



حقوق و مزایای دوران بارداری و زایمان کارگران زن

محمد صفوی

عهدنامه‌ی مربوط به حقوق و مزایای دوران بارداری و زایمان کارگران زن، جزء اولین پیمان‌هایی است که در سال ۱۹۱۹ در سازمان جهانی کار (ILO) مطرح شد. در سال ۱۹۵۲، سازمان جهانی کار، با انجام اصلاحاتی در این مورد، تبصره‌ها و بندهای دیگری را در جهت بهبود و رفاه کارگران زن، به این عهدنامه افزود؛ از جمله پیشنهاد ۱۴ هفته مرخصی دوران بارداری و زایمان که برای اولین بار مطرح شد. این سازمان، از همه‌ی کشورهای عضو خود خواست که مرخصی دوران بارداری و زایمان نباید کمتر از ۱۲ هفته باشد. این خواسته حداقل معیار و شاخصی است که حدوداً ۴۸ سال پیش توسط سازمان جهانی کار طرح شد.

گزارش اخیر سازمان جهانی کار منتشره در آوریل ۱۹۹۸ میلادی نشان می‌دهد که هنوز تعداد زیادی از کشورهای عضو این سازمان حتی به این حداقل شاخص و معیار که برای دوران بارداری و زایمان زنان کارگر تعیین شده است اهمیت نمی‌دهند و آن را به کار نمی‌بندند. با این‌که این حق کارگران زن به ظاهر در «قانون کار» بسیاری از کشورهای عضو گنجانده شده است لیکن هیچ‌گونه تضمینی برای اجرای درست و منصفانه این قانون وجود ندارد. در بسیاری از کشورهای عضو، کارگران زنی که در بخش کشاورزی و یا در کارگاه‌های خانگی و یا زنانی که به‌عنوان مستخدم در خانه به کار نظافت و نگهداری از بچه مشغولند از

مزایا و حقوق دوران بارداری و زایمان برخوردار نیستند. در کشورهایی که کارگران از حق داشتن تشکل مستقل کارگری و تشکل‌های مربوط به خود محروم هستند، در جایی که زنان کارگر از داشتن پیمان دسته‌جمعی کار بی‌بهره‌اند، در جایی که قوانین کارگری منطبق با نیازهای کارگران نیست، در جایی که قانون کار و قوانین تأمین اجتماعی بدون حضور وسیع و مشارکت نمایندگان واقعی کارگران تهیه شده باشد، در جایی که فساد اداری سر تا پای دستگاه و نهادهای مربوط به کار و کارگر را فرا گرفته است و مأموران دولتی به‌جای دفاع از منافع کارگران در فکر زدوبند با صاحبان کار و کارفرمایان هستند، طبیعی است که کارگران - خصوصاً کارگران زن که در نظام استبدادگونه‌ی سلسله‌مراتبی در جایگاه پایینی قرار داده شده‌اند - در تکرار روزمره‌ی زندگی دچار مشکلات کمرشکن و جانکاهی می‌شوند. به‌طور مثال حتا اندک حقی را که سازمان جهانی کار برای زنان کارگر در نظر گرفته است در این گونه کشورها رعایت نمی‌شود و یا به‌طور تبعیض‌گونه‌ای از استخدام زنان حامله‌ای که دوران اولیه بارداری را می‌گذرانند جلوگیری می‌شود و در مجموع مرخصی دوران بارداری و زایمان و مزایای مربوط به این دوران که شامل مراقبت‌های پزشکی و بهداشتی برای مادر و نوزاد است، به آن‌ها تعلق نمی‌گیرد. در برخی قوانین کشورهای عضو برای دوران افسردگی بعد از زایمان هیچ‌گونه برنامه‌ی بهداشتی، درمانی و مراقبتی در نظر گرفته نشده است. در این قوانین یا دستمزد ماهانه‌ی مرخصی دوران بارداری و زایمان اندک و ناکافی است و یا اصلاً دستمزد ماهانه به زن کارگری که دوران بارداری خود را می‌گذراند تعلق نمی‌گیرد. در بعضی موارد حقوق و مزایای این دوران آن‌قدر اندک و محدود است که هنوز مادر از آسیب‌های روحی و روانی و جسمی دوران زایمان خلاصی پیدا نکرده است، مجبور است که قبل از پایان دوران مرخصی زایمان به کار برگردد.

در گزارش سازمان جهانی کار، ۱۵۲ کشور عضو، براساس مدت زمان مرخصی دوران بارداری و زایمان، مرخصی دوران شیردهی و مراقبت از نوزاد، حقوق ماهانه‌ی مربوط به این دوران، مراقبت‌های پزشکی برای مادر و نوزاد و تضمین شغلی و شرایط کار مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌اند که در زیر گوشه‌هایی از آن آورده می‌شود:

مرخصی دوران زایمان :

کشورهایی که بیشترین مرخصی دوران زایمان با حقوق ماهانه را ارائه می‌دهند عبارتند از جمهوری چک ۲۸ هفته، اسلواکی ۲۸ هفته، کروات ۶ ماه و ۴ هفته، مجارستان ۲۴ هفته، روسیه ۲۰ هفته، ایتالیا ۵ ماه و در دانمارک، نروژ و سوئد مدت زمانی طولانی‌تر که گاه به یک سال می‌رسد، در نظر گرفته شده است که این شامل حقوق ماهانه و سایر مزایای متعلق به این دوران است. در کانادا بر اثر اقدامات اتحادیه‌های کارگری و نهادها و گروه‌های مترقی زنان قرار است که مرخصی دوران بارداری و زایمان تا

سال ۲۰۰۱ به یک سال ارتقاء یابد. در امریکا مرخصی دوران بارداری و زایمان و مزایای مربوط به این دوران بسیار اندک است. این قانون کارگران زنی را که در کارگاه‌ها و شرکت‌هایی که کارکنان آن کمتر از ۵۰ نفر است تحت پوشش قرار نمی‌دهد. به همین خاطر بخش وسیعی از زنان کارگر و شاغل که در بخش‌هایی مانند مزارع کشاورزی و یا کارگاه‌های خانگی و یا به عنوان مستخدم در خانه‌ها کار می‌کنند از این حق و مزایا محروم هستند. مدت زمان مرخصی دوران زایمان برای زنانی که تحت حمایت قانون کار قرار دارند ۱۲ هفته است.

در کشورهای دیگر که زنان کارگر از حق پیمان دسته‌جمعی کار و تشکل برخوردار هستند، مرخصی دوران بارداری و زایمان به مراتب بیش از حداقل میزان تعیین شده از جانب سازمان جهانی کار است. برای نمونه در اسپانیا ۱۸ هزار معلم که در استان باسک مشغول به کار هستند اخیراً از طریق پیمان دسته‌جمعی کار توانسته‌اند که دولت و کارفرما را متقاعد سازند که مرخصی دوران بارداری و زایمان را به ۱۸ هفته ارتقاء دهد. در همین استان ۱۲ هزار معلم خصوصی توانسته‌اند که از طریق پیمان دسته‌جمعی کار و اتحادیه‌های مربوط به خود، مرخصی این دوران را به ۱۷ هفته برسانند. در مکزیک زنان شاغل که در دو بانک بزرگ این کشور کار می‌کنند و همین‌طور زنان کارگر که در نیروگاه برق شاغلند، توانسته‌اند از طریق پیمان دسته‌جمعی کار و انجام توافقاتی با کارفرما و دولت مرخصی دوران بارداری و زایمان دوران بعد از زایمان را به ۱۷ هفته برسانند.

