



**با وجود تغییر سیاست‌های جمعیتی کشور به سمت حمایت از افزایش جمعیت و به رغم آنکه اغلب بانوان شاغل در بخش خصوصی مشغول به کارند، قوانین حمایتی حوزه زنان و خانواده تنها شامل حال خانم‌های شاغل در بخش دولتی است و تبعیضی غیر قابل انکار در این زمینه وجود دارد**



**گفت‌وگوی «جوان» با سرپرست سابق سازمان تأمین اجتماعی**

# تفاوت فاحشی در قوانین حمایتی بین بخش دولتی و خصوصی وجود دارد

این مزیت استفاده کنند و خانم‌های شاغل در بخش خصوصی باید کفش آهنین به پا می‌کردند و با شکایت به دیوان عدالت اداری خواستار اجرای عدالت می‌شدند. حالا هم ماجرای دور کاری در ایام کرونا مختص خانم‌های شاغل در بخش دولتی است و شامل حال بانوان شاغل در بخش خصوصی نمی‌شود. مصادیق تبعیض میان شاغلان بخش دولتی و خصوصی در حالی است که تنها در صد کمی از بانوان در بخش دولتی

این مزیت استفاده کنند و خانم‌های شاغل در بخش خصوصی باید کفش آهنین به پا می‌کردند و با شکایت به دیوان عدالت اداری خواستار اجرای عدالت می‌شدند. حالا هم ماجرای دور کاری در ایام کرونا مختص خانم‌های شاغل در بخش دولتی است و شامل حال بانوان شاغل در بخش خصوصی نمی‌شود. مصادیق تبعیض میان شاغلان بخش دولتی و خصوصی در حالی است که تنها در صد کمی از بانوان در بخش دولتی

**■ زهرا چیذری**  
ماجرای انحصار استفاده از امتیاز دور کاری برای خانم‌ها و به طور کلی شاغلان در بخش دولتی در شرایط کرونا داغ تبعیض قوانین حمایتی در بخش دولتی و بخش خصوصی را یک بار دیگر تازه کرد. پیش از این نیز چندین سال بود که قانون ۹ ماهه شدن مرخصی زایمان تصویب شده بود اما تنها بانوان بخش دولتی بی‌هیچ در دسری می‌توانستند از

قوانین حمایتی موجود همچون ماجرای دور کاری خانم‌های دارای فرزند کمتر از شش سال تنها برای کارمندان شاغل در دولت است و شامل خانم‌های شاغل در بحث خصوصی نمی‌شود. چه کسی قرار است از خانم‌های کارگر حمایت کند و چرا قانون در این باره این همه تبعیض آمیز است؟ در حوزه تأمین اجتماعی طی یک سال گذشته که ما با گروید ۱۹ مواجه بودیم قانون و تبصره جدیدی نداشتیم و در بحث دور کاری هم اگر چه از زمان دولت نهم و دهم این موضوع مطرح بود اما از آن زمان تاکنون به صورت جدی کاری انجام نشد تا بر اساس آن ماده‌ای قانونی نوشته و بخشنامه‌ای تصویب و کاری انجام شود، چرا که مسئله دور کاری به شکلی که در ذهن ما بود، اصلاً اتفاق نیفتاد و اینتر ماند.

**بله دقیقاً همین طور است و ما طی ۲۰ ماه اخیر با شیوع کرونا در عمل مجبور شدیم از دور کاری به عنوان یک راهکار برای بر زمین نماندن کارها استفاده کنیم.**  
درست است، پیش از این محیط کار فرمای چه دولتی و چه بخش خصوصی تمایلی به دور کاری نداشتند و کرونا برای اجرای دور کاری آنها را در اجبار قرار داد. در نتیجه ما قانون مدونی در این زمینه نداریم که بخواهیم به آن استناد کنیم و ببینیم آیا درست اجرا شده یا مشکلی نداشته است و حتی در زمینه تأمین اجتماعی ما بخشنامه‌ای در این خصوص نداریم. قانون حمایت از شیر مادران با قانون بازنشتگی پیش از موعد خانم‌ها موجود است اما در زمینه دور کاری برای تأمین اجتماعی قانونی نداریم.

