گزارش «شهروند» از دغدغه‌های زنان درباره طرح بازنشستگی پیش از موعد

خیری که خواهان ندارد

بازنشستگی پیش از موعد از دردهای زنان نمی کاهد

عکس‌ها: ایرنا

روشنک مشتاق| افزایش تحصیلات، ورود به دانشگاه و بازار کار از جمله تغییراتی است که بخش قابل توجهی از زنان ایرانی طی سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند. این تجربه برای زنان فرصت‌ها، چالش‌ها و گاه تهدیدهایی به وجود آورده است. فرصت‌هایی همانند بهبود موقعیت اجتماعی، استقلال مالی و چالش‌هایی مثل عدم توانایی در هماهنگی نقش‌های سنتی و مدرن ازجمله این موارد است. این چالش‌ها در کنار عدم برابری جنسیتی در محیط کار موجب می‌شود زنان نسبت به مردان با مشکلات بیشتری روبه‌رو شوند.

بر اساس گزارش کمیسیون فرصت‌های برابر (EqualOpportunities Commission) سالانه سی‌هزار زن در انگلستان به دلیل بارداری، از کار اخراج و بیش از دویست‌هزار نفرشان در محل کار موردانواع تبعیض‌های کاری قرار می‌گیرند.

نتیجه مطالعه جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکارانش در سال ۸۷ نشان می‌دهد، زنان دانشگاهی در ایران و برخی کشورهای دیگر در موقعیت‌های علمی و حرفه‌ای با موانع زیادی مانند تبعیض جنسیتی در استخدام، فشارهای خانوادگی، مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیررسمی، تحرک عمودی و مشارکت در تصمیم‌گیری مواجه هستند.

برای رفع مشکلات زنان شاغل بهتر است قبل از هرچیزی دغدغه و مشکلات آنها را از زبان خودشان بشنویم. دغدغه‌هایی که شاید در دنیای مردانه جایی نداشته باشد و جزیی از حقوق اولیه‌شان محسوب شود.

رضوان ۲۹ساله، کارشناس جهانگردی است. حدود ۵سال است که در این آژانس هواپیمایی مشغول کار است. او می‌گوید: «مهم‌ترین مشکلات زنان شاغل نبود امنیت کاری است. من قبل از اینکه اینجا استخدام شوم، در یک آژانس مسافرتی به مدت سه ماه به شرط استخدام بدون هیچ قراردادی کارآموزی کردم و برای این کارآموزی ماهیانه ۲۰۰هزار تومان پرداخت می‌کردم. بعد از سه ماه مدیر دفتر گفت که به من احتیاجی ندارند و مرا اخراج کرد.» لبخندی می‌زند و می‌گوید: «تجربه کاری بسیار بدی بود. چند نفر دیگر از دوستانم هم همین بلا سرشان آمد. بعضی از شرکت‌های خصوصی افراد را به‌عنوان کارآموز بدون عقد قرارداد و بیمه استخدام می‌کنند، در ازای کارآموزی از آنها شهریه می‌گیرند و دیگر کارمند استخدام نمی‌کنند. بعد از یک مدت او را اخراج می‌کنند و کارآموز دیگری می‌گیرند، در نتیجه بدون اینکه حقوقی پرداخت کنند، کارهایشان را انجام می‌دهند.»

فرناز که روبه‌روی رضوان پشت پیشخوان نشسته است و مشغول خرید بلیت برای مسافرت است، می‌گوید: «من پرستار هستم و در بیمارستان کار می‌کنم، در ازای کار زیاد و سخت، درآمد پایینی دارم. من ازدواج نکردم، اما مشکل بسیاری از همکارانم که بچه دارند، نبود مهدکودک برای فرزندانشان در بیمارستان است. هزینه‌های مهدکودک سرسام‌آور و حقوق آنها پایین است و مجبور می‌شوند فرزندانشان را برای مراقبت به خانه مادر یا مادرشوهرشان ببرند.»