زنان باردار برای گرفتن مرخصی باید مدت‌ها قبل تقاضای مرخصی خود را به اطلاع کارفرما و مدیریت برسانند. این مدت زمانی در کشورهای مختلف متفاوت است. در استرالیا زنان کارگر ۱۰ هفته قبل از این که مرخصی دوران بارداری را آغاز کنند موظفند که به مدیریت و کارفرما اطلاع دهند. در اتریش ۴ هفته زودتر و در انگلستان و ایرلند به محض اطلاع از بارداری خود باید به صاحبان کار و مدیریت اطلاع بدهند در غیراین صورت زنان کارگر ممکن است با مشکلات فراوانی روبه‌رو شوند. در دانمارک، فرانسه، یونان و ایتالیا، قوانین و شرایط در این مورد بهتر هستند. زنان کارگر در این کشورها از زمانی که متوجه حاملگی خود بشوند بلافاصله از تمامی حقوق و مزایای این دوران، که شامل مراقبت‌های پزشکی قبل و بعد از زایمان و تضمین شغلی است، برخوردار خواهند شد.

در بخش دیگری از گزارش سازمان جهانی کار آمده است: در قوانین کار و قوانین تأمین اجتماعی بخشی از کشورهای عضو، حقوق و مزایای منصفانه‌تری برای کارگران زن در نظر گرفته شده است. برای نمونه در کشورهای باهاماس، کاستاریکا، فنلاند، فیلیپین، پرتغال، اسلواکی، تونس، بلژیک، فرانسه، گابن و اسپانیا زنان کارگر که در بخش‌های کشاورزی کار می‌کنند یا زنان مستخدم و همین‌طور زنانی که کسب و کارهای کوچکی برای خود دارند از مزایا و حقوق برابر با دیگر زنان شاغل که در بخش‌های رسمی کار می‌کنند برخوردار هستند.

در ادامه‌ی گزارش قید شده است: در بسیاری از کشورهای عضو، در حالی که در قوانین کار، مواردی از حق و حقوق دوران بارداری و زایمان تضمین شده است لیکن عملاً زنان کارگر به خاطر مسئله حاملگی و بارداری مورد تبعیض جنسی قرار می‌گیرند. از این روی زنان کارگر به خاطر مسئله حاملگی از ترقی و رشد در محل کار و آموزش برای کسب مهارت کاری محروم می‌شوند. در امریکا با این‌که تبعیض جنسی رسماً ممنوع است اما زنان کارگر که در کارگاه‌های کوچک به کار مشغولند عملاً از حق و مزایای دوران بارداری و زایمان برخوردار نیستند و هیچ‌گونه تضمینی برای آنان وجود ندارد. با رشد روزافزون کارگاه‌های کوچک و خانگی در امریکا و دیگر کشورهای صنعتی و در حال رشد، بیش از گذشته شاهد رشد ستم جنسی بر زنان کارگر هستیم.

دوران بعد از زایمان :

در مورد مرخصی دوران بعد از زایمان و شیردادن به نوزاد، در کشورهای مختلف قوانین متفاوتی وجود دارد. در بلژیک بعد از مرخصی دوران زایمان، ۳۰ روز دیگر بابت شیر دادن به نوزاد، در نظر گرفته شده است؛ در لوکزامبورگ ۱۲ هفته، که بعد از پایان دوران مرخصی بارداری و زایمان، آغاز می‌شود؛ در قبرس ۱۶ هفته، در سوئیس ۴ ماه، در استرالیا و آلمان ۵ ماه، در برزیل ۶ ماه، در مجارستان ۹ ماه، در لائوس یک سال، در یونان، ویتنام، ونزوئلا و مالی و سنگال ۱۵ ماه برای دوران شیردهی منظور شده است. در این گزارش آمده است که ۱۰۰٪ از زنان کارگر امریکایی که مشمول مقررات مرخصی دوران بارداری و زایمان و دوران بعد از زایمان هستند به علت کمبود امکانات مالی و کم بودن حقوق ماهانه و مزایای این دوران قادر نیستند که به طور کامل از مرخصی دوران بارداری و زایمان استفاده نمایند. این زنان کارگر مجبورند که قبل از پایان دوران مرخصی خود به کار بازگردند.

مرخصی دوران مراقبت از نوزاد برای مردان :

در گزارش سازمان جهانی کار قید شده است که در ۳۶ کشور صنعتی با تصویب قوانین، مرخصی با حقوق به مردان نیز داده می‌شود که در دوران سخت پس از زایمان، مردان در نگهداری از نوزاد و مراقبت از زنان خود مشارکت داشته باشند. در این کشورها قوانینی نیز وجود دارد که اگر زن یا مردی بخواهد از نوزادی که به طور طبیعی متعلق به آن‌ها نیست، سرپرستی نماید از مزایای شبیه مرخصی دوران زایمان برخوردار خواهند شد.

با توجه به گزارش اخیر سازمان جهانی کار و مصوبه‌های این سازمان و همین‌طور با توجه به دستاوردهای زنان کارگر در دنیا، مرخصی دوران بارداری و زایمان زنان کارگر در کشور ما و قوانین موجود در این مورد نه تنها منطبق با نیازهای امروزه زنان کارگر نیست بلکه در مواردی نیز با استانداردها و

معیارهای سازمان جهانی کار انطباق ندارد.

در ماده‌ی ۷۶ قانون کار^۱ آمده است: «مرخصی دوران بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است و حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار بگیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.»

گرچه مدت زمانی که برای مرخصی زایمان و دوران بارداری در قانون کار تعیین شده است با حداقل معیار تعیین شده از جانب سازمان جهانی کار که حدوداً ۴۸ سال پیش عرضه شده است مطابقت دارد ولی گفتنی است که با توجه به دستاوردهای زنان کارگر در سایر کشورها و با تحقیقات و پژوهش‌هایی که از جانب پزشکان و نهادهای بهداشتی جهان و اتحادیه‌های کارگری به عمل آمده است می‌توان گفت که انتخاب ۱۲ هفته و یا ۱۰۴ روز برای مرخصی دوران بارداری ناکافی و اندک است و این مدت کوتاه منطبق با نیازهای بهداشتی و جسمی روحی و روانی زنان در دوران بارداری و زایمان و دوران افسردگی بعد از زایمان نیست. به همین خاطر شاهدیم که زنان کارگر خصوصاً در کشورهای صنعتی توانسته‌اند به کمک نهادهای مترقی زنان، اتحادیه‌های کارگری و مسئولین بهداشتی و درمانی مدت مرخصی دوران بارداری و زایمان را با حفظ همه‌ی مزایا به یک سال ارتقاء دهند.

در قانون کار در مبحث ۴ که شرایط کار زنان را عنوان می‌کند، کار هیچ‌گونه اشاره‌ای به آن ندارد که آیا زنان کارگری که در بخش کشاورزی و در مزارع کار می‌کنند و یا زنانی که به‌طور نیمه وقت و یا فصلی کار می‌کنند و یا زنانی که دارای کسب و کاری کوچک برای خود هستند از مزایای مرخصی دوران بارداری و زایمان برخوردار هستند یا خیر؟ طبیعی است که نبود هیچ قانونی در این مورد بخش عظیمی از زنان کارگر را که در کارگاه‌های کوچک، یا کشاورزی و یا در خانه‌ها به‌عنوان مستخدم کار می‌کنند و یا زنان کارگر و شاغلی را که به‌طور نیمه وقت و فصلی کار می‌کنند از حق و مزایای مربوط به دوران بارداری و زایمان محروم می‌سازد. از این جهت قانون کار کشور ما دارای یک نقص اساسی است؛ چرا که بخش عظیمی از زنان کارگر را زیر پوشش‌های درمانی و بهداشتی، حقوق ماهانه و سایر مزایای مربوط به این دوران قرار نمی‌دهد.