**ماجرای تبعیض بین زنان شاغل در بخش دولتی و بخش خصوصی تنها مر بوط به دوران کرونا نیست. قبل از اپیدمی کرونا و ماجرای دور کاری و به خصوص بعد از تغییر سیاست‌های کشور در حوزه جمعیت، مصوبات حمایتی در راستای تشویق خانواده‌ها به فرزندآوری از شورای عالی انقلاب فرهنگی تصویب شد. یکی از این مصوبات افزایش مرخصی زایمان از شش ماه به ۹ ماه بود اما این مصوبه در عمل برای بانوان شاغل در بخش خصوصی اجرایی نشد و تنها افراد شاغل در بخش دولتی و مشمول قانون خدمات کشوری از مواهب این مصوبات برخوردار شدند؛ به گونه‌ای که در عمل شاهد نوعی تبعیض آشکار میان خانم‌های شاغل در بخش دولتی و خانم‌های شاغل در بخش خصوصی هستیم. ششما به عنوان کسی که مسئولیت بزرگ‌ترین سازمان بیمه گر کشور را بر عهده داشتید این تبعیض را قبول دارید و چرا این تبعیض در کشور شکل گرفته است؟**

صددرصد همین طور است و تفاوت زیادی بین بخش دولتی و بخش خصوصی وجود دارد. در یک دهه اخیر در بخش دولتی ما با ورود اتوماسیون مواجه بودیم و اتوماسیون توانسته است مقداری کارها را کم کند اما هنوز همان روال گذشته برای استخدام و به کارگیری انجام می‌شود و ساختارهای قدیمی حاکم است و ساختارها با توجه به وضعیت جدید بازنگری نشده است. در کنار آن برون مسیاری هم انجام شده و دفاتر پیشخوان و کارگزاری‌ها ایجاد و خیلی از کارها به بخش خصوصی واگذار شده است. در نتیجه این اتوماسیون و برون سپاری کارها به بخش خصوصی، در بخش دولتی نیروی مازاد وجود دارد و در نتیجه اگر خلمی بخواهد ۹ ماه مرخصی زایمان برود با از مرخصی شپردی هم استفاده کند، مشکلی پیش نمی‌آید، زیرا نیروی مازاد وجود دارد و در نتیجه اگر خلمی این فرد را انجام دهد و غیبتش مشکلی پیش نیارد اما در بخش خصوصی که هر روز ساختارشان را به روز رسانی می‌کند و با توجه به شرایط روز، فقط افراد مورد نیاز سر کار هستند. در چنین شرایطی اگر قوانین حمایتی بیاید و جایگزینی هم برای آن وجود نداشته باشد با رکود مواجه و دچار مشکل می‌شوند. در نتیجه در بخش خصوصی برای اجرای این قوانین حمایتی مقاومت وجود دارد، مگر اینکه برایشان مشوق‌هایی گذاشته شود.

شاغل هستند و اغلب آنها در بخش خصوصی کار می‌کنند و تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی هستند. بنابراین قوانین حمایتی و مشوق‌های جمعیتی وقتی شامل حال کارکنان بخش خصوصی نشود نمی‌تواند در سطح گسترده‌تر بخش باشد. به سراغ محمدحسین زدا سرپرست سابق سازمان تأمین اجتماعی رفته و درباره قوانین چرایی زیر بار رفتن بخش خصوصی برای اجرای قوانین حمایتی با وی به گفت‌وگو نشستیم.

بسیاری از مادران شاغل را برطرف کرد. بر این اساس از نگاه شما به عنوان یک کارشناس و کسی که مسئولیت بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌ای کشور را بر عهده داشتید آیا از دور کاری نمی‌تواند به عنوان یک راهکار قابل اجرا مطرح شود و حتی یک الزام نیست؟  
نظر شخصی من این است که دور کاری به خصوص برای خانم‌ها و با توجه به مسئولیت‌هایی که فرهنگ ما برای آنان ایجاد کرده و اینکه مسئولیت‌های زنان در خانه بیشتر از آقایان است، می‌تواند پاسخ مثبتی باشد به اینکه خانم در عین حضور در خانه و حضور پر رنگ‌تر در مسائل فرهنگی داخل خانه بتواند به کار بیرون از خانه هم برسد؛ کارهایی مثل ویراستاری، نویسندگی، برنامه‌نویسی، طراحی و بسیاری از رشته‌های دیگر. در واقع دور کاری ابزاری باشد که خانم‌ها محیط کار و خانه را به هم پیوند بزنند و هر دو را از تقابلهند.

