد. این تفاوت زبانی، تفاوتی عمیق در نگاه به خانواده ایجاد می کند. اگر مرد ظرف ها را بشوید، او «کمک کرده است»؛ اما اگر همان کار بخشی از وظیفه مشترک تلقی شود، دیگر لطفی در کار نیست. البته نباید در دام روایت یک طرفه افتاد. همه مردان شاغل بی مسئولیت نیستند و همه زنان نیز قربانی شرایط نیستند. در نهایت، باید واقع بین بود. خانواده امروز با هزینه های واقعی زندگی مواجه است و نمی توان درباره اشتغال زنان بدون توجه به اقتصاد سخن گفت. اگر حقوق یک زن بخش مهمی از هزینه های خانواده را تأمین می کند، اشتغال او یک ضرورت اقتصادی است اما اگر برای اشتغال او هیچ سازوکاری برای مراقبت از کودک، مرخصی مناسب، تعطیل شغلی، حمل و نقل، خدمات نگهداری و تقسیم مسئولیت در خانه وجود نداشته باشد، خانواده عملاً از مرد زن استفاده می کند، اما هزینه بنیان اشتغال را نیز از او مطالبه می کند. این معادله در بلندمدت عادلانه نیست. اقتصاد خانواده باید درآمد را ببیند، اما هزینه زمانی و روانی تولید آن درآمد را نیز باید محاسبه کند. از سویی وقتی مشارکت اقتصادی زنان به عنوان بخشی از توسعه کشور اهمیت دارد، سیاست های اشتغال، تأمین اجتماعی، بیمه، حمایت از مادران، خدمات نگهداری کودک و قوانین کار باید این واقعیت را

بانوی کارمند ایرانی امروز در یکی از پیچیده ترین موقعیت های اجتماعی خود به پز شک، نظافت و برنامه ریزی امور خانواده، مسئولیت مشترک زن و مرد است. وقتی تمام این وظایف به صورت پیش فرض بر عهده مادر قرار می گیرد، حتی اگر مادر شاغل باشد، فشار مضاعفی شکل می گیرد. مشارکت واقعی پدران فقط باعث سبک تر شدن فهرست کارهای مادر نمی شود؛ به سلامت روان او، کیفیت رابطه زوجین و حتی رابطه پدر و فرزند نیز کمک می کند. فرهنگ خانواده باید از «مادر همه کاره» به سمت «خانواده مشارکت محور» حرکت کند. شاید یکی از مهم ترین کارهایی که مادران شاغل می توانند برای خود انجام دهند، پذیرفتن این واقعیت باشد که قرار نیست دست همه چیز همیشه عالی باشد. خانه همیشه مرتب نخواهد بود. گاهی غذای آماده روی سفره خواهد بود. بعضی شب ها مادر آن قدر خسته است که حوصله بازی کردن ندارد. گاهی جلسه کاری مهم تر از حضور در یک برنامه مدرسه خواهد بود و گاهی هم بر عکس، خانواده اولویت پیدا می کند. مادر شاغل نباید بین «مادر خوب بودن» و «موفق بودن» یکی را انتخاب کند. شاید زمان آن رسیده است که روایت دیگری را جایگزین کنیم؛ روایتی که در آن مادر شاغل مجبور نیست برای اثبات عشق خود به فرزند، از آرزوها و توانایی هایش دست همه چیز همیشه عالی باشد. حرف های خود نیز مجبور نیست بخش مادری زندگی اش را پنهان کند. او می تواند مادر باشد، همسر باشد، کارمند باشد و در عین حال خودش هم باشد. راه رسیدن به این تعادل فقط از مسیر تلاش بیشتر خود هم نمی گذرد. خانواده باید همراه شود، پدر باید شریک مسئولیت باشد، رئیس اداره باید انعطاف پذیر تر شود، قانون باید ضمانت اجرایی داشته باشد و جامعه باید از قضاوت درباره مادران شاغل فاصله بگیرد. مادر شاغل نباید برای اینکه در کارش موفق است، احساس گناه کند؛ همان طور که نباید برای اینکه گاهی خانواده را در اولویت قرار می دهد، احساس کند کارمند ضعیفی است. او نیازی به انتخاب میان دو هویت ندارد. آنچه نیاز دارد، محیطی است که به او اجازه دهد هر دو را با کیفیتی انسانی و واقعی تجربه کند. شاید مهم ترین جمله ای که باید به مادران شاغل گفت همین باشد: قرار نیست برای دوست داشتن فرزند، از خود دست بکشی و قرار نیست برای موفقیت خود، بابت مادری احساس گناه کنی.