در عهدنامه‌ی ۱۹۵۲ سازمان جهانی کار، بند ۹۵ آمده است: زنان باردار به‌خاطر شرایط ویژه‌ای که در دوران حاملگی و دوران بعد از زایمان دارند و برای حفظ سلامتی نباید به کارهای سخت و دشوار گمارده شوند. از جمله در این بند قید شده است: شب‌کاری و اضافه‌کاری و کارهای غیربهداشتی و غیرایمنی برای زنان کارگر که دوران بارداری و یا دوران پس از زایمان را طی می‌کنند، ممنوع اعلام شده است. آوردن این بند اساسی در عهدنامه‌ی ۱۹۵۲ به این خاطر است که فشار روحی و جسمی و ضعف جسمی ناشی از حاملگی و دوران بعد از زایمان را در میان زنان کارگر کاهش دهد.

در ماده ۷۷ قانون کار آمده است: «در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار

برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید».

از این جهت نیز ماده‌ی ۷۷ در مورد حق و مزایای دوران بارداری و زایمان منطبق با مصوبه‌ی ۱۹۵۲ و بند ۹۵ سازمان جهانی کار نیست. بر اساس بند ۹۵ عهدنامه ۱۹۵۲ تنها شرط حاملگی کافی است که زنان کارگر از انجام شب‌کاری، اضافه‌کاری و کارهای خطرناک و غیربهداشتی معاف باشند. درحالی‌که در قانون کار ایران معافیت زنان باردار از انجام کارهای خطرناک و غیربهداشتی و شب‌کاری و اضافه‌کاری را منوط به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی کرده است.

در ماده‌ی ۷۶ تبصره‌ی ۲ قانون کار آمده است: حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد. طبق قانون تأمین اجتماعی ماده‌ی ۶۷، در صورتی که زن باردار حق استفاده از حقوق ماهانه ایام مرخصی زایمان را داشته باشد، دو سوم آخرین مزد یا حقوق بیمه شده طبق ماده‌ی ۶۳ به مدت ۱۲ هفته پرداخت خواهد شد.

اختصاص دادن دو سوم آخرین مزد به زنان کارگری که دوران مرخصی بارداری و زایمان و دوران پس از زایمان را می‌گذرانند بسیار اندک و ناکافی است. همین امر باعث شده است که در بسیاری از کشورهای درحال توسعه، زنان کارگر قبل از این‌که مرخصی دوران بارداری و زایمان را تمام بکنند مجبور شوند به کار بازگردند که به این ترتیب سلامتی و بهداشت آنان و نوزاد در معرض خطر جدی قرار می‌گیرد. این مسئله در شرایطی که دستمزد زنان کارگر از دستمزد کارگران مرد پایین‌تر است و در شرایطی که دوران بارداری و زایمان و پس از زایمان با خود مخارج اضافه‌تری را به همراه می‌آورد اختصاص دادن دو سوم دستمزد با توجه به گرانی و تورم که روز به روز در کشورهای جهان سوم از جمله کشور ما به‌طور سرسام‌آوری بالا می‌رود، با واقعیت روزمره‌ی زندگی زنان کارگر به هیچ‌وجه مطابقت ندارد.

چنان‌چه قبلاً اشاره شد در پرتو مبارزات کارگری و اتحادیه‌های کارگری در کشورهای صنعتی و برخی کشورهای در حال توسعه، در کنار حق و مزایای دوران بارداری و زایمان برای زنان کارگر، برای مردان کارگر نیز قوانینی وجود دارد که می‌توانند حدوداً ۱۲ هفته یا بیشتر از مرخصی مراقبت از نوزاد استفاده کنند.

در قانون کار کشور ما هیچ ماده یا تبصره‌ای در این مورد وجود ندارد. به عبارتی دیگر نقش مراقبت از نوزاد در دوران سخت پس از زایمان فقط به عهده‌ی زنان گذاشته شده است. در این مورد قانون کار هیچ‌گونه نقش و مسئولیت و حقی برای مردانی که می‌خواهند در دوران سخت بعد از زایمان در کنار همسران خود باشند و در امر مراقبت از نوزاد مشارکت داشته باشند داده نشده است و در واقع در این مورد با یک نوع تقسیم‌بندی نقش‌ها براساس جنسیت روبه‌رو هستیم. براساس این تقسیم‌بندی زنان می‌بایست وظیفه‌ی مراقبت از نوزاد را به عهده داشته باشند و مردان باید در بیرون از خانه کار کنند.

قانون کار ما از این جهت دارای کمبود بسیاری است. می‌بایست با تغییر و تصحیح در قوانین این فرصت را به وجود آورد که مردان کارگر از حق مرخصی دوران مراقبت از نوزاد برخوردار شوند و در دوران افسردگی و دشواری پس از زایمان در کنار همسران و نوزادان خود باشند.

برای تحقق بخشیدن و به اجرا درآوردن مصوبه‌ها و بندهای سازمان جهانی کار، برای منطبق کردن قانون کار با قوانین کاری پیشرفته و شناخته شده بین‌المللی و برای تحقق بخشیدن به خواسته‌های کارگری، خصوصاً حقوق و مزایای مربوط به دوران بارداری و زایمان و دوران پس از آن، احتیاج به شکل است. بدون یک ظرف تشکیلاتی مستقل و خودگردان، بدون داشتن پیمان دسته‌جمعی کار، بدون همکاری با دیگر نهادهای اجتماعی و غیرانتفاعی و مردمی که برای آزادی و برابری تلاش می‌کنند، بدون تغییر در عملکرد و اندیشه‌ی فرادستان و صاحبان کار و مسئولین دولتی، رفتن به سوی برابری و آزادی و زندگی انسانی و عادلانه برای همگان با موانع و مشکلات زیادی روبه‌رو خواهد بود، خصوصاً که کارگران زن در تکرار روزمره‌ی زندگی بیشتر و بیشتر قربانی این روند غیرعادلانه موجود خواهند شد. □

پانوش:

۱- قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، گرد آورنده امین، انتشارات خورشید، ۱۳۷۵.

توضیحات:

عهدنامه‌ی ۱۰۳ سازمان جهانی کار، پاراگراف ۸، ضمن تأکید بر به وجود آوردن فرصت و امکانات برابر برای زنان کارگر، در بند ۱ و ۳ این عهدنامه قید شده است که هرگونه برخورد تبعیض‌گونه به زنان کارگر که دوران بارداری و زایمان را می‌گذرانند ممنوع است.

بند ۱- هرگونه تبعیض علیه زنان کارگر و اخراج زنان کارگر به خاطر حاملگی و زایمان و مراقبت از نوزاد، در دوران مرخصی بارداری و زایمان مطلقاً ممنوع است...

بند ۳- به خاطر این که زایمان و مسائل مربوط به آن یک عمل اجتماعی است، می‌بایست تمامی حقوق و مزایای مربوط به دوران بارداری و زایمان برای همه‌ی زنان کارگر، منطبق بر مصوبه‌ها و معیارهای سازمان جهانی کار (مصوبه ۱۹۵۲ شماره ۱۰۳ و ۹۵) باشد. تمامی این حقوق می‌بایست از طریق خدمات تأمین اجتماعی یا منابع دولتی و یا از طریق پیمان دسته‌جمعی کار، تأمین و تضمین شوند.

عهدنامه‌ی مربوط به کارگران نیمه‌وقت (سال ۱۹۹۴ میلادی شماره‌ی ۱۷۵)

در این عهدنامه مشخصاً از همه کشورهای عضو رأی دهنده خواسته شده است، که زنان کارگر که به طور نیمه‌وقت کار می‌کنند، می‌بایست از حقوق و مزایای دوران بارداری و زایمان، برابر با دیگر زنان کارگر که به طور تمام وقت کار می‌کنند، برخوردار باشند.