لیدا ۲۹ساله و کارمند یک شرکت خصوصی است او می‌گوید: «مشکلات کار برای زنان فقط در محیط کار نیست، بلکه قبل از ورود به بازار کار در جریان آزمون‌های استخدامی نیز به وضوح دیده می‌شود، وقتی کاری که توانایی و قدرت بدنی لازم ندارد و زن و مرد در انجام آن برابر هستند، اما برای استخدام فقط نیروی مرد را گزینش می‌کنند، نشانه‌ای بارز از تبعیض است.»

سمیرا میرحسینی دکترای جامعه‌شناسی در گفت‌وگو با «شهروند» می‌گوید: «زنان شاغل به‌طور همزمان نقش همسری، مادری و کارمندی را برعهده می‌گیرند. این مسئولیت همزمان موجب می‌شود فشار کاری آنها از مردان بیشتر باشد و گاه موجب دلزدگی زن از محیط کار شود. اما تعهد زیاد به هر سه نقش موجب می‌شود که بیشتر احساس موفقیت و رضایت کند، در نتیجه باید بین هر سه نقش تعادل و هماهنگی ایجاد کند تا بتواند از پس مسئولیت آنها برآید.

این برقراری تعادل تنها در صورتی امکان دارد که زن از محیط کار و درآمد خود راضی باشد تا با خیال آسوده مسئولیت‌ها را برعهده گیرد. برای مثال زنی که درآمد مناسبی دارد می‌تواند کودک خود را در مهدکودک بگذارد و در محیط کار فکرش درگیر نگهداری فرزندش نباشد.» او معتقد است با وجود چالش‌هایی که در محیط کار برای زنان به وجود می‌آید و این چالش‌ها ممکن است زندگی شخصی و خانوادگی‌اش را تحت‌الشعاع قرار دهد اما نتیجه مطالعات نشان می‌دهد زنان شاغل نسبت به زنان خانه‌دار باهوش‌تر، مستقل‌تر، سختکوش‌تر و موفق‌تر هستند.

ساعت ۵عصر آخرین روزهای زمستان است، در یکی از کافه‌های میدان تجریش به همراه سه نفر از همکارانش نشسته و خستگی یک روز کاری را با نوشیدن یک قهوه تلخ سر می‌کشد. آفتاب بی‌رمق نارنجی‌رنگ از پشت پنجره کافه صورتش را نوازش می‌دهد، سمانه ۲۲ساله، لیسانس حسابداری و کارمند یک شرکت خصوصی است. سمانه می‌گوید: «زنان ایرانی با تمام تلاشی که برای زندگی‌شان می‌کنند هنوز به جایگاه مطلوب در جامعه دست نیافته‌اند. زنان مشکلات زیادی دارند، عدم امنیت در مکان‌های اجتماعی، نبود امنیت شغلی، نیافتن شغل متناسب با سطح تحصیلات، بالا رفتن سن ازدواج دختران و بیکاری بخشی از این مشکلات است. البته بسیاری از این مشکلات در بین زنان و مردان مشترک است.»

> **نتیجه مطالعه جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکارانش در سال ۸۷ نشان می‌دهد زنان دانشگاهی در ایران و برخی کشورهای دیگر در موقعیت‌های علمی و حرفه‌ای با موانع زیادی مانند تبعیض جنسیتی در استخدام، فشارهای خانوادگی، مشکل حضور در شبکه‌های اجتماعی غیررسمی تحرک عمودی و مشارکت در تصمیم‌گیری مواجه هستند**

حین صحبت قهوه‌اش را می‌نوشد. سمانه می‌گوید: «مشکلات زنان در قشرها و سنین مختلف متفاوت است، من هیچ‌گاه دغدغه مالی و اقتصادی نداشته‌ام و مشکلاتم به درس، دانشگاه و نهایتا ازدواج خلاصه می‌شود، اما زنان زیادی را می‌شناسم زنانی که صبح از خواب بیدار می‌شوند، چشم‌هایشان را می‌مالند و با چشم‌های نیمه‌باز در سایت‌های کاریابی و نیازمندی‌های روزنامه به دنبال کار می‌گردند و در این میان پیشنهادهای بی‌شرمانه‌ای هم به آنها می‌شود و متأسفانه برخی از آنها هیچ‌گاه به شغل مورد علاقه‌شان دست نمی‌یابند.»

