

می‌کنیم:

محیطی که خانم‌ها باشند برای من بهتر است. این جوری راحت‌ترم.
- فکر می‌کنید با چه مشکلاتی در تولیدی‌ها روبه‌رو خواهید شد؟
نمی‌دانم. اصلاً نرفته‌ام. چون برایم سخت است با مردها تماس داشته باشم. تازه ساعات کار
و اضافه کاری‌شان بیشتر است. آن وقت از بچه‌ها دورم. این هم درست نیست.
یا زن مطلقه‌ای در پاسخ به این پرسش که «آیا به کارکردن در جایی به جز این مرکز فکر
کرده‌اید؟» می‌گوید:

اگر جایی باشد که از نظر محیط کار مثل این‌جا باشد، مسئله‌ای نیست.
- لطفاً بیشتر توضیح دهید.

خوب، محیط کار مهم است. این‌جا همه خانم هستند. برای خانواده‌ی من مهم است که من
جایی کار کنم که مرد نباشد.

به خانم میان سالی که سال‌ها سفارش کار در منزل می‌گرفت گفتیم «چرا پیش از این
بیرون کار نمی‌کردید؟» او پاسخ داد:

چون در محیط کار مردها بودند من نمی‌رفتم. از این نظر این‌جا سالم و خوب است. شاید
بیرون دو برابر این حقوق بگیرم اما این طوری راحت‌ترم.
نظر دختر جوانی چنین بود:

چون خانواده‌ام متعصب‌اند اجازه نمی‌دهند در دفتری یا جایی که مرد باشد کار کنم. البته
خودم هم بیشتر تمایل دارم در محیط مناسب و زنانه کار کنم. وگرنه اذیت می‌شوم.
زن بافنده‌ای می‌گوید:

این مرکز به خانم‌ها نزدیک بود و محیط‌اش هم زنانه بود.

- مگر وقتی مرد باشد چه مشکلی پیش می‌آید؟

اول پدرم و بعد هم شوهرم اجازه نمی‌دادند.

- نظر خودتان چه بود؟

برای من مشکلی نبود ولی مجبورم رعایت کنم. البته به هر حال این‌جا راحت‌ترم.

همه‌ی این صحبت‌ها اشاره‌ی روشنی به مسئله‌ی آزار جنسی^۲ در محیط کار دارد. یکی
از جلوه‌های بارز تبعیض جنسیتی همین احساس عدم امنیت در محیط‌های کاری مختلط
است. هیچ‌یک از زنانی که گفت‌وگو می‌کردند خود در جایی کار نکرده بودند که مورد چنین

اهانتی قرار بگیرند. عده‌ای از دیگران شنیده بودند ولی همگی مسلم می‌دانستند که در محیط‌های کار مختلط با چنین مشکلی روبه‌رو خواهند بود. در بیست سال گذشته ورود زنان، آن هم در چنین ابعاد گسترده و جهان‌گیری به بازار کار، هم بر مشکلات پیشین زنان افزوده‌است و هم در عین حال به آنان توانایی رو در رویی با آن مشکلات را بخشیده‌است. برای از میان برداشتن دشواری‌هایی که بر سر راه رشد و ارتقای زنان وجود دارد، شناخت شرایط و علت‌های بروز مشکلات ضروری است. با بازتاب این مسائل نخستین گام‌ها در راه تبعیض‌های موجود برداشته خواهد شد. احساس عدم امنیتی که به آن اشاره رفت بی‌شک از موانع اشتغال زنانی است که نه از سر تفنن و وقت پرکردن بلکه به دلایل بسیار حیاتی باید کار کنند تا خود و فرزندانشان از کف نروند. اگر بنا باشد که آنان نخستین قربانیان این تبعیض باشند و نتوان فکری به حال‌شان کرد، چه کسی پاسخ‌گو خواهد بود؟ بیشتر زنان شاغل در محیط کار با چنین پدیده‌ای آشنا هستند. اما برای بسیاری، به ویژه در جوامعی مانند ما، دشوار است در این باره آشکارا با همکاران خود صحبت کنند و تصمیمات مشترکی برای رفع آن در همان محدوده‌ی کاری بگیرند. با این همه و به مرور، زنان راه‌حل‌هایی برای رویارویی با مسئله‌ی امنیت در محیط کار می‌یابند. برای نمونه، در تانزانیا در سالیان اخیر زنان شاغل با برپایی نشست‌ها و گردهمایی‌هایی درباره‌ی آزارهای جنسی، تبعیض و خشونت به گفت‌وگو و تبادل نظر پرداختند. به علاوه، کارشناسان گوناگونی به برخی از این جلسات دعوت شدند تا شیوه‌های عملی حمایت قانونی از زنان در محیط‌های کار مورد بحث قرار گیرد؟

در پایان آن چه زنان شاغل در کارگاه‌های یاد شده درباره‌ی آمال و آرزوهای خود گفتند نشان از رویکرد نوینی داشت که آنان نسبت به مسائل خود داشتند. همه‌ی مادرانی که صاحب فرزند بودند با هزاران امید و آرزو می‌کوشیدند شرایط تحصیل ایشان را فراهم آورند تا عاقبتی بهتر از آنان بیابند. اگر خود دختر جوانی بودند از تلاش‌های مادرشان می‌گفتند که چگونه با ازدواج زود هنگام و یا ترک تحصیل آنان مخالف‌اند؛ چرا که خود را قربانیان بی‌سوادی و ازدواج‌های زود هنگام می‌شمرند.

من نگران آینده هستم. خیلی به آینده‌ی دخترم فکر می‌کنم. نمی‌خواهم او در مضیقه باشد. در خانواده‌ی ما به بچه‌های پسر اهمیت بیشتری می‌دادند. آن‌ها را بیشتر دوست داشتند. به سرنوشت ما دخترها بی‌علاقه بودند. مرا شانزده سالگی شوهر دادند. اشتباه کردند. من در آن سن

و سال از این که لباس عروسی بپوشم و بچه‌دار شوم ذوق می‌کردم. اما آن‌ها مسئول بودند که بفهمند. آدم خوبی انتخاب نکردند که گذاشت رفت گم و گور شد. همه کاری می‌کنم که دخترم به سرنوشت من دچار نشود.

زنی میان سال که با پشتکار فراوان پس از فوت شوهرش ادامه‌ی تحصیل داده بود و توانسته بود دیپلم بگیرد اضافه می‌کند:

تازه بعد از ازدواج به این فکر افتادم که چرا درس را ول کردم. اما از این بابت برای دخترم خوشحالم. از میان بچه‌ها دخترم خیلی خوب درس می‌خواند. من هم با این که باز دلم می‌خواست درس را ادامه بدهم گفتم دیگر این حرف‌ها برای من بس است. هر چه امکانات باشد بماند برای او

دختر جوانی که در کارگاه خیاطی کار می‌کرد و به دیپلم دبیرستانی خود فخر می‌فروخت می‌گفت که:

مادرم مشوق من بود در درس خواندن. خودش که امکانی نداشت. همیشه‌ی خدا می‌گفت «درس بخوانید، برای آینده‌تان خوب است.» خودش سیزده سالگی ازدواج کرده است. اما من فکر می‌کنم بالای بیست سال برای ازدواج بهتر است.

- برخوردار خانواده‌تان با شما و برادرانتان یکی است؟

مرا بیشتر هم دوست دارند. چون بیشتر به فکر آنان هستم. همه‌ی کارهای بیرون از ثبت نام بچه‌ها گرفته تا دادن پول آب و برق با من است.

پانویس‌ها:

۱- همه‌ی گفت‌وگوها با زنان کارگر شاغل در کارگاه‌های خیاطی و نساجی دو مجتمع بهزیستی «شهدای انقلاب»، واقع در خیابان نبرد و «مجتمع بهزیستی ولیعصر» صورت گرفته است.

۲- Moghadam, Valentine M. 1992. *Development and Patriarchy: The Middle East and North Africa in Economic and Demographic Transition*. Wider Publications: Helsinki. pp. 27-29.

۳- Sexual harassment، مراد از این عبارت هر نوع پیشنهاد ناخواسته‌ای است که مرد خواه به صورت کلامی، خواه با ایما و اشاره به زنی می‌کند و زن این بابت خشمگین و یا تحقیر می‌شود. این نوع آزارها از دست انداختن و متلک گفتن و اصرار به ایجاد رابطه آغاز می‌گردد و در موارد حاد به اخاذی و تهاجم بدنی نیز می‌کشد.

۴- Bullock, Susan. 1994. *Women and Work*. Zed Books: London. p. 116.



مطالبات زنان کارگر

جنسیت - قانون کار

مریم محسنی

طبقه‌ی کارگر در حال حاضر خواسته‌های مختلفی دارد؛ مانند افزایش دستمزد، جلوگیری از اخراج، حق تشکل و...؛ اما زنان کارگر علاوه بر این خواسته‌ها، مطالبات دیگری نیز دارند که از تبعیض جنسی موجود ناشی می‌شود و مهم‌ترین آن‌ها عبارت است از حق تشکل زنان کارگر، دستمزد برابر برای کار یکسان، ارتقای شغلی، فرصت‌های برابر در استخدام، و بهبود شرایط کار زنان.

در قانون کار ایران به برابری دستمزد زن و مرد به‌طور مشخص اشاره شده و بخشی نیز به نام شرایط کار زنان وجود دارد که موادی در جهت بهبود وضعیت زنان کارگر به آن اختصاص یافته است؛ اما بقیه‌ی مطالبات زنان کارگر در این قانون مورد توجه قرار نگرفته و هیچ بند یا ماده‌ای به آن اختصاص داده نشده است. اکنون به اختصار به این خواسته‌ها و جایگاه آن‌ها در قانون کار اشاره می‌شود.