عهدنامه‌ی مربوط به زنان کارگر که در کارگاه‌های خانگی کار می‌کنند: (سال ۱۹۹۶ شماره ۱۷۷)

در این عهدنامه قید شده است، دولت‌ها باید شرایطی را فراهم بیاورند که زنان کارگر که در کارگاه‌های

خانگی کار می‌کنند از همه حقوق و مزایای دوران بارداری و زایمان، برابر با دیگران زنان شاغل برخوردار باشند.



وضعیت کارگران زن در ایران

مریم محسنی

کارگران زن در محیط‌ها و بخش‌های گوناگونی مشغول به کارند و علی‌رغم اشتراکات بسیار، بسته به نوع و محیط کارشان هر کدام دارای ویژگی‌های خاص خود هستند، که این ویژگی‌ها در طرح مطالبات و خواسته‌ها و نحوه‌ی تشکیل‌یابی آنان اثر می‌گذارد. مثلاً در چند سال گذشته، خواست «بازنشستگی پیش از موعد»، به خواسته‌ای مهم برای کارگران زن کارخانجات بزرگ تبدیل شد که حول آن تلاش‌های بسیاری نیز از جانب کارگران زن صورت گرفت. در دو سال اخیر که بازنشستگی پیش از موعد، خواست درجه اول کارگران زن کارخانجات قرار گرفت، قاعدتاً با در دستور قرار گرفتن طرح عدم شمول قانون کار

به کارگاه‌های کمتر از ۴ نفر در مجلس، خواست شمول قانون کار به تمام کارگاه‌ها، در الویت مطالبه‌ای کارگران زن کارگاه‌ها قرار می‌گیرد. هر چند که این به معنای بی‌تفاوتی هر بخش از طبقه کارگر نسبت به خواسته‌های بخش دیگر طبقه نیست. همان گونه که برای رد طرح «عدم شمول قانون کار به کارگاه‌های کمتر از ۴ نفر»، بیش از همه کارگران کارخانجات بزرگ واکنش نشان دادند و تعرض به بخشی از کارگران را تعرض به همه‌ی کارگران و تعرض به موادی از قانون کار را پیش زمینه تعرض‌های بعدی به قانون کار تلقی نمودند.

کارگران زن شهری به سه بخش: الف - کارگران زن کارخانجات بزرگ ب - کارگران زن کارگاه‌ها ج -

کارگران زن خانگی تقسیم می‌شوند که در ذیل به هر کدام از آن‌ها به‌طور مختصر اشاره می‌شود:

الف - کارگران زن کارخانجات - کارگران زن شاغل در کارخانجات، عمدتاً در بخش مونتاژ و بسته‌بندی کارخانجات بزرگ کار می‌کنند. بسته‌بندی مواد دارویی - آرایشی - بهداشتی و مواد غذایی و هم چنین مونتاژ لوازم الکتریکی و خانگی و تولید پوشاک از جمله کارهایی است که این کارگران انجام می‌دهند. قبل از انقلاب، کارخانجات نساجی و روغن نباتی و... نیز دارای کارگر زن بودند اما بعد از انقلاب با عدم استخدام کارگر زن از سوی مدیریت این کارخانجات، و یا بازنشسته شدن یا بازخرید شدن این زنان، رقم کارگران زنی که قبل از انقلاب در این کارخانه‌ها مشغول کار بودند، به مرور کاهش یافت و در حال حاضر فقط اندکی کارگر زن باقی مانده از زمان قبل از انقلاب در این کارخانجات کار می‌کنند که با بازنشسته شدن آن‌ها، نسل کارگران زن در این کارخانجات رو به انقراض خواهد گذاشت. بعد از انقلاب، کارخانجات بزرگ، رفته رفته تعداد کارگران زن خود را کاهش دادند که البته دلیلی ایدئولوژیک داشت و به خاطر این بود که کار کردن زن و مرد در یک محیط به‌طور مشترک امری ناپسند و غیرشرعی شمرده می‌شد. استخدام زنان به ندرت صورت می‌گرفت و عمدتاً زنانی برای کار پذیرفته می‌شدند که سرپرست نداشتند. استخدام از میان زنانی صورت می‌گرفت که یا شوهرانشان را از دست داده بودند یا این‌که همسری معتاد و ولگرد و خلاف‌کار داشته یا مطلقه بوده و یا زنان ازدواج نکرده‌ای بودند که بدون نان‌آوری پدر، مجبور بودند بار مخارج خود و خانواده‌شان را به دوش کشند. استخدام این زنان به این دلیل صورت می‌گرفت که از کشیده شدن آنان به راه‌های خلاف و غیراخلاقی جلوگیری شود.

در دوران پس از جنگ و ابتدای دوران بازسازی اقتصادی، کارفرمایان و مدیران کارخانجات باز هم سعی می‌کردند از استخدام زنان پرهیزند. منتها این بار نه به علت ایدئولوژیک، بلکه با انگیزه اقتصادی و به منظور سودآوری بیشتر واحد تولیدی. مدیریت کارخانجات بزرگ به دلیل این‌که از بار هزینه‌هایی از قبیل مهد کودک، مرخصی زایمان و غیره بکاهند، سعی می‌کردند تا جایی که امکان دارد از استخدام زنان خودداری کنند و مردان را به جای زنان به کار گمارند. در ابتدای طرح بازسازی اقتصادی، مدیریت برخی از کارخانجات، تعداد محدودی زن کارگر مجرد استخدام کردند ولی به مرور از هر نوع استخدامی

خودداری کردند و اکنون شاهدیم در بعضی از واحدهای تولیدی مردان را حتا در بخش مونتاژ به کار می‌گیرند. در صورتی که در تمام دوران پس از انقلاب فقط زنان به کار مونتاژ می‌پرداخته‌اند.

با شروع طرح تعدیل نیروی انسانی و موج اول اخراج‌های دسته‌جمعی که در سال‌های ۱۳۷۱ و ۱۳۷۲ به اوج خود رسید، بسیاری از زنان کارگر نیز شغل خود را از دست دادند. با آغاز موج جدید بیکارسازی‌ها در چند سال اخیر، زنان از قربانیان این اخراج‌های دسته‌جمعی بوده‌اند که بعضاً خبر اعتراض این زنان نسبت به اخراجشان در مطبوعات نیز راه یافته است. برای نمونه صد و بیست کارگر شاغل زن در کارخانه‌های تحت پوشش «جامعه الصادق» مشهد در مقابل ساختمان اداره کل خراسان تجمع کرده و خواستار بازگشت به کار خود شدند.^۱ هم‌چنین اخراج صد و هفده کارگر زن کارخانه‌ی «ایران جیکای» رشت.^۲ این در حالی است که تمایل به حفظ شغل در میان کارگران زن نسبت به گذشته بالا رفته است.^۳ و به ندرت زنان شاغل در کارخانجات، داوطلبانه مایل به ترک کار می‌باشند.

اکثر کارگران زن کارخانه‌ها در مشاغلی ساده مشغول به کار هستند و هیچ‌گونه تنوعی در روند کار شامل آنان نمی‌شود. تکراری بودن و یکنواختی کار که ویژه‌ی مشاغلی مانند مونتاژ و بسته‌بندی است باعث می‌شود که کارگر زن طراوت خود را بر اثر یکسانی و یکنواختی کار ساده، رفته رفته از دست دهد. به علاوه حرکت دائمی یک عضو بدن مثلاً دست که از صبح تا غروب ممکن است فقط یک حرکت تکراری را به‌طور مرتب انجام دهد، به‌مرور باعث فرسودگی آن اندام می‌گردد و در نهایت منجر به ایجاد بیماری‌های مزمن می‌شود. بیماری دیسک و آرتروز، بیماری آشنای این زنان کارگر است.