در اتوبوس نشسته است، سرش را به پنجره اتوبوس تکیه داده و چشم‌هایش را که از فرط خستگی همانند کاسه خون شده می‌بندد و به موسیقی‌ای که از رادیو اتوبوس پخش می‌شود، گوش می‌کند. مینا ۲۸ساله، کارشناس رشته هتلداری و کارمند آژانس هواپیمایی است. او درباره مهم‌ترین دغدغه زندگی‌اش می‌گوید: «اگر پول داشتم محال بود که سر کارم بروم، بچه سه ساله‌ام را مادرم نگه می‌دارد، فقط روزی ۴ساعت او را می‌بینم روزها که سر کار هستم و شب که به خانه می‌رسم آن‌قدر خسته است که زود می‌خوابد، دلم برای دخترم می‌سوزد، از مادربودن فقط نامش را یدک می‌کشم، شوهرم یک کارمند معمولی است، حقوق او خرج اجاره‌خانه می‌شود و اگر من کار نکنم، برای نان شبمان معطل می‌مانیم.»

به همراه دوستش روی نیمکت پارک نشسته و نوه‌اش که با بچه‌های دیگر مشغول بازی است را نگاه می‌کند. پنجاه‌ساله، اسمش ایران است و با دخترش زندگی می‌کند. او که ۴سال است بازنشسته شده، این روزها برای خرج زندگی‌اش مجبور است در مطب یک پزشک کار کند. ایران خانم می‌گوید: «همسرم ۸سال است که فوت کرده، دخترم چندسال پیش ازدواج کرد و شوهرش فوت کرد، حالا با دختر و نوه‌ام زندگی می‌کنم.» از ظرف پیراشکی که برای نوه‌اش آورده، تعارف می‌کند و ادامه می‌دهد: «دخترم خیاطی می‌کند و من هم باید برای یک زندگی بهتر کار کنم، دو روز دیگر نوه‌ام بزرگ می‌شود و نمی‌خواهم طعم فقر را بچشد. از روی ناچاری کار می‌کنم.»

امیر ناصری، روانشناس در گفت‌وگو با «شهروند» می‌گوید: «چالش‌های محیط کار بیشتر از فرصت‌های آن است، خستگی در محیط کار، فشار روانی، اضطراب، نگرانی از نرسیدن به فعالیت‌های خانوادگی و کاری، نداشتن حضور فکری در خانواده به علت دغدغه‌های کاری و بالعکس موجب می‌شود سلامت روانی زنان تهدید شود.»

بابازنشستگی پیش از موعد زنان

چندی پیش با الحاق ماده‌ای به برنامه ششم توسعه مقرر شد که دستگاه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و عمومی غیردولتی تابع صندوق‌های بازنشستگی؛ با درخواست بازنشستگی بانوان شاغل که دارای حداقل ۲۰سال سابقه خدمت هستند، بدون محدودیت سنی موافقت کنند یعنی کارگران زن با ۴۲سال می‌توانند بازنشسته شوند به موجب این مصوبه، میزان محاسبه حقوق آنها بر اساس تعداد سال‌های کارکرد و پرداخت حق بیمه‌شان خواهد بود. از پیشنهاد تا تصویب این طرح متخصصان موضعگیری متفاوتی به آن داشته‌اند و درنهایت این طرح با مخالفت مجمع تشخیص مصلحت نظام روبه‌رو شد.

سعید عارف‌زاده، اقتصاددان در این‌باره به «شهروند» می‌گوید: «بیشتر قانون‌های حمایتی برای اشتغال زنان درنهایت به ضرر زنان تمام می‌شود، برای مثال افزایش مرخصی بارداری درنهایت موجب می‌شود که کارفرما در استخدام کارمند زن تعلل کند و مردان را ترجیح دهد. همچنین قانون بیست ساله بازنشستگی زنان علاوه بر اینکه به ضرر زنان تمام می‌شود مشکلات زیادی نیز برای صندوق بازنشستگی به وجود می‌آورد. وقتی نیروی زن از بازار کار خارج شود کارفرما ترجیح می‌دهد مردی را جایگزین او کند زیرا یک مرد برای کارفرما ۳۰سال اما یک زن ۲۰سال کار می‌کند.