**معمولاً مادرها در خانه خانواده نقش بیشتر و حضور پر رنگ‌تری دارند و اگر دور کاری اتفاق بیفتد به خصوص برای مادران شاغل می‌تواند در ایفای بهتر نقش مادری هم کمک کننده باشد.**

بله همین طور است. اینثار و از خود گذشتگی خانم‌های ایرانی به گونه‌ای است که چون صددرصد مسئولیت را به عهده گرفته‌اند خیال آقایان هم راحت است.  
**یکی از موضوعات دیگر در حوزه بانوان بحث بیمه زنان خانه‌دار است که از سال‌ها پیش مطرح بود و هم اکنون هر چند خانم‌های خانه‌دار می‌توانند به خصوص و از مزایای آن برخوردار شوند اما هزینه‌های آن نسبتاً بالاست. چرا این طرح با حمایت مواجه نمی‌شود؟**  
همانطور که اشاره داشتید بیمه زنان خانه‌دار در حال حاضر انجام می‌شود اما دو اشکال دارد یکی اینکه بسیاری از زنان خانه‌دار از این بیمه خبر ندارند و از سوی دیگر هزینه‌های این بیمه برای خانمی که شغلی ندارد بالاست و هیچ کس پیدا نمی‌شود برای تأمین هزینه‌ها کمک کند. در قانون هدفمندی یارانه‌ها بود بخشی از درآمد حاصل از هدفمندی یارانه‌ها صرف گسترش تأمین اجتماعی شود و معاونت زنان و خانواده ریاست جمهوری می‌توانست این مسئله را پیگیری کند و مبلغی از یارانه‌ها را به عنوان سوسپسید برای بیمه زنان خانه‌دار در نظر بگیرد اما این اتفاق نیفتاد. هسته تعداد از بانوان تحت حمایت بیمه زنان خانه‌دار هستند؟  
در حال حاضر حدود ۳۰ هزار خانم تحت پوشش بیمه زنان خانه‌دار هستند.

**و این بیمه چه شرایطی دارد؟**  
این بیمه سه مدل ارائه می‌شود؛ مدل نخست فقط بازنستگی دارد و ۱۲ درصد از حداقل حقوق مدل دوم بازنستگی و فوت که در صوت فوت بیمه شده حقوق وی به بازماندگان پرداخت می‌شود و ۱۴ درصد حداقل حقوق می‌شود و مدل سوم علاوه بر بازنستگی و فوت از کارافتدگی هم دارد. اما خانم خانه‌دار در آمدی ندارد که بخواهد حق بیمه‌ای را پرداخت کند اما وقتی به خانم‌های خانه‌دار کمک شود تا بتوانند تحت پوشش بیمه درآیند هم به اقتصاد خانواده کمک می‌شود و هم دولت تکلیف خود را نسبت به خانم‌های خانه‌دار انجام داده است. از سوی دیگر این کار به بانوان ما عزت نفس می‌دهد و به نوعی ارزش گذاری برای کار خانم است و از هر نظر آثار و برکات فراوان دارد. برای فراگیر شدن این کار می‌شود از محل هدفمندی یارانه‌ها به بحث بیمه زنان خانه‌دار کمک کرد.  
و این مسئله هم در راستای افزایش جمعیت است، زیرا خانم‌های خانه‌دار و معایب و تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف آن وقتی شما نگرانی درباره آینده را از بین ببرد و بانوان ما آرامش و تمرکز بیشتری داشته باشند این آرامش و تمرکز را به کل اعضای خانواده منتقل می‌کنند و قطعاً زندگی بهتری شکل می‌گیرد.



## یادداشت

### راهکار دور کاری برای برقراری تعادل میان نقش‌های اجتماعی و خانگی

■ کبری فرشچی

طرح دور کاری نخستین بار در دوران دولت دهم بود که مطرح شد و مصوبه آن در سال ۸۹ به تصویب رسید. در تیر ۱۳۸۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری با استناد به اصل ۱۳۲ قانون اساسی کشور با هدف افزایش بهره‌وری و انعطاف‌پذیری، اولین نامه دور کاری را ارائه داد. بر این اساس بنا شد تا زنان شاغل سرپرست خانوار یا دارای فرزند در اولویت دور کاری قرار گیرند.

بخشنامه دور کاری ۱۱ دی ۱۳۸۹ از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شد و فرم تعهدنامه دور کاری که باید بین کارمند و دستگاه اجرایی به امضا برسد در پیوست بخشنامه قرار گرفت. اما طرح دور کاری اگر چه موضوع برخی پژوهش‌ها، سخنرانی‌ها و حتی سمینارها بود اما تا زمان اپیدمی کرونا هیچ‌گاه به طور جدی اجرایی نشد. در این ایام بار زمین ماندن کارها موجب شد تا بسیاری از مشاغل یا به تعطیلی فکر کنند یا راهکاری که می‌توان کارها را بدون نیاز به جمع شدن در یک محیط کاری و احتمال انتقال ویروس سرکش کرونا انجام داد.