الف - دستمزد برابر برای کار یکسان

دستمزد برابر کارگران زن و مرد یکی از خواسته‌هایی است که همواره چه در زمان انقلاب سال ۵۷ از سوی کارگران صنعت نفت و چه پیش از آن در سال‌های ۳۲-۱۳۲۰ مطرح بوده است! البته باید اذعان کرد که این خواسته از جانب خود زنان کارگر کم‌تر پی گرفته شده است. تبلور این خواسته را در قانون کار آن زمان نیز می‌توان دید. در تبصره‌ی ۴ از ماده‌ی ۲۴ قانون کار مصوب اردیبهشت ماه ۱۳۲۵ آمده است: «مزد کارگر مرد و زن در شرایط متساوی کار، یکسان خواهد بود.» یرواند آبراهامیان نیز به پرداخت مساوی حقوق به مردان و

زنان برای کار مشابه به عنوان یکی از خواسته‌های کارگران صنعت نفت اشاره می‌کند:
«سرانجام در اکتبر ۱۹۷۸ / مهر ۱۳۵۷ کارگران صنعت نفت اعتصاب کردند و خواهان افزایش حقوق، بهبود وضع مسکن... و پرداخت مساوی حقوق برای مردان و زنان با کار مشابه شدند.»^۲

مزد مساوی برای انجام کار مساوی در ماده‌ی ۳۸ قانون کار فعلی نیز گنجانده شده است. ولی باید گفت در عمل دستمزد مساوی به کارگران زن و مرد پرداخته نمی‌شود و این نابرابری را در سطوح مختلف می‌توان مشاهده کرد، از کارگر ساده‌ی یک کارگاه کوچک تا کارگر متخصص کارخانه‌های بزرگ. برای مثال، یک زن متخصص علوم آزمایشگاهی در کارخانه‌های بزرگ از دستمزد مساوی با مرد هم‌رده‌ی خود برخوردار نیست و به خصوص بخشی از حقوق که به نام مزایا به کارگران پرداخت می‌شود، به کارگران مرد بیشتر از کارگران زن تعلق می‌گیرد. این نابرابری را به بهانه‌های گوناگون توجیه می‌کنند؛ مثلاً این‌که به خاطر مشکلات خانه‌داری و بچه‌داری نمی‌شود روی کار زن‌ها در خارج از ساعت اداری حساب کرد یا این‌که زنان نمی‌توانند به مأموریت بروند و غیره. در کارگاه‌ها نیز این نابرابری به وضوح بیشتر مشاهده می‌شود. مثلاً یک زن برش‌کار معمولاً از مردی که کاری مشابه او انجام می‌دهد کم‌تر حقوق می‌گیرد و پاسخ زنان کارگر به این پرسش که اگر کار شما یکی است چرا به شما دستمزد کم‌تری می‌دهند اغلب این است که «چون ما زن هستیم به ما کم‌تر مزد می‌دهند» و تازه اگر در کارخانه‌های بزرگ گاه این نابرابری‌ها با توجیهی صورت می‌گیرد، در کارگاه‌های کوچک نیازی به این توجیه نمی‌بینند و این نابرابری امری عادی و معمول جلوه می‌کند. حتا در بعضی از کارگاه‌های زیر پوشش قانون کار، حقوق زنان کارگر پایین‌تر از مصوبات قانونی است، که این نابرابری گاه در مطبوعات نیز منعکس می‌شود.^۳ افزون بر این، سازمان تأمین اجتماعی غرامت دستمزد بیمه‌شدگان زن متأهل را در ایام بیماری معادل ۶۶٪ حقوق روزانه در نظر می‌گیرد، در حالی که به مردان متأهل در موارد مشابه معادل ۷۵٪ حقوق روزانه می‌پردازد یعنی غرامت دستمزد بیمه‌شدگان زن متأهل کارگر برابر با دستمزد کارگر مرد مجرد است.

در چند سال گذشته زنان کارگر در مواردی به صورت دسته‌جمعی نسبت به نابرابری دستمزد اعتراض کرده‌اند که این امر گاه نتایج مثبتی به شکل تعدیل مزایای زنان و مردان در واحدهای تولیدی در برداشته است.

ب - ارتقای شغلی

امکان ارتقای شغلی برای زنان کارگر کم‌تر از مردان کارگر است. در مورد کارگران ساده‌ی زن که ارتقای شغلی به کلی منتفی است. وقتی زنی در یک کارخانه به عنوان کارگر ساده استخدام می‌شود معمولاً تا پایان در همان رده می‌ماند؛ اگر کارگران ساده‌ی مرد می‌توانند اندکی امیدوار باشند که با گذراندن دوره‌هایی - با ظرفیتی هر چند محدود - پس از چند سال به متخصص برق، قالب ساز، تعمیرکار ماشین‌آلات، تراش‌کار و امثال آن تبدیل شوند، برای کارگران ساده‌ی زن اصلاً چنین امیدی وجود ندارد و هیچ چشم‌اندازی برای رشد و ارتقای آنان متصور نیست. زنان به عنوان کارگر ساده استخدام می‌شوند و با همین عنوان به بازنشستگی می‌رسند. آنان محکوم‌اند که از روزی که به کارخانه پا می‌گذارند تا به آخر به کاری تکراری و یکنواخت پردازند، و در کسالت و یکنواختی کار ساده به مرور طراوت خود را از دست می‌دهند و پژمرده می‌شوند.

کلاس‌های کارآموزی برای مردان است. در بعضی کارخانه‌ها کلاس آموزشی تخصصی وجود دارد که کارگر پس از طی این دوره‌ها می‌تواند به عنوان متخصص به کار پردازد که از این راه هم به گروه و پایه‌ی شغلی او اضافه می‌شود و هم از مزایای ویژه‌ای برخوردار می‌گردد. اما همه‌ی این کلاس‌ها مردانه است و امکان ادامه‌ی تحصیل، گذراندن دوره‌های تخصصی، کلاس‌های فنی و حرفه‌ای و... نیز همگی به مردان اختصاص دارد. در چند سال گذشته وزارت کار کلاس‌های آموزشی فنی و حرفه‌یی به راه انداخته است؛ اما تاکنون تعداد بسیار اندکی از زنان کارگر به این کلاس‌ها راه یافته‌اند. لازم است تدابیری اندیشیده شود که زنان کارگر هم‌پای مردان رشد و ارتقا یابند و این امر به صورتی در قانون کار گنجانده شود. عدم امکان ارتقای شغلی نیز در چند سال گذشته مورد اعتراض‌های زنان کارگر قرار گرفته که متأسفانه نتیجه‌ای در بر نداشته است. بیش از هر چیز فرهنگ مردسالار حاکم در میان کارگران سد ارتقای شغلی زنان بوده است. حتا زمانی که مدیریت در برابر اعتراض‌ها عقب‌نشینی کرده و به ارتقای کارگر زن ساده‌ای رضایت داده است، بیش از همه کارگران مرد متخصص مخالفت کرده و حاضر نشده‌اند زنی را در درون صنف خود جای دهند.

البته نباید تصور کرد که همه‌ی کارگران زن به راحتی حاضرند ارتقای زنی را از میان خود بپذیرند و این به ویژه در میان کارگران قدیمی دیده می‌شود. با این همه، در سال‌های اخیر برخی زنان کارگر جوان با طرح این چنین خواسته‌هایی توانسته‌اند فرصتی برای طرح

درخواست‌های برابری طلبانه‌ی دیگر فراهم کنند که پیش از این وجود نداشته‌است.

ج - فرصت‌های برابر استخدامی

متأسفانه در قانون کار هیچ ماده‌ای به مسئله‌ی ایجاد فرصت‌های برابر در استخدام زنان و مردان کارگر اختصاص داده نشده و این درحالی است که اصولاً امکان مساوی برای اشتغال وجود ندارد. پس از اجرای طرح تعدیل اقتصادی بسیاری از کارخانه‌های بزرگ کوشیدند رفته رفته نیروی کار مردان را جایگزین کار زنان کنند. کارفرمایان استخدام زنان در کارخانه‌های بزرگ را به دلیل استفاده‌ی ایشان از مهد کودک و مرخصی زایمان و غیره هزینه‌بر می‌دانند و ترجیح می‌دهند تا جایی که ممکن است از مردان به جای زنان استفاده کنند و نیروی کار زنان را در خانه‌های‌شان به خدمت گیرند. البته در کارگاه‌های کوچک به دلیل عدم اجبار کارفرما به ایجاد مهد کودک و اجرا نشدن بسیاری از مقررات رفاهی برای زنان کارگر، وضع فرق می‌کند. در این جا کارفرمایان استخدام زنان را ترجیح می‌دهند؛ چون به آن‌ها مزد کم‌تری می‌پردازند. به این ترتیب نابرابری استخدامی بیشتر در سطح کارخانه‌های بزرگ دیده می‌شود.

گاه گفته می‌شود که قانون کار بدون تبعیض جنسی است. هر چند در بخشی از ماده‌ی ۶ قانون کار آمده است که همه‌ی افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند، ولی مسلماً چنین تأکیدی به تنهایی کافی نیست. قانون کار به عنوان تنظیم کننده‌ی رابطه‌ی کارگر و کارفرما و هم‌چنین به سبب نقش آن در برقراری نظام روابط نیروی کار جامعه، باید به اندازه‌ی کافی از مواد حمایتی برخوردار باشد. در شرایطی که فرصت‌های یکسان برای زن و مرد در عرصه‌های گوناگون زندگی شغلی برقرار نیست و زن و مرد کارگر از امکانات مساوی برای انتخاب شغل، ارتقای شغلی و غیره بی‌بهره‌اند، قانون کار نمی‌تواند نسبت به این تبعیض‌ها خنثی و بی‌تفاوت باشد. روح حاکم بر قانون کار باید ناظر بر تبعیض‌های جنسی موجود باشد. البته قانون کار در مقایسه با قوانین دیگر، مثلاً قانون مدنی، به یقین از تبعیض جنسی کم‌تری برخوردار است؛ اما به هر حال مواد آن بدون توجه به تبعیض‌های جنسی موجود در محیط‌های کار تنظیم شده‌است. در نبود ماده‌ی حمایتی از اشتغال زنان کارگر بود که در سال ۱۳۷۴، هنگامی که زنان کارگر در حمایت از طرح «بازنشستگی با ۲۰ سال سابقه‌ی کار» به مراجع مختلف مراجعه می‌کردند و در تلاش برای تصویب آن بودند،

برخی از زنان مسئول به مخالفت با این طرح برخاسته بودند؛ چون آن را علیه اشتغال زنان می‌دانستند و اعتقاد داشتند با تصویب آن، کارفرمایان از استخدام زنان خودداری خواهند کرد. اغلب تصور می‌شود هر ترفند از سوی کارفرمایان باید با یک عقب‌نشینی از جانب اردوی کار خنثی شود. حال آن‌که باید گفت آن چه ضد اشتغال زنان است طرح بازنشستگی پیش از موعد کارگران زن نیست بلکه خلأ قانونی ساده‌ای در حمایت از اشتغال زنان کارگر است که به کارفرمایان امکان می‌دهد به بهانه‌های گوناگون از استخدام زنان بپرهیزند: پیش از طرح تعدیل اقتصادی و در زمان جنگ به بهانه‌های اخلاقی و عقیدتی و پس از طرح تعدیل به بهانه‌ی هزینه‌بر بودن استخدام زنان.