از طرف دیگر تصمیم بخشی از زنان به بازگشت مجدد به بازار کار و پشیمانی از بازنشستگی از دیگر مشکلات این طرح است چراکه زنانی که بیست ساله بازنشسته می‌شوند، تنها بیست سی‌ام حقوق خود را دریافت می‌کند و این دریافتی نمی‌تواند برای هزینه‌های زندگی کافی باشد، در نتیجه تصمیم به بازگشت مجدد را به بازار کار می‌گیرند و این امر موجب می‌شود فرصت شغلی از جوانان جویای کار گرفته شود. همچنین با بازنشسته شدن ۲۰ساله زنان فشار بیشتری بر روی صندوق‌های بازنشستگی می‌آید، شاید این امر در آینده نزدیک مشکل‌ساز نباشد اما در کمتر از ۵۰سال دیگر که سهم افراد سالمند در هرم سنی جمعیت افزایش می‌یابد و نسبت این افراد بیشتر از افراد فعال می‌شود، کمر صندوق‌های بازنشستگی خم می‌شود.»

شغل پردرآمد برای زنان در سال ۲۰۱۶

رتبه	عنوان شغلی	میانگین درآمد درهفته	میانگین سالانه درآمد	درصد اشغال این شغل توسط زنان	درآمد زنان در این شغل چند درصد درآمد مردان در این شغل است
۱	مدیراجرایی	۱۸۳۶ دلار	۹۵۴۷۲ دلار	٪۲۷,۱	٪۸۱,۶
۲	داروساز	۱۸۱۱ دلار	۹۴۱۷۲ دلار	٪۵۲,۴	٪۸۵۵
۳	وکیل	۱۷۱۷ دلار	۸۹۲۸۴ دلار	٪۳۷,۴	٪۸۹,۷
۴	مدیرسیستم‌های‌اطلاعاتی‌وکامپیوتری	۱۵۶۳ دلار	۸۱۲۶۷ دلار	٪۲۶,۶	٪۸۶,۰
۵	پرستار	۱۵۲۲ دلار	۷۹۱۴۴ دلار	٪۸۹,۶	------
۶	مهندس(همه‌رشته‌ها)	۱۴۴۸ دلار	۷۵۲۹۶ دلار	٪13.7	٪۹۴,۲
۷	توسعه‌دهنده‌نرم‌افزار	۱۴۱۵ دلار	۷۳۵۸۰ دلار	٪۱۸	٪۸۰,۸
۸	تحلیلگرمدیریت	۱۳۴۸ دلار	۷۰۰۹۶ دلار	٪۴۴,۸	٪۸۸,۷
۹	تحلیلگرعملیات‌پژوهش	۱۳۲۵ دلار	۶۸۹۰۰ دلار	٪۵۱,۶	٪۸۴,۲
۱۰	برنامه‌نویس‌کامپیوتر	۱۳۰۲ دلار	۶۷۷۰۴ دلار	٪۲۰,۷	٪۸۶,۷
۱۱	مدیرمنابع‌انسانی	۱۲۷۴ دلار	۶۶۲۴۸ دلار	٪۷۳,۲	٪۸۵,۲
۱۲	مدیرفروش	۱۲۵۸ دلار	۶۵۴۱۶ دلار	٪۳۹,۹	٪۷۸,۵
۱۳	تحلیلگرسیستم‌های‌کامپیوتر	۱۲۵۶ دلار	۶۵۳۱۲ دلار	٪۳۴,۷	٪۸۵,۹
۱۴	مدیرآموزش	۱۲۵۲ دلار	۶۵۱۰۴ دلار	٪۶۳,۸	٪۷۹,۰
۱۵	تحلیلگربازاروتخصص‌بازاریابی	۱۲۳۹ دلار	۶۴۴۲۸ دلار	٪۵۸,۱	٪۸۷,۸
۱۶	تولیدکننده‌وکارگردان	۱۲۳۴ دلار	۶۴۱۶۸ دلار	٪۴۴,۲	٪۹۲,۱
۱۷	مدیرخرید(مامورخرید)	۱۲۲۶ دلار	۶۳۷۵۲ دلار	٪۴۳,۵	٪۸۷,۳
۱۸	فیزیوتراپ	۱۲۱۵ دلار	۶۳۱۸۰ دلار	٪۶۹,۱	٪۹۰,۲
۱۹	مدیر(همه‌مدیران)	۱۲۱۳ دلار	۶۳۰۷۶دلار	٪۳۸,۷	٪۷۹,۵
۲۰	کاردرمان	۱۱۹۹ دلار	۶۲۳۴۸ دلار	٪۸۶,۵	------
۲۱	روانشناس	۱۱۸۹ دلار	۶۱۸۲۸ دلار	٪۷۲,۸	------
۲۲	تحلیلگرمالی	۱۱۷۱ دلار	۶۰۸۹۲ دلار	٪۴۳,۱	٪۶۹,۷
۲۳	دانشمندفیزیکی	۱۱۷۰ دلار	۶۰۸۴۰ دلار	٪۳۶,۰	٪۶۶,۱
۲۴	مدیرخدمات‌پزشکی‌ودرمانی	۱۱۵۶ دلار	۶۰۱۱۲ دلار	٪۷۴,۰	٪۸۱,۳
۲۵	آسیب‌شناس‌گفتار	۱۱۴۸ دلار	۵۹۶۹۶دلار	٪۹۸,۱	------