بعد از اجرای طرح تعدیل اقتصادی، شرایط کار کارگران زن مانند سایر کارگران، سخت‌تر گردید و تاکنون روزبه‌روز بر دامنه‌ی دشواری آن افزوده شده است. به کارگیری مقررات تنبیهی مانند اخراج و جریمه، بالا بردن سرعت دستگاه‌ها، تشدید انضباط کارخانه‌ای، لغو مرخصی‌های ساعتی و روزانه و... از جمله اقداماتی بوده است که کارفرمایان بعد از اجرای طرح تعدیل به کار گرفته‌اند که به تمامی شامل حال کارگران زن نیز گردیده است. هم‌چنین بخشی از مزایای رفاهی زنان کارگر مورد تعرض کارفرمایان قرار گرفته است. از جمله اقداماتی که کارفرمایان برای حذف مزایای رفاهی کارگران زن به کار گرفته‌اند: تعطیلی برخی از مهد کودک‌ها و یا محدود نمودن ظرفیت پذیرش آن‌ها، کوتاه کردن زمان استفاده از مرخصی زایمان، حذف تسهیلات کاری کارگران زن در دوره‌ی بارداری و ارجاع کارهای سخت به زنان باردار، می‌باشد. به علاوه بخشی از دست‌مزد آنان تحت عناوینی از قبیل حق بهره‌وری، پاداش افزایش تولید، پورسانت‌ها، سهمیه سالانه و نظایر آن کاهش یافته و در برخی از کارخانجات به کلی قطع گردیده است. مثلاً در یکی از کارخانجات بزرگ، پاداش افزایش تولید بسیاری از کارگران زن این کارخانه که تحت عنوان ارزشیابی پرداخت می‌شود، در چند ماه اخیر به کمتر از نصف تقلیل یافته است، و ارزشیابی کسانی که تولید روزانه خود را به حد نصاب معینی نرسانند به $\frac{1}{4}$ الی $\frac{1}{5}$ کاهش یافته است. که البته مورد

اعتراض چند روزه کارگران زن این کارخانه نیز واقع گردید. لازم به ذکر است که بعد از اجرای طرح تعدیل اقتصادی چندین بار حد نصاب کار مقرر روزانه زنان این کارخانه در زمان سنجی‌های متفاوت افزایش یافته است. و جالب این‌که افزایش میزان مقرر، هر بار تحت عنوان زمان سنجی علمی صورت می‌گیرد!!؟ و میزان کار تعیین شده فعلی، در تمام دوران قبل از انقلاب و پس از انقلاب یعنی از زمان تأسیس این کارخانه تاکنون بی‌سابقه بوده است. تاکنون اعتراضاتی به شکل‌های گوناگون نسبت به این وضعیت از سوی کارگران زن صورت گرفته که هر بار تا مدت زمانی مدیریت عقب‌نشینی کرده و افزایش شدت کار تا حدودی تعدیل یافته است. اما روند سخت‌گیری، افزایش میزان تولید و شدت کار مجدداً پس از مدتی از سر گرفته شده است. مدیریت این کارخانه تا به حال روش‌های گوناگونی را در بالا بردن تولید به کار گرفته است. از افزایش مقررات تنبیهی و حذف مقرری ماهیانه گرفته تا به کارگماردن کارگران مرد در دیگر قسمت‌های کارخانه در بخش زنان.

در دو سه سال گذشته، کارگران زن در کارخانجات مختلف با عدم پرداخت به موقع دست‌مزد و تعطیلی کارخانه نیز روبه‌رو بوده‌اند. در نبود تشکلهای منسجم کارگری، متأسفانه خطر از دست دادن کار، سطح مطالبات زنان کارگر را مانند سایر کارگران پایین آورده است. و امروز حفظ اشتغال و پرداخت به موقع دست‌مزد جزء مطالبات اصلی کارگران زن کارخانجات قرار گرفته است.

ب - کارگران زن کارگاه‌ها - بسیاری از زنانی که موفق نمی‌شوند در کارخانه‌های بزرگ کار پیدا کنند، مجبورند در کارگاه‌های کوچک مشغول به کار شوند. اگر مدیریت کارخانجات بزرگ، کار مردان را جایگزین نیروی کار زنان می‌کنند و مایلند مردان را به جای زنان به کار گیرند، صاحبان کارگاه‌های کوچک ترجیح می‌دهند زنان را استخدام کنند. زیرا سطح دست‌مزد زنان در کارگاه‌ها، رسماً پایین‌تر از دست‌مزد مردان است و هزینه‌هایی از قبیل مهد کودک و پرداخت حقوق در دوره‌ی مرخصی زایمان و... که کارخانجات بزرگ مجبورند متقبل شوند، کارگاه‌های کوچک خود را از آن‌ها معاف می‌دانند. شمار زیادی از کارگران زن در کارگاه‌های کوچک تولید پوشاک، تولید اسباب‌بازی، بسته‌بندی لوازم آرایشی و بهداشتی و... در شرایط نامساعد و وضعیتی دشوار مشغول به کارند. بسیاری از این کارگاه‌ها که در حاشیه شهرها واقع شده‌اند، فاقد امکانات بهداشتی، نور کافی و درجه حرارت مناسب هستند. زنان کارگر که درون این کارگاه‌ها کار می‌کنند از بسیاری مزایای شاغلان در کارخانجات محروم هستند. از تعاونی مسکن و تعاونی مصرف محرومند. از یک وعده غذای گرم و سرویس رفت‌وآمد برخوردار نیستند و در صورت دوری راه، مجبورند بدون سرویس از وسایل نقلیه عمومی استفاده کنند در نتیجه مقدار بیشتری وقت صرف کنند. اگر کارگر زن، فرزند خردسال داشته باشد، مجبور خواهد بود کودکش را نزد همسایگان و اقوامش بسپرد و چه بسیار مادرهایی که صبح را با اضطراب و نگرانی نسبت به وضعیت فرزند خود به غروب می‌رسانند. نبود مهد کودک یکی از مشکلات جدی مادران شاغل درون

کارگاه‌هاست. گاه برخی از مادرانی که کودک زیر دبستانی دارند، ترجیح می‌دهند، بخشی از کار را در خانه با دست‌مزد کمتر انجام دهند. و در عوض ساعات بیشتری را نزد فرزندان خود باشند و این به شرطی است که کارفرما برای بردن کار به خانه رضایت دهد.

دست‌مزد کارگران زن این کارگاه‌ها در بسیاری از موارد پایین‌تر از مصوبات قانونی قرار دارد. برای نمونه مزد ماهیانه کارگران کارگاه‌های پوشاک خیابان جمهوری و خیابان امام حسین در سال ۱۳۷۷ بین ۱۸ تا ۲۵ هزار تومان بود.^۴ این در حالیست که از هیچ‌گونه مزایایی از قبیل حق بهره‌وری، پاداش افزایش تولید، سهمیه سالیانه، حق خواروبار و مسکن و... نیز برخوردار نیستند. هستند کارگاه‌هایی که دست‌مزد کارگرانشان در ازاء کار تمام وقت در یک ماه به ۱۵ هزار تومان (پانزده هزار تومان) نمی‌رسد. این کارگاه‌ها معمولاً دختران کم سن و سال را به کار می‌گیرند. در حال حاضر در بسیاری از کارگاه‌ها، مفاد قانون کار اجرا نمی‌شود و کارفرمایان از بیمه کردن کارگران خود سرباز می‌زنند. در صورت تصویب طرح معافیت کارگاه‌های کمتر از ۴ نفر از شمول قانون کار که یک فوریت آن در ۲۹ فروردین ماه ۱۳۷۸ به تصویب رسید، رسماً حدود ۲ میلیون کارگر شاغل کارگاه‌های کوچک از دایره شمول قانون کار خارج خواهند شد. و بدین ترتیب بسیاری از کارگران زن این کارگاه‌ها نیز از شمول قانون کار خارج شده و در معرض اخراج قرار خواهند گرفت. زیرا سطح دست‌مزد کارگران با سابقه کارگاه‌ها بالاتر است، کارفرمایان ترجیح می‌دهند برای این که دست‌مزد کمتری پردازند، کارگران جدید را به جای کارگران قدیمی به کار گیرند.