د - شرایط کار زنان

به‌رغم آن‌که در قانون کار بخشی به نام شرایط کار زنان گنجانده شده است که موادی در حمایت از زنان دربر دارد، در عمل بسیاری از مفاد این مواد اجرا نمی‌شود و برخی از آن‌ها با جرح و تعدیل‌هایی به اجرا درمی‌آید. این عدم اجرای قانون به ویژه پس از اجرای طرح تعدیل اقتصادی شدت بسیار یافته‌است.

مدت مرخصی زایمان برای زنان کارگر نود روز است، اما کارفرمایان در عمل شرایطی ایجاد می‌کنند که زنان زودتر به سرکار بازگردند. بسیاری از زنان کارگر که در استخدام دائم نیستند از ترس از دست دادن شغل پس از زایمان زودتر از موعد مقرر به سرکار باز می‌گردند و این‌ها در مورد کارگران دائمی نیز که می‌ترسند پُست قبلی خود را از دست بدهند صادق است. در برخی از شعبه‌های تأمین اجتماعی، بعضی کارشناسان به راحتی به زنان زایمان کرده می‌گویند که به سه ماه مرخصی زایمان نیازی ندارند و باید زودتر سرکار حاضر شوند و از آن‌جایی که پرداخت حقوق دوران مرخصی زایمان زنان کارگر به عهده‌ی سازمان تأمین اجتماعی است شماری از زنان برای آن‌که حقوق خود را کامل دریافت کنند زودتر از موعد مقرر به کار برمی‌گردند.

به‌رغم آن‌که قانون کار کارفرما را موظف کرده است که اگر پزشک تأمین اجتماعی انجام کاری را برای زن باردار سخت و خطرناک تشخیص داد باید کار سبک‌تری به او ارجاع کند، در بسیاری موارد کارفرمایان از ارجاع کار سبک‌تر به زن کارگر خودداری می‌کنند و در صورت اصرار کارگر او را به اخراج تهدید می‌نمایند. سیستم بازرسی نیز در کارخانه‌ها به گونه‌ای نیست که جلو این تخلف‌ها گرفته شود. اولاً بازرسی مرتب و مستمر از واحدها

وجود ندارد. ثانیاً در بسیاری از موارد کارفرمایان هنگام آمدن بازرس، برای سرپوش گذاشتن بر موارد خلاف، از تمهیدات گوناگون بهره می‌گیرند: از تغییر پُست کارگران معترض به طوری که نتوانند با بازرس به راحتی تماس بگیرند و گزارش بدهند گرفته تا تهدید و ارباب کارگران دیگر.

باید گفت با شروع موج تازه‌ی اخراج‌های دسته‌جمعی، خواسته‌های زنان کارگر نیز در سایه قرار گرفته و تمامی تلاش آنان بر جلوگیری از اخراج و پرداخت به موقع دستمزد متمرکز شده‌است. بنابراین در ماه‌های اخیر شاهد کاهش سطح مطالبات زنان کارگر بوده‌ایم. در جایی که هر روز تعداد بیشتری از کارخانه‌ها تعطیل و کارگران آن‌ها بی‌کار می‌شوند، درخواست شرایط بهتر کار، ارجاع کارهای سبک‌تر به زن باردار و غیره نیز در حاشیه قرار می‌گیرد. بیکاری سایه‌ی شوم خود را بر سر کارگران گسترانیده است و در این میان زنان کارگری که شغل خود را از دست می‌دهند در شرایطی به مراتب سخت‌تر و دردناک‌تر به سر می‌برند. زنانی که سرپرست و نان‌آور خانواده‌اند و بدون امکانی برای کار جدید اخراج می‌شوند، هیچ راهی برای گذران زندگی خود ندارند. در چندین ماه اخیر شاهد اخراج بسیاری از کارگران زن در کارخانه‌ها بوده‌ایم که به‌رغم همه‌ی تلاش‌ها و مراجعه به مسئولان گوناگون موفق به حفظ شغل خود نشده‌اند. نمونه‌های آن مورد زنان کارگر شرکت ایران جیکا در شهر رشت و هم‌چنین زنان کارگر جامعه‌الصادق در شهر مشهد است. برخی از اینان نزدیک به هشت سال سابقه‌ی کار داشته‌اند.^۴ و این در حالی است که مثلاً تمام هفده کارگر کارخانه‌ی ایران جیکا قراردادی بوده‌اند و نمی‌توانند به مانند کارگران دیگر بیمه‌ی بیکاری دریافت کنند.^۵

با به تصویب رسیدن دو طرح جدید - خروج کارگاه‌های کم‌تر از ده نفر از شمول قانون کار و تغییر در ماده‌ی ۲۷ قانون کار به طوری که دست کارفرما در اخراج کارگران کاملاً باز گذاشته شود - وضعیت کارگران و به خصوص زنان کارگر بیش از این رو به وخامت خواهد گذاشت. تصویب طرح مربوط به کارگاه‌های کم‌تر از ده نفر، نزدیک به نه میلیون کارگر قالی‌باف را که اغلب از میان زنان‌اند از شمول قانون کار خارج خواهد کرد.

ه - حق تشکل زنان کارگر

در قانون کار فعلی حق تشکل کارگران پذیرفته نشده است. بدین جهت نیز قانون کار قانونی دموکراتیک نیست و به‌طور اولی حق تشکل مستقل زنان کارگر به رسمیت شناخته

نشده است. از سوی دیگر حق تشکلی غیر مستقل نیز که در سطح هر واحد تولیدی در ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار پیش بینی شده؛ به دلیل این که کارگران هر واحد تولیدی فقط یکی از سه نوع تشکل یعنی انجمن صنفی یا نماینده‌ی کارگران و یا شورای اسلامی را می‌توانند داشته باشند، جایی برای تشکل زنان کارگر در هر واحد باقی نمی‌ماند. حق تشکل برای زنان کارگر یک خواست اساسی است که نسبت به تمام مطالباتی که ذکر شد، نقش محوری دارد. اگر زنان کارگر ده‌ها خواست مثل ارتقای شغلی، امکان مساوی در استخدام و غیره را در قانون و روی کاغذ به دست آورند، تا زمانی که حق تشکل نداشته باشند اولاً قوانین ضمانت اجرایی ندارد، ثانیاً در وضعیتی مثل شرایط حاضر که کارگران دسته دسته اخراج می‌شوند و به قانون کار به قصد از بین بردن حداقل مواد حمایتی مرتباً حمله می‌شود، هیچ نهادی نیست که مثلاً تدابیری بیندیشد که کارگران زن بدون هیچ امکان شغل جدید کارشان را از دست ندهند و فرزندان آن‌ها آواره و گرسنه رها نگردند.

برای به دست آوردن مطالبات، باید به پای ایجاد تشکل رفت. زنان کارگر بدون تشکل مستقل خود نمی‌توانند خواسته‌های‌شان را به دست آورند. ارتباط بین بخش‌های مختلف زنان کارگر می‌تواند گامی عملی در این راستا باشد. هم اکنون تلاش‌هایی در جهت ایجاد تشکل صنفی معلمان صورت می‌گیرد. می‌دانیم اکثریت معلمان را زنان تشکیل می‌دهند و با معیارهای امروزی، معلمان نیز کارگر به حساب می‌آیند. بسیاری از معلمان زن وضع رفاهی و معیشتی خوبی ندارند و زندگی خود را به زحمت اداره می‌کنند. خیلی از مسائل و مشکلات زنان کارگر کارخانجات و کارگاه‌ها و زنان معلم مشترک است و روز به روز بر اشتراکات آن‌ها افزوده می‌شود. پیوند بین بخش‌های مختلف نیروی کار زنان، اقدامی ممکن و عملی در جهت رفع پراکندگی و در راستای ایجاد تشکل می‌باشد. □

پانوشته‌ها:

- ۱ - افتخاری، یوسف. خاطرات دوران سپری شده: ماده‌ی ۱۷ از اساس‌نامه‌ی اتحادیه‌ی کارگران سال ۱۳۲۵، «مساوی بودن دستمزد کارگران زن و مرد در شرایط مساوی کار» و هم‌چنین بند چ از اساس‌نامه‌ی اتحادیه‌س کارگران سال ۱۳۲۶، «تساوی حقوق زن و مرد در مقابل کار مساوی».
- ۲ - آبراهامیان، پروانه. جامعه‌شناسی سیاسی ایران - قوت و ضعف‌های جنبش کارگری.
- ۳ - کار و کارگر، ۷ آذرماه ۱۳۷۷. دبیر اجرایی خانه‌ی کارگر استان بوشهر عیسی محمد کمالی گفت: «حقوق بانوان کارگر شاغل در برخی از شرکت‌های خصوصی این استان توسط کارفرمایان ضایع می‌شود. هم اکنون حقوقی که این شرکت‌ها به زنان کارگر می‌پردازند پایین‌تر از مصوبات قانونی است».
- ۴ - کار و کارگر، ۷ شهریور ۱۳۷۷. ۵ - کار و کارگر، ۱۰ تیر ۱۳۷۷.



گزارش زندگی یک زن کارگر

در شرکت کفش سازی «نایک»

ترجمه و تنظیم : سارا طاهری

مزدی بخور و نمیر. کار اضافی بدون دریافت دستمزد و عدم حق ایجاد تشکیلات صنفی برای کارگران، منشاء میلیاردها دلار سود برای شرکت آمریکایی «نایک» (Nike) در جنوب آسیاست. این ستمگری در حالی انجام می‌گیرد که شرکت نامبرده، که تولیدکننده‌ی کفش‌های ورزشی است، در سراسر دنیا مبالغ هنگفتی جهت بازاریابی، از جمله تبلیغ به وسیله‌ی قهرمانان ورزشی، سرمایه‌گذاری می‌کند. یکی از روش‌های سودآوری این شرکت، انتقال تولید کفش به کشورهای توسعه نیافته برای جذب و به‌کارگیری نیروی کار با پایین‌ترین دستمزد است.