گزارش فوربز نشان می‌دهد که با وجود اینکه این ۲۵ شغل جزو پردرآمدترین مشاغل برای زنان هستند اما درآمد آنها در همه مردان بیشتر از زنان است. به عنوان مثال درآمد یک مدیر اجرایی زن ۸۱ درصد درآمد یک مدیر اجرایی مرد است.

منبع: Forbes

۶ زن در میان هر ۱۰ نفر فقیر جهان

با وجود بسیاری از توافقنامه‌های بین‌المللی که حقوق بشر را تأیید می‌کند، هنوز زنان نسبت به مردان فقیرتر و دارای تحصیلات پایین‌تر هستند. همچنین زنان دسترسی کمتری به مالکیت، اعتبار، آموزش و اشتغال دارند و آنها به مراتب کمتر از مردان از نظر سیاسی فعال و بیشتر از آنها قربانی خشونت هستند. برابری جنسیتی تنها زمانی به دست می‌آید که زنان و مردان شانس و فرصت برابری در همه حقوق و وظایف زندگی‌شان و تقسیم برابر در توزیع قدرت و نفوذ و فرصت‌های برابر برای استقلال مالی، آموزش و پرورش و تحقق آرزوهای شخصی خود داشته باشند.

برابری جنسیتی مستلزم توانمندسازی زنان با تأکید بر شناخت و جبران نابرابری قدرت و دادن استقلال بیشتر به زنان برای مدیریت زندگی خود است. هنگامی که زنان از قدرت کل خانواده بهره‌مند می‌شوند، این مزایا اغلب اثرات موج‌دار و گسترده‌ای بر نسل‌های آینده نیز می‌گذارد. برابری جنسیتی نه‌تنها برای زنان دارای مزایا و سود است بلکه برای خانواده و جوامع آنها نیز دارای مزیت است.

نقش‌هایی که زنان و مردان در جامعه برعهده می‌گیرند، به‌صورت بیولوژیکی به آنها داده نشده است؛ بلکه این نقش‌های اجتماعی، در حال تغییر و تغییرپذیر هستند و اغلب این نقش‌پذیری توسط فرهنگ، مذهب و در زمان و مکان تغییر می‌کند. تلاش برای ترویج توانمندسازی زنان باید با توجه به ملاحظات فرهنگی و در حالی که حقوق زنان اجرا می‌شود، صورت گیرد.

ارتقای برابری جنسیتی نیازمند به رسمیت شناختن این امر است که زنان در برعهده گرفتن نقش‌ها متفاوت هستند، همچنین این تفاوت در سن، موقعیت اجتماعی، موقعیت جغرافیایی و پیشرفت تحصیلی نیز به چشم می‌خورد. سبک زندگی و گزینه‌های در دسترس برای زنان نیز بسیار متفاوت است.