ج - کارگران زن خانگی - در آمار سال ۱۳۷۵، رقم کارگران ساده‌ی زن ۴/۳۳٪ کل کارگران و ۴/۷۴٪ کل زنان شاغل ذکر گردیده است. و در آمار سال ۱۳۷۶، رقم کارگران ساده‌ی زن کارگاه‌های بالاتر از ۱۰ نفر، به نسبت ۵/۵۷ کارگران شاغل ذکر گردیده است. در حالی که رقم واقعی کارگران ساده‌ی زن با احتساب رقم کارگرانی که در خانه به کار تولیدی می‌پردازند بسیار بیشتر از آمار ذکر شده است. در تعریف‌های رسمی، زن کارگر زنی است که در کارخانه و یا کارگاه به‌طور رسمی و با حقوق مشخص کار می‌کند. زنانی که در کارخانه و یا کارگاه کار نمی‌کنند ولی همان نوع کار را انجام می‌دهند، در شمول این تعریف قرار نمی‌گیرند و در آمارگیری‌های رسمی تحت عنوان جمعیت غیرفعال، از رده‌ی شاغلین حذف می‌گردند. به این ترتیب زنانی که در خانه‌ها به کار تولیدی و یا خدماتی می‌پردازند، هم از مزایای قانونی محرومند و هم جایگاه واقعی آنان در عرصه کار و فعالیت مشخص نیست.

بخش وسیعی از زنانی که امکان دست‌یابی به کار در محیط بیرون از خانه را ندارند، برای تأمین معاش مجبورند به کار تولیدی و یا خدماتی در خانه پردازند. عدم استخدام زنان در کارخانجات بزرگ از سوی کارفرمایان و هم چنین نبود مهد کودک در کارگاه‌ها، باعث می‌شود، بسیاری از زنان که فرزند خردسال دارند، مجبور شوند برای امرار معاش در خانه به کار پردازند. به‌علاوه تعصبی که در بعضی از خانواده‌ها وجود دارد و مانع اشتغال زن بیرون از خانه می‌شود از علل روآوردن بیشتر زنان به کار تولیدی

و خدماتی در خانه است. دست‌مزد این کارگران در سطحی نازل قرار دارد و از هیچ مزایای قانونی برخوردار نیستند. نه بیمه هستند و نه از بیمه بیکاری برخوردارند.

سازمان‌دهی نوع و شیوه کار و رابطه کارگر و کارفرما در این نحوه‌ی ارتباط، امکان و قدرت چانه‌زنی برای افزایش دست‌مزد را کاهش داده است. وجود دلالاتی که کار را از کارخانه تحویل می‌گیرند و به این زنان ارجاع می‌دهند و خود بخشی از مزد را می‌برند، رابطه بین کارگر و کارفرما را پیچیده کرده است. هر چند که صاحبان صنایع و مدیریت این کارخانه‌ها، کارفرمای اصلی هستند ولی دلالاتی که خود سهمی از مزد می‌برند، به نوبه خویش در کاهش دست‌مزد مؤثر هستند و اگر کارفرما، دست‌مزد را افزایش دهد، معلوم نیست به چه نسبت اضافه دست‌مزد نصیب کارگر می‌شود.

در کشورهای پیشرفته سرمایه‌داری، استفاده از کار زنان به‌طور نیمه وقت، گسترش یافته است و در دو دهه اخیر استفاده از نیروی کار منعطف که اشاره ایست به شناور شدن زمان کار، محل کار و کارکنان مؤسسات، روزبه‌روز رایج می‌شود. تلاش مدیران بر آن است که یک هسته‌ی مرکزی از کارکنان ثابت را حفظ کرده و بخش مهم نیروی کار را به صورت موقت و فصلی از طریق قرارداد برای انجام و پایان یک فعالیت به کار گیرند. هم‌اکنون پدیده کار غیرثابت در حال گسترش است و کم‌کم انجام فعالیت اقتصادی بیرون از محل مؤسسه به صورت یک امر تثبیت شده در می‌آید.

در ایران نیز، پس از اجرای طرح تعدیل اقتصادی، استفاده از کار تولیدی و خدماتی زنان در خانه‌ها رایج شده و به نظر می‌رسد در حال گسترش نیز باشد. مثلاً در یک کارخانه صنایع الکتریکی قبلاً چند نوع کار مانند جا انداختن لاستیک در کتاکت کلید برق، بستن و سفت کردن پیچ‌ها، جا انداختن پیچ درون ترمینال برق، جا انداختن فنر پشت کلید زنگ، به خانه‌ها ارجاع می‌شد. در حالی که اکنون چند نوع کار دیگر از قبیل زدن دکمه (اصطلاحی که در این کارخانه‌ها رواج دارد و اشاره به انداختن فنر کوچکی پشت کلید برق است که توسط آن در دو حالت روشن و یا خاموش قرار داده می‌شود) و زدن بازیکن (اشاره به مرحله‌ای از تکمیل کلید برق است)، را نیز به خانه‌ها می‌فرستند و تکمیل این قطعات که بعضاً به استفاده از دستگاه‌های کوچک نیز دارد به کارهای قبلی اضافه شده است. به علاوه با بازخرید شدن تعداد زیادی از کارگران زن این کارخانه، بدون این‌که کارگر زنی به جای آن‌ها استخدام شود، تولید کارخانه کاهش نیافته است و این به دلایل: ۱) اجبار کارکنان برای تولید بیشتر ۲) به کارگیری کارگران مرد به جای زنان ۳) ارجاع کار به کارخانه‌ها می‌باشد. متأسفانه مدیران برخی از واحدهای تولیدی، تعدادی از کارگران را به دلال کار تبدیل کرده و موجب افزایش رقابت و فرهنگ دلالی در میان کارگران می‌شوند.

از آن‌جایی که تعداد زنان نیازمند و جویای این نحوه کار زیاد است، این زنان حاضرند با دست‌مزدی کمتر از میزان دست‌مزد کارگران کارخانه به کار پردازند و کارفرمایان به جای استخدام نیروهای جدید، ترجیح می‌دهند از کار این زنان در خانه استفاده کنند. عرضه بیش از حد نیروی کار، باعث می‌شود

کارفرمایان از این وضعیت سوء استفاده کرده و سطح دست‌مزدها را کاهش دهند. بدین ترتیب با ایجاد رقابت، سطح دست‌مزد نیروی کار شاغل مرتباً کاهش می‌یابد. به همین جهت ایجاد تشکل میان کارگران زن خانگی برای جلوگیری از کاهش سطح دست‌مزد نیروی شاغل، بیش از گذشته ضرورت می‌یابد.

زنان کارگر و تبعیض جنسی - زنان کارگر مانند همه زنان از تبعیض جنسی موجود رنج می‌برند و نابرابری جنسی سایه شوم خود را بر سر آنان گسترانیده است. در عرصه کار و تولید مهم‌ترین جنبه‌های نابرابری جنسی را می‌توان نابرابری دست‌مزد، عدم ارتقاء شغلی، عدم فرصت برابر در استخدام و عدم حق تشکل مستقل نام برد.