نشریه‌ی اقتصاد جهانی روز شنبه ۱۸ ژانویه ۹۸ در گزارش خود برای نخستین بار از کارگران این شرکت در اندونزی نام برد و گزارشی در این مورد ارائه داد: دست‌کم شصت و شش ساعت کار در هفته، بدون برخورداری از مرخصی روز یکشنبه، این است شرایط کار برای دختران جوان بیست و یک ساله کارگر، مانند «سیتی» و «ای یام» (Iyam). این شرایط کار هفده هزار کارگر کارخانه‌ی کفش سازی «گنی لانگ» در غرب جاوه است.

«ای یام» در مصاحبه‌اش با خبرنگار نشریه‌ی اقتصاد جهانی می‌گوید: تنها وقتمان به کار کردن، خوردن و خوابیدن صرف می‌شود و اوقات بیکاری صرف شستن لباس‌هایمان و خرید غذا.

این خبرنگار زن که در ژانویه سال ۱۹۹۸ از جاوه دیدن کرده است می‌نویسد: با این دو دختر جوان در ساعت ۸/۳۰ صبح، یعنی هنگامی که کارگران از شیفت شب باز می‌گشتند، دیدار داشتیم. ساعت ۶ بعد از ظهر دوباره باید پشت ماشین‌های کار خود آماده باشند.

اضافه کاری اجباری در روز دو ساعت است و برای این دو ساعت کار اضافی، هیچ دستمزدی پرداخت نمی‌شود. هر کارگر موظف است که در روز، شمار معینی کفش تولید کند (تولید سهمیه‌ای). اگر این تعداد کفش آماده نشود، کارگر مجبور است که ساعت‌ها بدون دستمزد، به اضافه کاری بپردازد تا کفش‌های از پیش تعیین شده ساخته شوند. در روزهای تعطیلی یکشنبه، کارگران مجبورند شش ساعت کار کنند. اگر از اضافه کاری خودداری ورزند، بار نخست هشدار و بار دوم از کارخانه اخراج می‌شوند.

«سی تی» که از شهر «سول» (Sol)، مرکز جاوه، می‌آید دارای پنج خواهر و برادر است که همگی آنان نزد پدر و مادرشان زندگی می‌کنند. با وجود شرایط دشوار کار در این کارخانه، این دختر کارگر ناچار است که به کار خود ادامه دهد. برای وی احساس استقلال از خانواده و ایستادن روی پای خود بسیار مهم است. هم‌اتاقی وی دختر دیگری است به نام «ای یام» که دارای هفت خواهر و برادر است. «ای یام» از آن‌جا که ناچار بود به اجبار، بنا به خواست پدر که یک برزگر روستایی است با کسی که دوستش نداشت ازدواج کند، روستا و خانواده را ترک گفت و به این کارخانه روی آورد. کار کردن در این کارخانه با وجود شرایط بسیار سخت کار، برای این دو دختر جوان مفهوم آزادی از بندهای فرهنگ سنتی خانواده را دارد. هیچ‌کدام از این دو دختر جوان جرأت این که نام واقعی خود را بر زبان آورند و یا عکسی در این گزارش از آن‌ها تهیه شود، نداشتند. این دو یک اتاق ۱۰ متر مربعی را از کارخانه اجاره کرده‌اند و زندگی آنان به یک تخت دو نفره و قفسه‌ای کوچک خلاصه شده است. دستمزد یک ماه با تمامی اضافه کاری‌ها کمتر از نود دلار در ماه است و با این مبلغ، امکان کمک به خانواده یا پس‌انداز، وجود ندارد. دیوار سرپناه کوچک این دو دختر جوان به وسیله پوسته‌های تبلیغی وسایل آرایش، شامپو و تصویرهایی از دختران زیبا و خندان پوشانیده شده است. شاید این نشان دهنده‌ی رویاهای گذشته‌ی این دو دختر جوان برای یک زندگی بهتر است.

«سی تی» خنده‌کنان می‌گوید: «بله! تعطیلی در روزهای یکشنبه...» و نمی‌داند که آرزوی چه چیزی را در سر می‌پروراند. شاید رویای یک بوتیک؟ «ای یام» در رویای یک کار دفتری

یا منشی‌گری است. این کار نیاز به آموزش و داشتن مدرک آموزشی دارد: «من کجا امکان آموزش دارم؟»

نمی‌توان ادعا کرد که کارگران محیط کار سالمی دارند. گرد و غبار و چرم برخاسته از ماشین‌ها سبب آگزما و خارش پوست گونه‌ها و گردن می‌شود. چسبی که برای چسباندن کف‌کفش‌ها به کار می‌رود، بوی بسیار زننده، تند و غیرقابل تحملی دارد. ماشین‌های دوخت چرم وسایل ایمنی ندارند. انگشت‌ها زیر گرفته می‌شوند و بیشتر وقت‌ها سبب آسیب‌های زیادی می‌شوند.

سرکارگرها (فورمن‌ها) بیشتر از کشورهای دیگر آسیایی هستند. مشکل زبان اغلب باعث بگو مگو و بدفهمی بین کارگران و فورمن‌ها می‌شود. اشتباه در کاربرد ماشین‌ها و یا غیبت به سبب بیماری، باعث کم‌شدن دستمزد کارگران می‌گردد. هشدارها و اخراج بدون هیچ صحبتی با کارگر صورت می‌گیرد. داد و فریاد بر سر کارگران، تحقیر، توهین، سوءاستفاده‌های جنسی از دختران و زنان کارگر از جمله مسائل بسیار معمولی در این کارخانه است.

«ای یام» می‌گوید یکی از همکاران وی به سبب برداشت اشتباه یکی از فورمن‌ها از شوخی وی، از کار اخراج شد.

دستمزد پایه در اندونزی زیر خط فقر است. کارگران کارخانه‌ی نایک در اندونزی بعد از سال‌ها مبارزه و درگیری توانستند کارفرما را مجبور به قبول قانون پایه‌ی دستمزد نمایند. به دست آوردن این قانون به بهای تحمل مشکلات طاقت‌فرسای دوره‌های اعتصاب و اخراج بسیاری از کارگران این کارخانه تمام شده‌است. با وجود این قانون، حق دو روز تعطیلی در هنگام عادت ماهانه‌ی زنان که بنا بود بر اساس قرارداد در کارخانه به اجرا درآید با ایجاد مانع از طرف کارفرما، به راحتی از کارگران سلب می‌شود. برای مثال گواهی دکتر برای برخورداری از این حق ضروری است و دکتر کارخانه آن‌قدر گرفتار است که گرفتن وقت و دیدن وی کار آسانی نیست. گواهی پزشکان دیگر نیز مورد پذیرش کارفرما نیست. تازه اگر موفق به کسب گواهی پزشک کارخانه شوی، دو روز استراحت در خانه برابر است با از دست دادن مزد دو روز کار. گرچه این برخلاف قانون خود کارفرمایان است. از این گذشته، پاداش چهار روز کار به کارگرانی داده می‌شود که سه ماه بی‌وقفه بدون مرخصی کار کرده‌باشند. با این روش استفاده از دو روز مرخصی برای عادت ماهانه در عمل یعنی از

دست دادن چهار روز از دستمزد خود. بنابراین، هیچ‌یک از کارگران زن از حق دو روز مرخصی برای عادت ماهانه استفاده نمی‌کنند.

ورود تولید بزرگ آمریکایی کفش به اندونزی، باعث افزایش فرصت شغلی شد؛ ولی سطح دستمزدها پایین آمد و شدت کار افزایش یافت. دستمزد هیچ کارگری بیش از دستمزد پایه - یعنی کمترین مزد تعیین شده به وسیله‌ی دولت اندونزی - نیست. استخدام آزمایشی و به کار گرفتن کارگران کم سن و سال که بیشتر به دستمزدی نزدیک به دو دلار در روز تن می‌دهند یکی از پیامدهای فاجعه‌بار کارخانه‌ی «نایک» در اندونزی است.

بنا به گزارش هیئت اجتماعی شهری (Urban Community Mission)، شرکت آمریکایی «نایک» همیشه در برابر منتقدین با یک کلید (کُد) اخلاقی از خود دفاع می‌کند. این «کُد اخلاقی» شرکت‌های آمریکایی شامل شرکت‌هایی که در کشورهای «جهان سوم» کار می‌کنند نمی‌شود. اگر چه شرکت آمریکایی نایک می‌گوید که پیوسته مسئولیتی در محل تولید دارد که در کشورهای جهان سوم کنترل کاملی بر این کارخانه‌ها دارند. ولی این کنترل فقط برای تضمین کیفیت تولید است. این مسئولین که شرکت آمریکایی از آنها نام می‌برند، هرگز اهمیتی به مسئله‌ی حقوق کارگران و شرایط کاری آنها نمی‌دهند.

«هیئت اجتماعی شهری» می‌گوید که برای سازماندهی انجمن‌ها و اتحادیه‌های مستقل و رعایت حقوق انسانی در محیط کار و آموزش کارگران در کارخانه‌ی نایک و دیگر کارخانه‌ها فعالیت دارد. یکی از نمایندگان کارگران ایندیرا نابابان می‌گوید که با کارگران همانند برده رفتار می‌شود. کارفرما از ناآگاهی کارگران از حقوق خویش نهایت سوءاستفاده را می‌کند. کارگران به هیچ روی از حق آموزش و آگاهی برخوردار نیستند. حقوق کارگران پیوسته همان حداقل حقوق است. کارگران معمولاً وقت تنفس و استراحت بین کاری را ندارند و غذایی را که با خود دارند همان‌جا در کنار ماشین‌های چرم‌دوزی صرف می‌کنند. ایمنی محیط کار در حد صفر است. گاهی وقت‌ها زنان کارگر بین چرخ‌های همیشه در گردش گیر کرده و بافه‌هایی از موهایشان از ریشه کنده می‌شوند. مواد شیمیایی به دستگاه‌های تنفسی کارگران آسیب‌های سختی وارد می‌آورند.