هدف صندوق جمعیت سازمان ملل پاسخگویی به نیازهای محروم‌ترین و آسیب‌پذیرترین مردم ازجمله دختران نوجوان، افراد معلول، مردم بومی، مهاجران، زنان پناهنده، زنان سرپرست خانوار و کسانی که در فقر شدید زندگی می‌کنند، است. در سال ۲۰۱۳، صندوق جمعیت سازمان ملل متحد از برابری قانون جنسیتی، اصلاحات در سیاست و توسعه در بیش از ۴۰ کشور پشتیبانی کرد.

یک نیاز برای ارتقای برابری جنسیتی که اغلب نادیده گرفته شده، جمع‌آوری مجموعه‌ای از داده‌هایی است که براساس جنس و سن مادر به دست آمده است که این امر برای نشان‌دادن این موضوع که در کدام مناطق برابری جنسیتی پیشرفت کرده و در کدام مناطق برنامه‌های برابری جنسیتی ضعیف عمل کرده، به کار می‌رود. صندوق جمعیت ملل متحد برای ایجاد ظرفیت برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به کشورها کمک می‌کند.

تجربه نشان داده است که پرداختن به برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان نیاز به مداخلات استراتژیک در تمام سطوح برنامه‌نویسی و سیاستگذاری دارد. مسائل کلیدی در توانمندسازی زنان عبارتند از:

بهداشت باروری: توانایی زنان برای کنترل باروری خود اساسی برای توانمندسازی و برابری زنان است. هنگامی که یک زن می‌تواند برای خانواده خود برنامه‌ریزی کند، او می‌تواند برای بقیه عمر خود نیز برنامه‌ریزی کند. حفظ و ارتقای حقوق باروری شامل حق تصمیم گیری در تعداد، زمان و فاصله زمانی فرزندان است که موجب تضمین آزادی زن در مشارکت کامل و برابر در جامعه می‌شود.

به اضافه این که دلایل اجتماعی و روانی نشان می‌دهد که زنان بیش از مردان نسبت به مشکلات بهداشت باروری آسیب پذیر هستند. در مجموع، عوارض بارداری و یا زایمان دومین عامل مرگ زنان در دوره باروری است. عدم ارایه اطلاعات، خدمات و شرایط برای کمک به زنان برای بهداشت باروری به منزله تبعیض جنسیتی و نقض حقوق زنان است.

توانمندسازی اقتصادی: از هر ۱۰ نفر فقیر در جهان ۶ نفر زن است. نابرابری‌های اقتصادی همچنان باقی می‌ماند چراکه بسیاری از کارهای بدون مزد در خانواده‌ها و جوامع بر دوش زنان است، و زنان همچنان تحت تبعیض در عرصه اقتصادی قرار می‌گیرند.

توانمندسازی آموزشی: حدود دوسوم از بزرگسالان بی‌سواد جهان را زنان تشکیل می‌دهند. عدم آموزش و پرورش دسترسی یک زن به اطلاعات و فرصت‌ها را به شدت محدود می‌کند. در مقابل، افزایش تحصیلات زنان و پیشرفت تحصیلی دختران به نفع افراد و نسل‌های آینده است. سطوح بالاتر آموزش و پرورش زنان دارای ارتباط با مرگ‌ومیر پایین‌تر نوزادان و باروری پایین‌تر زنان و همچنین نتایج بهتر برای فرزندان است.

توانمندسازی سیاسی زنان: برابری جنسیتی نمی‌تواند بدون حمایت و اجرای موسسات و نهادها به دست آید. اما زیادی موسسات اجتماعی و حقوقی زنان نیز نمی‌تواند برابری در حقوق قانونی و انسانی زنان و مردان و دسترسی به کنترل و منابع و یا برابری در مشارکت سیاسی و اجتماعی را برای آنها تضمین کند. در سطح جهانی مردان بیشتر از زنان قدرت سیاسی و حقوقی را در دست دارند و تنها ۲۲ درصد از نمایندگان مجلس کشورهای مختلف جهان زن هستند و قوانین علیه خشونت خانگی اغلب به نمایندگی از زنان اعمال نمی‌شود.

منبع: صندوق جمعیت سازمان ملل