بر این اساس بود که با پیشنهاد ستاد ملی مقابله با کرونا طرح دور کاری کارکنان دولت اجرایی شد و خطرات ویروس قاتل، بخش خصوصی را هم مجاب کرد تا به شیوه دور کاری به عنوان یک راهکار قابل اجرا نگاه کند و از این طریق به جای تعطیل کردن، کسب و کارها را شیوه‌ای دیگر دنبال شدند.

دور کاری در ایام کرونا به خصوص برای مادران شاغل مواهب فراوانی داشت و توانست دغدغه‌های مادرانه آنها را به واسطه حضور در منزل و در کنار فرزند یا فرزندان‌شان برطرف کند، اما این شیوه کار با کاهش هزینه‌های ادارات در بسیاری موارد، برای کارفرمایان هم خالی از مزیت نبود.

با وجود این با فروکش کردن موج پنجم کرونا و دستور رئیس جمهور برای بازگشت کارمندان سر کارهایشان، بازگشایی‌ها در تمامی بخش‌های جامعه اتفاق افتاد و همه افراد شاغل آعم از شاغلان در بخش دولتی و خصوصی دوباره در اداره و محل کار حاضر شدند.

این حضور اما از یکسو نگرانی متخصصان حوزه سلامت را از شعله‌ور شدن موج بعدی کرونا در پی بازگشایی‌های هم‌زمان و شاید زودهم‌نگام در بی‌داشته و از سوی دیگر موجب شده تا بانوان شاغلی که در طول ۲۰ ماه گذشته تجربه دور کاری را در زندگی‌شان پیاده کرده و بر مبنای آن توانسته بودند تعادل بهتری بین وظایف مادری و همسری و شغل خود برقرار کنند، حالا با پایان دور کاری دچار چالش شوند.

صرفنظر از چالش‌ها و نگرانی‌های شکل گرفته با پایان دور کاری کرونایی، اجرای اجباری این طرح در دوران کرونا نوعی پلوتوک برای بررسی نقاط قوت و ضعف طرح دور کاری بود. طرحی که بی‌تردید مزایای متعددی دارد و به خصوص می‌تواند دغدغه‌های نقش آفرینی خانم‌های شاغل را در نقش‌های مادری و همسری برطرف کند.

دور کاری موجب می‌شود تا بانوان زمان بیشتر و بی‌دغدغه‌تر با خانواده و فرزندان سپری کنند و هزینه رفت و آمد کارکنان را کاهش می‌دهد. بانوان با دیگر کارکنان دیگر لازم نیست ترددشان را به مهدکودک بفرستند و در نتیجه هزینه‌های خانواده کاهش می‌یابد. کاهش استرس فرد ناشی از دیر رسیدن به محل کار یا خانه، خلایق در انجام کار، مدیریت بهتری زمان برای انجام وظایف محوله از دیگر نکات مثبتی است که دور کاری می‌تواند در پی داشته باشد.

علاوه بر مزایایی که دور کاری برای کارمندان و به ویژه کارکنان زن دارد، برای سازمان‌ها و شرکت‌ها هم مزایایی را در بر دارد. به طور نمونه کاهش هزینه‌های جاری به خصوص در سازمان‌های دولتی و صرف‌جویی بهینه و همچنین افزایش بهره‌وری و رضایت بهتری در زمان نیاز برای پرداخت کارفرماست. علاوه بر این ساعات کاری به دلیل از بین رفتن زمان مورد نیاز برای رفت و آمد افزایش می‌یابد. کاهش نیاز به ساختمان‌های بزرگ، پارکینگ و امکانات مورد نیاز، کاهش مشکلات ناشی از درخواست مرخصی کارمندان یا غیبت آنان از دیگر مزایای دور کاری برای کارفرماست.

در کنار اینها دور کاری می‌تواند در سطح اجتماعی نیز فوایدی داشته باشد. کاهش ترافیک در ساعات پیک و در نتیجه آلودگی هوا از جمله این مزایاست. البته دور کاری چالش‌هایی هم می‌تواند ایجاد کند. به خصوص اینکه قانون دور کاری بسیاری از جزئیات را مشخص نکرده است. تفاوت مقررات روشن برای سیستم سنجش ساعات کار، تعیین دستمزد، مرخصی و ساعات دقیق کار از جمله چالش‌های دور کاری است. بروز اختلافات غیرقابل پیش‌بینی همچون اختلاف در اینترنت هم از جمله مسائلی است که می‌تواند دور کاری را تحت‌الشعاع خود قرار دهد. حالا با فرصت اجرای دور کاری می‌توان با شناسایی مزایا و معایب و تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف آن از مواهب این شیوه کاری آرام‌وز در دنیای امروز بهره گرفت.