کمیته‌های بازرسی جهانی محیط کار، که برای بازرسی و دیدن کار در کارخانه‌های نایک تلاش داشته‌اند، تاکنون موفق به این کار نشده‌اند، زیرا که از همان جلو در از ورودشان جلوگیری شده است. در حالی که از پیش برای دیدار و بازرسی وقت گرفته و جواز ورود

گرفته بودند.

«سی تی» یکی از شرکت‌کنندگان در کلاسی‌های آموزشی حقوق اتحادیه‌ای کارگران است. وی به این مسئله آگاهی دارد که اگر اعتراضات کارگری در کارخانه رخ دهد، وی را زود اخراج خواهند کرد. کنار پوستره‌های تبلیغاتی دختران شاد - روی دیوار اتاق - سی تی شعارهای اعتراضی دستنویسی را به ما نشان می‌دهد و بلند بلند برای من شعار می‌خواند:

«پولی برای ما باقی نمی‌ماند.»

«اضافه کاری همیشگی و تولید سهمیه‌ای در روز که کارفرما بر دوش ما گذارده است برای ما بیماری و بدبختی آفریده و برای کارفرما تندرستی و خوشبختی.»

«کارگر روشنائی روز را نمی‌بیند!»

«در نایک، نشانی از عدالت نیست!»

«توان انقلاب را نداریم!»

«فقط به پول نیندیش، کمی هم به حقوق کارگران نگاه کن!»

«همگی از یک بیماری مشترک رنج می‌بریم: سازماندهی نشده‌ایم. سازمان نداریم...»

این‌دیرا می‌گوید: اگر تولید کفش به ویتنام برده شود، ما را گناهکار می‌شناسند؛ چرا که ما خواهان حقوق بیشتر و اضافه کاری کمتری هستیم، اما گناهکار، مقامات دولتی هستند که اجازه می‌دهند رشوه تا این اندازه رواج یابد. همه‌ی شرکت‌های خارجی بیست و سه درصد رشوه می‌دهند تا بتوانند در برابر آن - در حد بردگان - از کارگران بهره‌کشی کنند.

حقایقی درباره‌ی شرکت نایک

- * قیمت یک جفت کفش نایک در فروشگاه‌ها نزدیک به هشتاد دلار است.
- * تولید یک جفت کفش برای شرکت نایک نزدیک به یک دلار تمام می‌شود.
- * قیمت فروش یک جفت کفش تولیدی در کارخانه نزدیک به ده دلار است.
- * این برآورد به وسیله‌ی ژورنالیست سرشناس بازار کار در آمریکا، جف بالینگر (Jeff Ballinger) تهیه شده است. وی روزنامه‌نگار پرکار اتحادیه‌های کارگری است که نزدیک به ده سال با گزارش‌ها و بررسی‌های انتقادآمیز خود، تولید کفش‌های نایک و روش‌های بازاریابی این شرکت را ارزیابی و پی‌گیری نموده است. «جف»، سفرهای زیادی به اندونزی و تماس‌های نزدیکی با اتحادیه‌ها و سازمان‌های غیروابسته در اندونزی داشته است. وی دو سال پیش آشکار ساخت که برخلاف گزارش نادرست نایک در این کارخانه، بهای تولیدی

یک جفت کفش نه ۱/۶۶ دلار، بلکه ۱ دلار است.

کارگران اعتصابی اخراج شدند

چهار سال پیش در دسامبر ۱۹۹۴ کارگران شرکت نایک دست به اعتصاب زدند. خواست شش هزار ویانصد کارگر شرکت کننده در اعتصاب، پرداخت پایه‌ی حقوق، که بنا به قانون کار به آن‌ها تعلق می‌گیرد، بود. کارفرما - شرکت آمریکایی نایک - ناچار شد به خواست کارگران پاسخ گوید؛ اما بیست و چهار نفر از کارگران به عنوان سازمان‌دهندگان شناخته و اخراج شدند. یک دادگاه کار و یک دادگاه عالی رأی خود را مبنی بر این که کارگران اخراجی حق بازگشت به کار را دارند، اعلام نمودند و کارفرما را برای این چند روز به پرداخت حقوق از دست رفته‌ی کارگران ملزم دانستند. ولی تاکنون کارفرما با برخورداری از پشتیبانی وزیر کار اندونزی حاضر به پذیرش حکم دادگاه نشده است و از آن گذشته، وزیر کار اندونزی رأی دو دادگاه را بی‌اعتبار اعلام کرده است. یکی از کارگران که به عنوان رهبر اعتصاب شناخته شده است، دختر جوانی است به نام سی‌سی سوکاسی. وی در پی سال‌ها کار جان‌فرسا از کار اخراج و اکنون به صف بیکاران پیوسته است. این کارگر جوان تا به امروز در تمام گفت‌وگوها، دیدارها و سمینارهای مربوط به اخراج کارگران شرکت پی‌گیری داشته است و از آن‌جا که هیچ درآمدی ندارد، به یاری نزدیکان و دوستان خویش روزگار می‌گذراند و شکایت‌های کارفرما علیه این دختر کارگر این است که وی عضو یک سازمان غیرقانونی است و در نشست‌های غیرقانونی که درباره‌ی مشکلات کارگران برگزار می‌شود حضور می‌یابد.

در اندونزی برای برگزاری یک نشست بیش از پنج نفره باید اجازه‌ی پلیس را داشت. تمامی گروه‌های وابسته به اتحادیه‌هایی که وابسته به دولت اندونزی نیستند، غیرقانونی اعلام شده‌اند. تابستان سال ۱۹۹۶ این کارگر جوان برای آگاه نمودن دانشجویان و کارگران آمریکایی نسبت به شرایط کارگران در اندونزی و شرکت‌های آمریکایی در این کشور، سفری به ایالات متحده داشت. او می‌گوید: در هنگام سخنرانی در آمریکا از پشتیبانی و همدلی کارگران و سازمان‌های کارگری بی‌نهایت احساس خشنودی و پشت‌گرمی نمودم. در این سفر حتا بازنشسته‌هایی که دارای سهامی در این شرکت بودند تحت تأثیر قرار گرفتند. اما مسئله‌ای که در این سفر سبب آزرده‌گی من شد، بی‌تفاوتی قهرمان ورزش آمریکا، مایکل جوردن بود. وی سالانه میلیون‌ها دلار جهت تبلیغ و بازاریابی کفش‌های نایک به جیب

می‌زند.

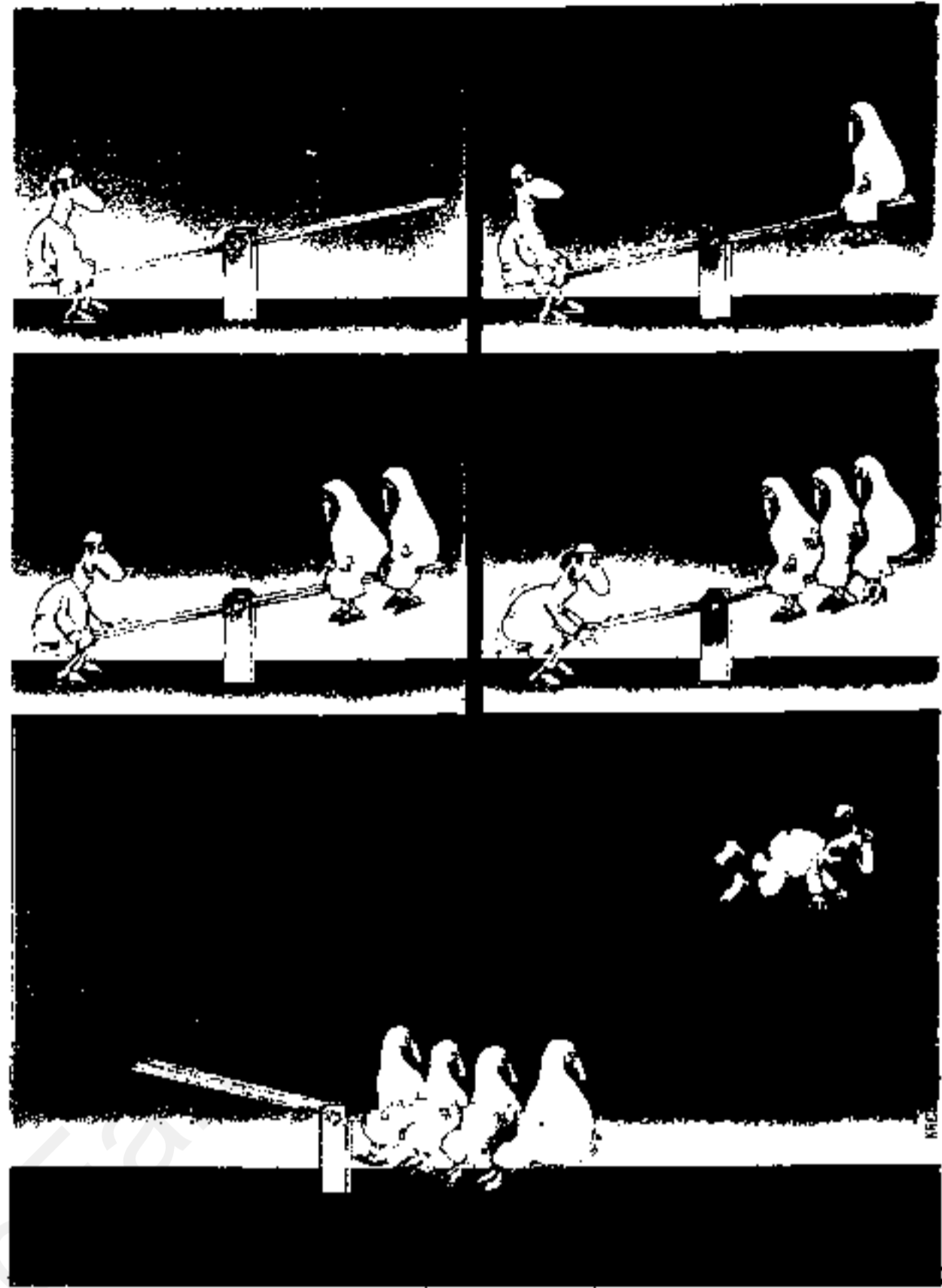
هنگامی که این دختر جوان و مبارز بی‌هوده در تلاش دیدار با وی بود، به این امید که پشتیبانی این «قهرمان ورزش» را نسبت به کارگران اخراجی این شرکت جلب کند، با بی‌تفاوتی جوردن روبرو گردید.