زن کار می کند، نه فقط برای آنکه «استقلال مالی» داشته باشد، بلکه گاهی برای آنکه اجازه خانه پرداخت شود، فرزند امکان تحصیل مناسب داشته باشد یا خانواده بتواند از پس هزینه های جاری بر آید. در چنین شرایطی، اشتغال زنان دیگر موضوعی حاشیه ای نیست؛ بخشی از سازوکار بقای اقتصادی خانوار است اما اینجا یک تناقض مهم وجود دارد. وقتی اقتصاد خانواده به درآمد زن نیاز دارد، چرا هنوز مسئولیت های خانوادگی او به همان اندازه گذشته تعریف می شود؟ اگر زن و مرد هر دو برای تأمین هزینه های خانه کار می کنند، منطقی است که زمان و انرژی هر دو نیز سرمایه مشترک خانواده محسوب شود. نمی توان درآمد زن را «ضروری» دانست اما زمان او را «اختیاری» تلقی کرد. این همان نقطه ای است که بسیاری از اختلافات خانوادگی از آنجا آغاز می شود.

جستار

ناصر سهرابی

به خاطر مادر بودن و کارمند بودن احساس گناه نکن!

نمی کند؛ او شریک زندگی و شریک مسئولیت است. مراقبت از کودک، خرید، پخت و پز، رسیدگی به مدرسه، بردن کودک به پزشک، نظافت و برنامه ریزی امور خانواده، مسئولیت مشترک زن و مرد است. وقتی تمام این وظایف به صورت پیش فرض بر عهده مادر قرار می گیرد، حتی اگر مادر شاغل باشد، فشار مضاعفی شکل می گیرد. مشارکت واقعی پدران فقط باعث سبک تر شدن فهرست کارهای مادر نمی شود؛ به سلامت روان او، کیفیت رابطه زوجین و حتی رابطه پدر و فرزند نیز کمک می کند. فرهنگ خانواده باید از «مادر همه کاره» به سمت «خانواده مشارکت محور» حرکت کند. شاید یکی از مهم ترین کارهایی که مادران شاغل می توانند برای خود انجام دهند، پذیرفتن این واقعیت باشد که قرار نیست دست همه چیز همیشه عالی باشد. خانه همیشه مرتب نخواهد بود. گاهی غذای آماده روی سفره خواهد بود. بعضی شب ها مادر آن قدر خسته است که حوصله بازی کردن ندارد. گاهی جلسه کاری مهم تر از حضور در یک برنامه مدرسه خواهد بود و گاهی هم بر عکس، خانواده اولویت پیدا می کند. مادر شاغل نباید بین «مادر خوب بودن» و «موفق بودن» یکی را انتخاب کند. شاید زمان آن رسیده است که روایت دیگری را جایگزین کنیم؛ روایتی که در آن مادر شاغل مجبور نیست برای اثبات عشق خود به فرزند، از آرزوها و توانایی هایش دست همه چیز همیشه عالی باشد. حرف های خود نیز مجبور نیست بخش مادری زندگی اش را پنهان کند. او می تواند مادر باشد، همسر باشد، کارمند باشد و در عین حال خودش هم باشد. راه رسیدن به این تعادل فقط از مسیر تلاش بیشتر خود هم نمی گذرد. خانواده باید همراه شود، پدر باید شریک مسئولیت باشد، رئیس اداره باید انعطاف پذیر تر شود، قانون باید ضمانت اجرایی داشته باشد و جامعه باید از قضاوت درباره مادران شاغل فاصله بگیرد. مادر شاغل نباید برای اینکه در کارش موفق است، احساس گناه کند؛ همان طور که نباید برای اینکه گاهی خانواده را در اولویت قرار می دهد، احساس کند کارمند ضعیفی است. او نیازی به انتخاب میان دو هویت ندارد. آنچه نیاز دارد، محیطی است که به او اجازه دهد هر دو را با کیفیتی انسانی و واقعی تجربه کند. شاید مهم ترین جمله ای که باید به مادران شاغل گفت همین باشد: قرار نیست برای دوست داشتن فرزند، از خود دست بکشی و قرار نیست برای موفقیت خود، بابت مادری احساس گناه کنی.