نابرابری دست‌مزد در کارخانجات بیشتر متوجه بخشی از حقوق می‌باشد، که به عنوان مزایا پرداخت می‌شود. اما در کارگاه‌ها این نابرابری به‌طور مستقیم و عریان‌تری وجود دارد. و چندان تلاشی در جهت کتمان این نابرابری صورت نمی‌گیرد. رسماً دست‌مزد زنان کارگر در کارگاه‌ها پایین‌تر از دست‌مزد مردان قرار دارد. عدم ارتقاء شغلی، عامل دیگری در جهت پایین نگه داشتن دست‌مزد زنان می‌باشد. اگر کارگران مرد می‌توانند در صورت ارتقاء شغلی، دست‌مزدشان اضافه گردد ولی کارگران زن با عدم ارتقاء شغلی، عملاً دست‌مزدشان ثابت نگه داشته می‌شود. مزایای گوناگونی که تحت عناوین مختلف و متأثر از درجه‌ی رشد و تخصص در کار و حرفه به مردان تعلق می‌گیرد، شامل زنان نمی‌گردد. به‌علاوه 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 کارگران مرد مجرد است.

زنانی که به عنوان کارگر ساده در کارخانجات استخدام می‌شوند، با همین عنوان نیز به بازنشستگی می‌رسند و معمولاً در همان گروهی که استخدام می‌شوند، باقی می‌مانند و امکانی جهت پیشرفت و ترقی و ارتقاء شغلی برای آنان وجود ندارد. امکان استفاده از کلاس‌های کارآموزی برای زنان ناچیز و در چند سال گذشته فقط تعداد بسیار کمی از زنان کارگر به کلاس‌های فنی و حرفه‌ای که وزارت کار تشکیل داده است، راه یافته‌اند. امکان تخصص‌یابی و طی مراحل فنی، برای مردان است. کلاس‌های قالب‌سازی، تراش‌کاری، برق، مکانیکی و غیره برای مردان ترتیب داده می‌شود. و در یک کلام می‌توان گفت به‌هیچ وجه امکاناتی مساوی برای زن و مرد کارگر در عرصه‌های گوناگون زندگی شغلی وجود ندارد. و زنان در اشتغال از فرصتی یکسان با مردان، برخوردار نیستند.

هیئت مدیره تعاونی‌های مسکن، مصرف، و شوراهای اسلامی ترکیبی مردانه دارند. هر چند که در آئین‌نامه فعالیت نهادهای کارگری شرط جنسیتی وجود ندارد، ولی نهادهای کارگری موجود نهادهایی مردانه‌اند و عملاً موانع بی‌شماری بر سر راه ورود زنان کارگر به این نهادها وجود دارد. ورود زن کارگر به این نهادها به‌هیچ وجه امری عادی، ساده و معمول نیست. با این همه طی سال‌های

گذشته بعضی از زنان کارگر با پشت سرگذاردن موانع بسیار توانسته‌اند به نهادهای کارگری راه یابند و به هیئت مدیره برخی از تعاونی‌ها برگزیده شوند و یا به عنوان نماینده مستقل کارگران وارد شورا شوند. امکانات ورزشی موجود در کارخانجات عموماً به مردان اختصاص دارد. در سال‌های گذشته، امکاناتی بسیار کم و محدود برای زنان کارگر در برخی از کارخانجات در نظر گرفته شده است ولی در این کارخانه‌ها نیز امکانات ورزشی زنان حتا نصف امکاناتی نیست که برای ورزش مردان در نظر گرفته می‌شود. در بسیاری از کارخانجات در جایی که برای مردان امکانات ورزشی هست و همه ساله مدیریت این کارخانجات مبلغی را به‌عنوان تدارک و رشد تیم‌های ورزشی مردان، هزینه می‌کند، هیچ نوع امکانی برای فعالیت ورزشی زنان وجود ندارد. در حالی که بسیاری از زنان کارگر برای جلوگیری از بیماری به‌خاطر نوع کاری که انجام می‌دهند به این امکانات ورزشی نیاز دارند.

در سایر عرصه‌ها نیز زن کارگر مانند سایر زنان زیر سیطره نظام مردسالار قرار دارد. هر چند در خانواده از نفوذ و قدرت بیشتری نسبت به زن خانه‌دار برخوردار است که این ناشی از استقلال مالی اوست و حتا شامل دخالت در برخی از تصمیم‌گیری‌های مهم در زندگی از قبیل تصمیم در مورد تعداد فرزندان، نحوه‌ی ادامه‌ی تحصیل فرزندان و غیره می‌گردد، ولی همانند همه زنان از قوانین یک‌طرفه و به‌نفع مرد رنج می‌برد. و از آن‌جا که در میان زنان کارگر بیش از بقیه زنان، بیوه‌گی یا زندگی در کنار شوهری معتاد و فراری و... وجود دارد، رنج بیشتری را متحمل می‌شود. چه بسیار زنان کارگر که با شوهری معتاد که حتا برای تهیه مواد مخدر گاه اسباب و اثاثیه منزل را هم به فروش می‌رساند، زندگی می‌کنند و چه بسیار زنان کارگری که زندگی‌شان در کنار یک مرد بی‌صلاحیت تباه می‌شود و آینده فرزندان‌شان تیره و تار می‌گردد. □

پانویس‌ها :

۱- کار و کارگر، شنبه ۷ شهریور، ۱۳۷۷

۲- کار و کارگر، چهارشنبه ۱۰ شهریور، ۱۳۷۷

۳- در دهه‌ی گذشته اکثر کارگران زن مجرد، پس از ازدواج شغل خود را ترک می‌کردند حتا بسیار شنیده می‌شد که می‌گفتند «اگر می‌خواستیم سرکار بیایم که ازدواج نمی‌کردم.» ولی این گرایش به علت مشکلات اقتصادی که عملاً با یک حقوق نمی‌توان زندگی کرد، رفته رفته، جای خود را به حفظ شغل حتا بعد از ازدواج داده است و بسیاری از مردان کارگر که سابقاً یکی از شروطشان برای ازدواج، عدم اشتغال همسرشان بود، به لحاظ تورم اقتصادی اکنون حتا دنبال همسر شاغل می‌گردند.

۴- مشکلات زنان کارگر کارگاه‌های تولید پوشاک، نگاه زنان، نشر توسعه، ۱۳۷۷، ص ۲۶



زنان کارگر و افزایش مداوم آمار تولید روزانه

کفایت مهدوی

هزارها کارگاه کوچک و بزرگ و کارخانجات تولیدی که صدها هزار کارگر زن و مرد را در خود جای داده‌اند، اکنون با افزایش بحران اقتصادی، مکان‌های ناامن و بی‌ثباتی هستند که هر آن با تعطیلی خود، خانواده‌های بسیاری را به فروپاشی می‌کشانند. هر کارخانه‌ای که تعطیل می‌شود زندگی بسیاری از خانواده‌ها می‌گسلد. میزان بالای آمار طلاق بین کارگران - زن و مرد - نشان از همین امر دارد. مثلاً در سال‌های پس از انقلاب در میان قشر کارگر و مستخدم نسبت طلاق، از همه‌ی اقشار دیگر بیشتر و در بین مردان بیش از ۱۷ درصد و در میان زنان افزون بر ۵۷ درصد بوده است. این در حالی است که عده‌ای، طرح مباحث مربوط به حقوق زنان را به دلیل آن که سبب از هم پاشیدن خانواده‌ها می‌شود، تقبیح می‌کنند، اما آمار بالای طلاق در میان کارگران را که ناشی از بیکاری و عدم توانایی مالی است نادیده می‌گیرند.