«سی سی سوکاسی» می‌گوید: من شنیده‌بودم که این آقای قهرمان ورزش! در یک خانواده‌ی ندار به دنیا آمده و بزرگ شده‌است. به همین سبب فکر کردم که ایشان درد کارگران تهی دست را می‌فهمند. اما سخت در اشتباه بودم!

از بیست و یک کارگر اخراجی، هفت نفر در این تلاشند که توسط رأی عادلانه‌ی دادگاه و سیستم قضایی، حقوق خویش را بگیرند. شماری مسئله را به وکلایی واگذار نموده‌اند. برخی ازدواج کرده و سرگرم خانه‌داری و زندگی هستند. چند نفری نیز از پی‌گیری داستان خسته شده‌اند. ولی سی سی به مبارزه علیه کارفرما ادامه می‌دهد. زمانی که ما از وی جدا شدیم، او سرگرم آماده ساختن غذا برای تلاشگران اتحادیه بود که در آخر هفته بناست نشستی داشته باشند.

اعتصاب ما تنها یک نمونه از اعتصابات کارگران نایک است. تابستان ۱۹۹۴ بیش از نه هزار کارگر در کارخانه‌ی نیکوماس، دست به اعتصاب زدند. اعتصاب این کارگران نیز همانند ما خواست حداقل حقوق بود که در قانون کار آمده است. کارگران در این اعتصاب پیروز شدند؛ ولی پس از یک سال دوباره درگیری‌ها آغاز شد. چرا که کارفرما، سهمیه‌ی تولید را افزایش داده بود. آن‌هایی که به اعتراض برخاسته بودند، زود از کارخانه اخراج شدند و شمار اخراجی‌ها به سی و یک نفر رسید.

واژه‌ی «بیست و سه درصد» در اندونزی برای تمامی دیپلمات‌های خارجی، مأمورین سازمان ملل و غیره نامی آشناست. سه درصد سودی است که سوهارتو - که دیکتاتوری سی ساله‌اش به وسیله‌ی خیزش مردم به پایان رسید - و خانواده‌ی وی از جمله بزرگ‌ترین سودبران این «سنت» بودند و اکنون ژنرال وی، که جانشین اوست، به این رشوه‌خواری و غارت دستمزد کارگران ادامه می‌دهد. به عنوان نمونه، یکی از پسران ژنرال سوهارتو دادن جواز به تمامی خودروهای خارجی را در کنترل خود دارد. به این معنا که تمامی ماشین‌های خارجی که در اندونزی اجازه‌ی حرکت می‌یابند، باید «سهم سنتی» خود را به پسر سوهارتو پرداخته باشند. □



تعدد زوجات در قانون ایران

شکوفه کاظمی

سوره‌ی نساء آیه‌ی ۳: «... وَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تُقْسِطُوا فِي الْيَتَامَىٰ فَانكِحُوا مَا طَابَ لَكُمْ مِنَ النِّسَاءِ مِمَّنِّي وَتِلْكَ رُبَاعٌ فَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تُعَدِلُوا فَوَاحِدَةٌ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَلَّا تَعُولُوا...»
 «... اگر بترسید که مبادا دربارہ‌ی یتیمان مراعات عدل و داد نکنید پس آن کس از زنان را به نکاح خود آرید که شما را نیکو و مناسب با عدالت است؛ دو یا سه یا چهار و اگر بترسید که چون راه عدالت نپیموده و به آن‌ها ستم کنید تنها یک زن اختیار کرده و یا کنیزی دارید به آن اکتفا کنید که این نزدیکتر به عدالت و ترک ستمکاریست.»

تاریخ نشان می‌دهد که تعدد زوجات قبل از اسلام در میان بسیاری از ملل به ویژه ملل شرق اعم از یهودی، ایرانی، عرب و غیر آن شایع بوده است.^۱ اسلام نمی‌توانست و مصلحت نبود که آن را یک سره از میان بردارد، ولی برای حمایت از زن و جلوگیری از سوءاستفاده‌هایی که از نظام چند زنی می‌شد، حدود و قیودی برای آن مقرر داشت و تعدد زوجات را حداکثر به چهار زن دائم محدود کرد. وانگهی شرط مهمی برای چند زنی گذاشت که عبارت از شرط عدالت بود. در قرآن کریم در این باره تأکید شده است: «... وَإِنْ خِفْتُمْ أَنْ لَا تَعْدِلُوا فَوَاحِدَةٌ...» اگر بیم دارید که عدالت نکنید فقط یک زن بگیرید و حتا در آیه

۱۲۹ از سوره نساء آمده است: « وَ لَنْ تَسْتَطِيعُوا اَنْ تَعْدِلُوا بَيْنَ النِّسَاءِ وَلَوْ حَرَصْتُمْ » هرگز نمی‌توانید بین زنان به عدالت رفتار کنید هر چند که بسیار خواسته باشید. «فَلَا تَمِيلُوا كُلَّ الْمِيلِ فَتَدْرُواهَا كَالْمُعَلَّقَةِ...» پس به تمام میل خود یکی را بهره‌مند و آن دیگری را محروم نکنید تا او معلق و بلا تکلیف ماند...» و لذا اسلام تعدد زوجات را برای موارد بسیار استثنایی با شرط رعایت عدالت تجویز کرده و اصل در اسلام تک همسری است. رعایت عدالت هر چند که غیر ممکن نمی‌باشد ولی کاری است بس دشوار که از هر کس ساخته نیست و بدین جهت نظام تعدد زوجات هیچ وقت در کشورهای اسلامی و از جمله کشور خودمان ایران رواج زیادی نداشته و همواره استثنایی بر اصل تلقی می‌شده است. در حقوق مدنی ایران با توجه به فقه اسلامی و عرف و سنت مردم، تعدد زوجات منع نشده است؛ لیکن نمی‌توان به مرد زن‌دار اجازه داد که آزادانه و بدون هیچ گونه قید و شرط اقدام به ازدواج مجدد کند. زیرا این آزادی ممکن است موجبات سوءاستفاده‌ی مرد را فراهم سازد. قانون مدنی ایران، از قدرت و توانایی اجرای عدالت به عنوان شرط تعدد زوجات سخنی به میان نیاورده است و از نظر حقوقی هیچ مانعی برای این که مرد چند زن بگیرد وجود ندارد. منتهای مراتب قانون حمایت خانواده مصوب ۱۵ بهمن ماه ۱۳۵۳ به منظور جلوگیری از سوءاستفاده‌ی مرد و محدود کردن چند زنی و حمایت از زن در ماده‌ی ۱۶ خود مقرر داشت که مرد نمی‌تواند با داشتن زن، همسر دوم اختیار کند مگر در موارد زیر: ۱- رضایت همسر اول ۲- عدم قدرت همسر اول به ایفای وظایف زناشویی ۳- عدم تمکین زن از شوهر ۴- ابتلای زن به جنون یا امراض صعب‌العلاج ۵- محکومیت زن ۶- ابتلای زن به هر گونه اعتیاد مضر ۷- ترک زندگی خانوادگی از طرف زن ۸- عقیم بودن زن ۹- غایب و مفقود الاثر شدن زن.

و در ماده‌ی ۱۷ قانون حمایت خانواده، اجازه‌ی دادگاه در این خصوص لازم دانسته شده و بدین شرح مقرر گردیده است: «متقاضی باید تقاضانامه‌ای در دو نسخه به دادگاه تسلیم و علل و دلایل تقاضای خود را در آن قید نماید. یک نسخه از تقاضانامه ضمن تعیین وقت رسیدگی به همسر او ابلاغ خواهد شد. دادگاه با انجام اقدامات ضروری و در صورت امکان تحقیق از زن فعلی و احراز توانایی مالی مرد و اجرای عدالت در مورد بند ۱ ماده‌ی ۱۶ اجازه‌ی اختیار همسر جدید خواهد داد. به هر حال در تمام موارد مذکور این حق برای همسر اول باقی است که اگر بخواهد تقاضای گواهی عدم امکان سازش از دادگاه بنماید. هر گاه مردی با داشتن همسر بدون تحصیل اجازه‌ی دادگاه مبادرت به ازدواج نماید، به حبس

حنجه‌ای از شش ماه تا یک سال محکوم خواهد شد و همین مجازات مقرر است برای عاقد و سردفتر ازدواج و زن جدید که عالم به ازدواج سابق مرد باشند. در صورت گذشت همسر اولی تعقیب کیفری یا اجرای مجازات فقط درباره‌ی مرد و زن جدید موقوف خواهد شد.» در هر حال برای همسر اول این حق باقی است که اگر بخواهد تقاضای گواهی عدم امکان سازش از دادگاه بنماید. البته این مورد اخیر را با توجه به تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۳ قانون دادگاه مدنی خاص مصوب ۱۳۵۸ باید منسوخ تلقی کرد؛ زیرا طبق این تبصره موارد طلاق همان است که در قانون مدنی و احکام شرع مقرر گردیده است و نامی از قانون حمایت خانواده برده نشده است. از طرف دیگر بر مبنای نظر مورخ ۱۳۶۳/۵/۹ شورای نگهبان مجازات مقرر در ماده‌ی ۱۷ قانون یاد شده غیر شرعی تشخیص داده شده است. «مجازات متعاقدین و عاقد در عقد ازدواج غیر رسمی مذکور در ماده ۱ قانون ازدواج و طلاق و ازدواج مجدد مذکور در ماده‌ی ۱۷ قانون حمایت خانواده شرعی نمی‌باشد.»

با عنایت به افزایش آمار تعدد زوجات در ایران و با در نظر داشتن این نکته که قانون تعدد زوجات و ازدواج موقت را برای مرد جایز دانسته و با توجه به اهمیت ثبت این وقایع شاید بهتر باشد از جهت شرعی راهی برای مجازات فراهم شود و مجازات به عنوان حکم ثانوی پذیرفته شود. پر واضح است که این گونه مجازات‌ها با مصلحت نظام هم قابل توجیه است و تدوین این گونه مجازات‌ها به نفع جامعه بوده و از وقایع ازدواج مجدد بدون رضایت همسر اول و یا بدون ثبت در مراجع رسمی جلوگیری خواهد نمود. از طرف دیگر اگر مجازات‌های فوق غیر شرعی باشند به تبع آن بسیاری از کیفرها مثل جریمه‌های رانندگی از جمله عبور از چراغ قرمز - مجازات تخلفات ساختمانی و نظایر آن دچار اشکال خواهد شد و این در حالی است که این مجازات‌ها عملاً مورد حکم دادگاه‌ها قرار می‌گیرند.