نیره ساری

مادر شاغل در ایران اغلب نه با یک شغل، بلکه با مجموعه ای از مسئولیت های همزمان زندگی می کند؛ مسئولیت هایی که بسیاری از آنها دیده نمی شوند. کار اداری پایان می یابد، اما کار او تمام نمی شود. بعد از بازگشت به خانه، نوبت تهیه غذا، رسیدگی به تکالیف فرزند، نظافت خانه، توجه به همسر، برنامه ریزی برای روز بعد و هزاران کار ریز و درشت دیگری است که معمولاً عنوان فعالیت و کار روی آنها گذاشته نمی شود. در چنین شرایطی، عجیب نیست اگر بسیاری از مادران شاغل گاهی احساس کنند در هیچ کدام از نقش های خود به اندازه کافی خوب نیستند. در محل کار، نگرانند که مادر بودن باعث شود کارمند کم تعهدتری به نظر برسند و در خانه، نگرانند که اشتغال باعث شده مادر کافی برای فرزندانشان نباشند. این همان نقطه ای است که احساس گناه شکل می گیرد؛ احساسی که می تواند آرام آرام به فرسودگی، اضطراب و حتی ناراضیاتی از خود منجر شود. اما شاید لازم باشد یکبار این سؤال را جدی تر بررسییم: چرا مادری که برای ساختن آینده خود و خانواده اش تلاش می کند، باید بابت موقعیت شغلی احساس گناه کند؟ یکی از مشکلات اصلی، تصویری است که از «مادر ایده آل» ساخته ایم. در این تصویر، مادر باید همیشه در دسترس باشد، همیشه صبور باشد، خانه مرتب باشد، غذای مناسب آماده باشد، به درس و تربیت فرزند رسیدگی کند و در عین حال هیچ گاه خسته، عصبانی یا نگران نباشد. در سویی دیگر، «کارمند نمونه» نیز تصویری مشابه دارد؛ کسی که همیشه در دسترس است، اضافه کاری می کند، کارها را بدون وقفه تحویل می دهد، در جلسات حضور کامل دارد و هیچ گاه به دلیل مسائل خانوادگی از برنامه کاری عقب نمی ماند. چه بسا جمع کردن این دو تصویر در یک نفر تقریباً ناممکن است. مسئله این نیست که زنان نمی توانند هم مادر باشند و هم در کار خود موفق شوند. مسئله این است که گاهی از آنها انتظار داریم در هر دو نقش، استاندارد غیر واقعی و دست نیافتنی داشته باشند. حال آنکه مادر شاغل قرار نیست در تمام ساعات شبانه روز در بهترین نسخه خود باشد. او نیز خسته می شود، اشتباه می کند، گاهی غذای ساده تری درست می کند، ممکن است یک جلسه مدرسه را از دست بدهد یا نتواند هر شب برای فرزندش کتاب بخواند. این ها نشانه شکست او در مادری نیست، بلکه نشانه انسان بودنش است. بسیاری از مادران شاغل زمانی که فرزندشان را به مهد کودک یا مدرسه می سپارند و راهی محل کار می شوند، احساس عذاب وجدان دارند. حتی ممکن است وقتی در محل کار موفقیتی به دست می آورند، به جای احساس رضایت، با خودشان فکر کنند: نکنند این موفقیت به قیمت کم توجهی به بچه ها تمام شده باشد؟! این نگاه نیازمند اصلاح است. فرزند به مادری نیاز ندارد که تمام زندگی خود را تعطیل کرده باشد تا ثابت کند او را دوست دارد. آنچه کودک بیش از هر چیز نیاز دارد، رابطه ای امن، محبت آمیز و قابل اعتماد است. کیفیت رابطه الزاماً با تعداد ساعت هایی که مادر در خانه حضور دارد یکی نیست. البته که سهم پدر را نباید فراموش کرد و یکی از مهم ترین تغییراتی که باید در خانواده اتفاق بیفتد، عبور از مفهوم «کمک کردن پدر به مادر» است. پدر در خانه «کمک»