همان گونه که بیان شد مطابق ماده‌ی ۱۶ قانون حمایت از خانواده «اجرای عدالت در مورد بند ۱ ماده‌ی ۱۶» بدین معناست که رضایت همسر اول برای ازدواج مجدد باید احراز شود که شوهر اجرای عدالت را کرده است و لذا در این جا اجرای عدالت نسبت به یک زن مطرح است و نه اجرای عدالت در میان زنان متعدد؛ پس می‌توان گفت اجرای عدالت در ماده‌ی ۱۷ قانون، رعایت حقوق زن اول است، اگر شوهر با زن اول بدرفتاری کرده و با فشار و تهدید رضایت همسر اول را برای ازدواج جدید جلب کرده باشد، دادگاه نباید به آن ترتیب اثر بدهد. زیرا شوهر اجرای عدالت نکرده است. شک نیست رضایتی که ناشی از اکراه

باشد نباید مجوز اختیار کردن همسر دوم و داشتن دو زن با هم شناخته شود و دادگاه باید فقط به رضایتی ترتیب اثر دهد که واقعی و دور از اشتباه و اکراه باشد. متأسفانه در بعضی از آراء دادگاه‌ها مشاهده می‌شود که این مسئله‌ی عدالت مدنظر قرار نگرفته است و حتا در مواردی که شوهر از بی‌سوادی همسر خود سوءاستفاده کرده و به عنوان به نام‌کردن سند خانه یا ماشین و یا تنظیم قول‌نامه‌ی خرید ملک و امثالهم، اثر انگشت همسر خود را پای اوراق سفید و یا نوشته‌ای که متن آن اعلام رضایت همسر اول برای ازدواج دوم می‌باشد با اکراه یا با خدعه و فریب حک نموده و با وجودی که همسر اول اعلام نموده که این دریافت امضاء و اثر انگشت بدون رضایت او بوده و از بی‌سوادی او سوءاستفاده شده است و این موضوع تا حدودی با شواهد موثق و محکمه‌پسند تأیید شده است، دادگاه‌های محترم حکم به پذیرش رضایت‌نامه و تأیید ازدواج دوم داده‌اند.

با توجه به پرونده‌های مطروحه در دادگاه‌ها در خصوص ازدواج دوم مرد بدون رضایت همسر اول یادآوری این نکته ضروری است که اولاً در حال حاضر ازدواج دوم مرد بدون رضایت همسر اول (با در نظر داشتن این مسئله که در صورت درخواست طلاق از طرف زوجه، زن مستحق مهریه نخواهد بود.) این راه حل، که همسر اول اگر بخواهد می‌تواند تقاضای گواهی عدم امکان سازش از دادگاه بنماید راه حلی صحیح و عادلانه نخواهد بود و با اجرای عدالت مذکور در قانون در تناقض خواهد بود. از طرف دیگر هنگامی که مرد با همسر اول سر ناسازگاری دارد برای فرار از مسئولیت و رهایی از مشکلات اجتماعی و اقتصادی زندگی مشترک و درخواست طلاق از طرف مرد، ازدواج دوم را به عنوان راه حلی مناسب برای به‌تنگ آوردن همسر اول و وادار کردن او به درخواست گواهی عدم امکان سازش مورد استفاده قرار داده است و بدین ترتیب مرد با ازدواج مجدد بدون رضایت همسر اول و با تحت فشار قرار دادن وی به راحتی این اجازه را به خود می‌دهد که نه تنها عدالت را میان دو همسرش رعایت نکند بلکه بدین طریق همسر اول را وادار به ترک زندگی نماید؛ به خصوص که این ازدواج دوم به راحتی به صورت عقد متعه (ازدواج موقت) نیز عملی خواهد بود و این مورد نیازی به جلب رضایت همسر اول و یا ثبت در دفتر ازدواج و طلاق ندارد. و چون در قریب به اتفاق مادران دوری از فرزند تحمل‌ناپذیر است، لذا از تمامی حقوق خود اعم از مالی و غیرمالی صرف‌نظر خواهند کرد تا بتوانند حضانت فرزندان‌شان را خود برعهده بگیرند و فرزندان خود را از مشکلات داشتن نامادری در امان

نگاه دارند. ولی سرانجام این جدایی و عواقب زندگی مادری تنها با مسئولیت زندگی و تربیت فرزندان با مشکلات اقتصادی و اجتماعی عدیده موجود در شرایط فعلی چه خواهد بود؟! آیا این مادر می‌تواند از عهده‌ی تمامی این مسئولیت‌ها برآید؟ اگر این مادر بخواهد مجدداً ازدواج نماید دیگر نمی‌تواند حضانت فرزندان را داشته‌باشد و اگر از مسئله‌ی حضانت صرف‌نظر نمایم و این مادر مجدداً ازدواج نماید، وضعیت این فرزندان با ناپدری چگونه خواهد بود و اگر این فرزندان نزد پدر خود بمانند وضعیت آن‌ها با نامادری چگونه می‌شود؟!

البته باید اذعان داشت که قانونگذار کشور جمهوری اسلامی ایران در قانون مجازات اسلامی (تعزیرات) موادی را برای حفظ کیان خانواده و حمایت از حقوق زوجه وضع نموده‌است. از جمله ماده‌ی ۶۴۲ این قانون، جرایم بر ضد حقوق و تکالیف خانوادگی را اشعار می‌دارد: «هر کس با داشتن استطاعت مالی، نفقه‌ی زن خود را در صورت تمکین ندهد یا از تأدیه‌ی نفقه‌ی سایر اشخاص واجب‌النفقة امتناع نماید، دادگاه او را از سه ماه و یک روز تا پنج ماه حبس محکوم می‌نماید.»

و در ماده‌ی ۶۴۵ مقرر شده‌است: «به منظور حفظ کیان خانواده ثبت واقعه ازدواج دائم، طلاق و رجوع الزامی است، چنانچه مردی بدون ثبت در دفاتر رسمی مبادرت به ازدواج دائم، طلاق و رجوع نماید به مجازات حبس تعزیری تا یک سال محکوم می‌گردد.»

در این جا سؤالاتی چند قابل طرح است: اگر مرد به هر دلیلی با وجود تمکین زن از شوهر از دادن نفقه خودداری کرد و از این بابت زن از همسرش شکایت کرد و فرض که دادگاه شکایت زن را پذیرفت و مرد را ملزم به دادن نفقه کرد و مرد از دادن نفقه استنکاف نمود و نهایتاً قاضی محترم دادگاه حکم به حبس مرد به مدت سه ماه و یک روز یا به دلایلی به جهت شدت عمل حکم به پنج ماه حبس بدهد، آیا این مجازات نفقه‌ی زن را به او باز می‌گرداند و مرد نفقه را به او خواهد داد و آیا زن پس از اتمام دوره‌ی حبس شوهرش می‌تواند با آن مرد زندگی مشترک داشته‌باشد؟ یا این که این مجازات نه تنها مشکل زن را برطرف نخواهد ساخت بلکه بر مشکلات او اضافه نیز خواهد نمود؟ زیرا زن پس از حبس شدن همسر باید مدتی را مجدداً بدون نفقه بسر ببرد و اگر شوهرش کار می‌کرده و فرضاً اجاره خانه و سایر مخارج غیر از نفقه زن را پرداخت می‌کرده، حالا دیگر امکان پرداخت این هزینه‌ها نیز وجود نخواهد داشت. یک زن تنها با فرزندان و این مخارج گزاف اگر کار هم

نداشته باشد و درآمد دیگری غیر از درآمد حاصل از کار شوهر نداشته باشد چگونه این مدت را سپری خواهد نمود؟ از طرف دیگر مشاهده شده است که شوهر بارها زنش را تهدید کرده است که اگر به دادگاه شکایت کند دیگر حق ندارد با شوهرش زندگی کند و دیگر زن او نخواهد بود. در یک مورد بعد از صدور حکم حبس، شوهر زن را در مقابل قاضی تهدید کرد که «زنی که پایش به دادگاه باز شود دیگر به درد زندگی کردن نمی خورد. از حالا اسباب هایت را جمع کن وقتی من آزاد شوم باید بروی خانه پدرت و من تو را طلاق خواهم داد.»

می بینیم که با مشکلاتی که ذکر شد، زن به خصوص زن خانه داری که بی سواد نیز باشد یا از سواد کمی برخوردار باشد، هرگز از این حقی که قانون مجازات اسلامی به او داده است استفاده نخواهد کرد؛ زیرا که از عواقب ناشی از این کار می ترسد و همیشه مشکل ندادن نفقه را تحمل می کند و صدایش هم در نمی آید، چه بسا که از این بابت کتک هم نوش جان کند. بدین ترتیب نه تنها نفقه خود را دریافت نداشته است بلکه از زندگی مشترک در کنار شوهر و فرزندانش نیز محروم گردیده است.

این سخن بدان معنا نیست که گذاشتن مجازات برای ندادن نفقه نادرست است، بلکه بسیار به جا و مفید خواهد بود اگر در کنار آن، شوهر ملزم به پرداخت نفقه و رعایت شئونات و احترام به خانواده و همسرش و حسن معاشرت با همسرش گردد و برای این الزام، ضمانت اجرایی در نظر گرفته شود که مثلاً در صورت عدم رعایت این نکته مجازات یا برخورد قانونی و یا محرومیت از حقوق اجتماعی برای مرد وجود خواهد داشت و یا حتا کانون‌هایی برای نظارت بر این حسن رفتار و حفظ شئونات خانوادگی تشکیل گردد و به این خانواده‌ها رسیدگی و توجه شود تا بدین ترتیب زن مطمئن شود که در صورتی که از شوهرش به جهت عدم پرداخت نفقه شکایت کند، قانون او را در مقابل عواقب ناشی از این شکایت حمایت خواهد نمود.

در خصوص ماده‌ی ۶۴۵ همین قانون نیز باید پرسید که در خصوص عقدهای متعه (موقت) که اکثراً با خواندن صیغه انجام می‌گیرد و نیازی به ثبت این وقایع در دفاتر رسمی وجود ندارد، قانون چه تدبیری اندیشیده است؟ و اگر این عقد متعه بدون رضایت همسر اول صورت گیرد چه وضعیتی خواهد داشت؟

شاید در خصوص ازدواج دوم دائم بدون رضایت همسر اول بتوان به طریقی از این

قانون استفاده کرد و چنین توجیه کرد که چون ثبت ازدواج دوم نیاز به رضایت همسر اول دارد و عدم وجود رضایت، موجب عدم ثبت ازدواج خواهد شد و لذا در صورت وقوع چنین ازدواجی می‌توان به استناد این ماده از مرد شکایت کرد، ولی اگر این مرد اقدام به عقد متعه که نیازی به ثبت ندارد بدون رضایت همسر اول بنماید، از همسر اول در این شرایط چه حمایتی به عمل خواهد آمد؟ این حالت تشدید خواهد شد در صورتی که مرد این همسر دوم را به منزل همسر اول بیاورد و بدین طریق شروع به اذیت و آزار همسر اول نماید و موجبات ناراحتی و اضطراب همسر اول و فرزندان‌شان را فراهم سازد. بدیهی است که در چنین حالتی زن تحت فشارهای روحی ناشی از این عملکرد شوهرش ناچار به شکایت و طرح دعوی به جهت عدم رعایت عدالت، عدم پرداخت نفقه، عدم رعایت شئونات خانوادگی نماید که در تمامی این موارد هم تشویق به سازش و پذیرش این موضوع و یا درخواست صدور گواهی عدم سازش از طرف زن می‌شود و در نتیجه زنی که مثلاً بیست و دو سال از عمر گرانمایه‌ی خود را با شوهرش و برای بچه‌هایش سپری کرده‌است، بدون دریافت کمترین حقوقی مجبور به ترک زندگی بیست و دو ساله‌ی خود خواهد شد.

در این جا به پرونده‌ای اشاره می‌شود که در آن زوجه از همسر خود به علت ازدواج مجدد بدون رضایت وی شکایت کرده‌بود. زیرا این ازدواج مجدد منجر به ضرب و شتم همسر اول و اخراج وی از منزل مشترک‌شان شده‌بود که نتیجه‌ی شکایت، صدور حکم محکومیت زوج به نود و یک روز حبس به جهت عدم پرداخت نفقه و پرداخت دیه بابت ضرب و شتم بر مبنای گزارش پزشکی قانونی و جریمه‌ی نقدی به جهت عدم ثبت ازدواج مجدد بوده‌است که به تبع آن همسر اول تهدید شده‌است که اگر شوهرش آزاد شود تلافی خواهد کرد و این زن هم اینک در این نگرانی است که بعد از آزادی شوهرش وضعیت او پس از هجده سال زندگی مشترک چگونه خواهد بود.

امید است نگارش این مطالب مشوقی برای بازنگری قوانین و تدوین قوانینی در جهت مرتفع ساختن مشکلات زنان در ارتباط با امر ازدواج و طلاق باشد. □

منابع:

- ۱ - آیا می‌دانید حقوق زن در دوران ازدواج چیست؟، دکتر عزت الله عراقی
- ۲ - حقوق خانواده، جلد اول و دوم، دکتر ناصر کاتوزیان
- ۳ - حقوق خانواده، دکتر سید حسین امامی و دکتر حسین صفایی



اسطوره‌شناسی و زن

ترجمه و تنظیم: لیلا توکلی

بخش اسطوره‌شناسی و زن از کتاب "The Women's Ancylopedia of Myths and Secrets" (نوشته‌ی باربارا جی واکر، انتشارات هارپرگالینز، سال ۱۹۸۳) ترجمه و تنظیم شده است و در هر جلد بخش‌هایی از آن آورده خواهد شد.

آ

الفباهای مقدس جهان باستان، تولد و ابتدا را با حرف آ (A) بیان می‌کردند. این حرف به معنی بانوی آفریننده بود، که الفباها را خلق کرده و به نوع بشر اهداء کرده است. بابلی‌ها مادر کبیر را «آ»، (A) می‌خواندند، «ابتدا» یا "Aya" (آیه) به معنای مادر همه‌ی پدیده‌ها بود. (S. Anjus, Assyrian and Babylonian Literature, Selected Translations, New York: D. Apploton & Co., 1901, p.133) حکیم‌های «تائترائی» نیز حرف تولد او را "Alpa Akshara" (آلپه اکشره) می‌خواندند، حرف "A" که مادر تمام خرد به حساب می‌آید و بنابراین مادر تمام مردان خردمند است؛ تمام بوداها از "A" به وجود آمده‌اند. (Austin L. Waddell, Tibetan Buddhism, New York. Dover Publications, 1972, p.161) یونانی‌ها هم در مورد حرف آلفا، که رودخانه تولد یا آفرینش معنی می‌داد، نظر مشابه داشتند. نام دیگر آن Styx یا رودخانه مرگ بوده است. زیرا در آن دوره، تلقی مردمان باستان از زمان، ادواری بود یعنی چرخه تولد و مرگ که دائماً تکرار می‌شوند و روی پیوستار دایره‌ای باهم در می‌آمیزند. رودخانه Styx داخل زهدان زمین هفت بار دور می‌زد و باز به شکل آلفا بیرون می‌آمد.

آب

آب واژه مصری برای روح - دل (heart - soul) است که مهم‌ترین آن هفت روح: همان که به دست خدای مؤنث «مت» (Maat) در تالار قضاوت جهان زیرین بعد از مرگ با ترازو سنجیده می‌شد. در هندوستان نیز روح - دل به شکل رقصنده‌ای کوچک که با ضرب‌آهنگی دائمی در میان بدن گام برمی‌داشت تصویر می‌شد، چون شیوای رقصان یا کالی رقصان آهنگ منظم و پیوسته‌ی زندگی را در میان هرج و مرج نگاه می‌داشت. علامت هیروگلیف AB شکل آدمی در حال رقص بود.

(Sir E.A. Wallis Budge, Eguption Language, New York, Dover Publication, 1977, p.44)

آب

به اعتقاد فلاسفه‌ی کهن ملطی، آب عنصر اولین؛ Arche، مادر همه‌ی جهان بود.

(J. Campbell, *The Masks of God: Primitive Mythology*, New York: Viking Press, 1959, p.64)

آب به «روح» که امیری بود حیات بخشید؛ از این رو تصور غسل تعمید به‌عنوان میلادی دوباره است که مسیحیت از سنت کهن آب (مؤنث) و روح (مذکر) نسخه‌برداری کرده. ظرف آب مقدس هم چون «زهدانی» تصور می‌شد، به‌طور مشخص زهدان ماری، که نام همه‌ی خدایان مؤنث دریاست.

(Erich Neumann, *The Great Mother: An Analysis of the Archetype*, Princeton University Press, 1963, p.311)

در غالب اسطوره‌ها تکانه‌ی نخستین خلقت را در زهدان پرآب کیاس یا «حالت بی‌شکلی» که مشخصه مادرکبیر (تیامت، Tiamat، کالی، Kali، ما-نو، Ma-Nu، تمیس، Themis و...) است قرار می‌دهند، تصویری که در واقع از عدم تمایز میان «خود» و «دیگری» - یا میان «خود» و «مادر» - حاصل گشته است. که کودک در رحم مادر تجربه می‌کند و ناخودآگاه آنرا در سراسر زندگی‌اش به‌صورت تصویری کهن الگویی به‌خاطر می‌سپارد. حرف مادر (Ma) یک اندیشه‌نگار برای امواج آب بود.

دانشجویان اسطوره‌شناسی در می‌یابند که وقتی اصل مؤنث تحت حمله بی‌امان قرار بگیرد، چنان‌که مقامات مسیحی در قرون وسطا انجام دادند، اغلب به آرامی زیر آب می‌رود. زیر آب (آن‌جایی که زندگی طبیعی آغاز شد) در میان ناخودآگاه جامعه مذکر غالب شنا می‌کند. گاهی سر از آب بیرون می‌آورد که پرتویی از هم‌آهنگی انکار شده را نمایان سازد.

هم‌خوانی بین «آب» و «مادر» حتا در قرون وسطا که در طول آن سر این اصل مادر را از لحاظ نظری زیر آب کردند، آن‌قدر رواج عام داشت تا بدان‌جا که جادوگری‌های هرمنسی و دیگر فیلسوفان ادعا می‌کردند خداوند خالق ارواح نیست، بلکه ارواح آفریده‌ی زمین - مادر و آب‌های - مادر هستند.

(Henry Cornelius Agrippa, *The Philosophy of Natural Magic*, Secaucus, N.J. University Books, 1974, pp. 43.49.)

معبدگاه‌های خدایان مؤنث تقریباً همیشه با چاه، چشمه، دریاچه یا دریا مرتبط بوده‌اند.

(Michael Dames, *The Silbury Treasure*, London: Thames and Hudson, 1976, p. 154)

«بانوی دریاچه» همان مینه / آفرودیت (Minne / Aphrodite) خدای مؤنث عشق خنیاگرها بود که به‌صورت مرمید Mermaid (نیمه‌زن نیمه ماهی) ظاهر می‌شد و طبیعت آنرا «از آب» می‌پنداشتند. اغلب آب استعاره عشق بود. عشق، مثل آب، پیش مردی که در مشت نمی‌فشردش و دستانش را برای حفظ آن کاسه می‌کرد می‌ماند؛ اما از پیش مردی که آنرا در مشتش می‌فشرد، می‌گریخت و او را دست خالی می‌گذاشت. و آب، مثل عشق، برای نیروهای زندگی باروری و آفرینندگی ضروری بود، نیروهایی که بدون هر یک از آنها جهان روان انسان و جهان مادی، سرزمینی هرزبیش نبود. □

THE SECOND SEX

A Collection of Articles On Women's Studies

Design: S.A.



شابک: ۸-۲۲-۲۱۹-۱۱۴ ISBN: 964-6609-22-8

Vol. 3

۵۵۰ تومان