انعکاس اخبار مربوط به اخراج کارگران و عدم پرداخت حقوق، نشان از نبود امنیت شغلی این قشر دارد. به‌عنوان مثال «هم‌اینک بیش از ۵۰۰ کارخانه در کشور مشغول به‌فعالیت هستند که کارگران آن‌ها بین سه تا ۱۵ ماه حقوق دریافت نکرده‌اند.»^۱ در این میان امنیت شغلی بیش از همه‌گریبان زنان کارگر را می‌گیرد. زیرا کارگران زن فاقد هرگونه تخصصی هستند و اکثریت آنان در بخش‌های مونتاز مشغول به کار می‌باشند یعنی عمدتاً کارگر ساده و مونتاز کار هستند. این امر سبب می‌شود که کاریبایی برای زنان کارگر مشکل‌تر باشد و بیکاری و تعطیلی کارخانه، زندگی‌شان را به نابودی بکشاند و به ویژه آن هنگام که آنان

سرپرستی خانواده را نیز برعهده دارند. اکنون بیش از یک میلیون خانواده در کشور توسط زنان سرپرستی می‌شوند (یعنی ۸ درصد از کل خانواده‌ها) که طبق آمار ۲۰ تا ۳۰ درصد آن‌ها شاغل هستند و اکثریت زنان سرپرست خانواده بی‌سواد و کم‌سوادند (مثلاً در استان مرکزی ۶۴/۵ درصد زنان سرپرست خانواده، بی‌سواد یا کم‌سوادند و یا در استان فارس ۷۱ درصد این زنان بی‌سوادند). این آمارها تنها بخشی از زنان را دربر می‌گیرد که مطلقه‌اند و هزاران هزار زن هم وجود دارند که یا شوهران‌شان معتاد و بی‌کار هستند و یا برای مصونیت اجتماعی مردانی از خانواده (پدر- برادر و...) را به عنوان سرپرست خود اعلام می‌کنند، مردانی که هیچ نقشی در زندگی و ایجاد درآمد برای آن‌ها ندارند. در هر حال عده‌ی بسیاری از این زن‌ها به دلیل بی‌سوادی در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها مشغول به کارند و با درآمد ناچیز خود خانواده را اداره می‌کنند و چون مسئولیت کار خانگی را نیز به عهده دارند نمی‌توانند مانند مردان به شغل دوم هم برای ایجاد درآمد بیشتر فکر کنند. از این روست که با وجود این همه موانع اگر خواهان حفظ حقوق و مزایا و شرایط عرفی کار خویش باشند مجبورند به تصمیماتی که از طرف کارفرما جهت تعرض به حقوق‌شان می‌شود، تن دهند زیرا در غیر این صورت با خطر اخراج، بی‌کاری و بسته شدن در کارخانه و کارگاه به روی خودشان روبه‌رو شوند.

علی‌رغم همه‌ی این مشکلات طی سال‌های گذشته زنان مونتاژ کار نسبت به حفظ حقوق‌شان تلاش‌های پیگیری نموده‌اند. از آن جایی که زنان مونتاژ کار به طور زنجیره‌وار و از نظر تولید با یکدیگر ارتباط دارند، این ارتباط تنگاتنگ پیوند آن‌ها را در راه گرفتن مطالبات‌شان نسبت به بقیه‌ی بخش‌های دیگر (تعمیرات، کنترل کیفیت و...) مستحکم‌تر کرده است. با برنامه‌ی تعدیل نیروی انسانی در کارخانه‌ها و اخراج یا بازخرید زنان کارگر، بسیاری از مردان نیز به بخش مونتاژ انتقال یافته‌اند و این انتقال سبب شده است که مردان نیز برای حفظ خواسته‌های‌شان تلاش فراوانی انجام دهند.

در هر حال کارگران زن در موارد بسیاری به شرایط کار در کارخانه اعتراض کرده‌اند که یکی از مسائل مورد اعتراض آن‌ها، تغییرات مکرر سقف آمار تولید بوده است. تغییرات و افزایش مداوم آمار تولید در طول سال‌های اخیر، شرایط کار را برای زنان کارگر دشوار و تحمل‌ناپذیر ساخته است. متأسفانه با هر تغییر و جابجایی در مدیریت کارخانه، شرایط تولیدی نیز دچار تغییر می‌شود که یکی از مواردی که بیشترین تغییرات را می‌کند، مسه آمار و میزان تولید است. با وجود آن که در این مورد کارگران متقابلاً عکس‌العمل از خود نشان داده‌اند، اما در طول زمان ما هم چنان شاهد افزایش میزان تولید هستیم. سقف میزان تولید طی روز تعیین می‌شود که همه‌ی کارگران موظف هستند در هر روز میزان معینی را تحویل دهند که در طی ماه کل میزان تولید هر کارگر برآورد می‌شود. این میزان تولید در طی سال‌ها بدون این که دستگاه‌ها مدرن شوند، مرتب افزایش می‌یابد. هر کارگر اگر آمار بالاتری در طی ماه ارائه دهد به او مبلغی به عنوان ارزشیابی پرداخت می‌کنند. در این میان کارگران برای گرفتن مبلغ ارزشیابی - با توجه به نیاز

شدید مالی - سعی در تولید بیشتر می‌کنند تا حداکثر میزان تعیین شده را به دست بیاورند غافل از این که بعد از مدتی سقف حداقل میزان تولید مورد تجدید نظر قرار می‌گیرد و یک آمار جدید از طرف کارفرما ارائه می‌شود. زیرا با توجه به رقابت کارگران برای دستیابی به مبلغ ارزشیابی، سبب می‌شود انتظار مدیریت بالا رفته و آمارهای بالاتری برای میزان تولید روزانه، تعیین کند! در این میان ممکن است این سوال مطرح شود که شاید افزایش میزان تولید با توجه به دستگاه و تکنولوژی جدیدتر آنها صورت می‌گیرد و دستگاه‌های مدرن‌تر کارایی بیشتری ایجاد می‌کنند؟ اما پاسخ به این سوال منفی است. زیرا افزایش تعداد دستگاه‌ها و تحول تکنولوژی در آنها بسیار ناچیز است و سال‌ها ست که بسیاری از دستگاه‌ها در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها تغییری نکرده است اما هم چنان طی گذشت سال آمار تولید روزانه افزایش یافته است. البته مواردی هم وجود دارد که دستگاه‌ها تعویض و جدید شوند اما آن تعداد اندک تغییر در دستگاه‌ها به طور جداگانه مورد زمان‌سنجی‌های جدید قرار می‌گیرند و برطبق میزان تولید با دستگاه جدید زمان‌سنجی می‌شود.

زنان کارگر بارها به این تغییرات مکرر کتباً و شفاهاً اعتراض کرده‌اند و خواستار ثابت نگه‌داشتن حداقل میزان تولید و آمار روزانه شده‌اند، ولی هم چنان این مسئله لاینحل باقی مانده و روند رساندن تولید به حداکثر، و سقوط رقم پیشین و اعلام یک سقف جدید برای تولید روزانه، هم‌چنان ادامه دارد. یعنی روندی که منجر به بیماری آرتروز از ناحیه‌ی مچ دست، گردن و کمر در بین کارگران می‌شود. همین فشارها و شرایط نامساعد و غیر استاندارد کار است که سبب می‌شود خواهسته‌ی «بازنشستگی پیش از موعد» در بین زنان کارگر ایجاد حرکت کند. اگر شرایط کاری مناسب با ضوابط بهداشتی در کارخانه‌ها وجود داشت، زنان کارگر را چنان به هم‌صدایی برای «بازنشستگی پیش از موعد» سوق نمی‌داد. ارسال طومارها و مراجعه مکرر به مسئولین توسط کارگران نشان از آن دارد که زنان کارگر عمدتاً در شرایط نامساعد کاری به سر می‌برند. این خواست زنان کارگر نه به جهت علاقه‌ی آنها به ماندن در خانه و خانه‌نشینی است بلکه به علت فشار کاری ناشی از عدم وجود ضوابط بهداشتی در کارخانه‌هاست، شرایطی که سبب عدم توانایی آنها و موج بیماری در بین کارگران زن می‌شود. اگر کارفرمایان به سلامت جسمانی کارگر اهمیت دهند مسلماً کیفیت تولید و خلاقیت در کار را توسط کارگر افزایش می‌دهند. با وجود شرایط کنونی در برخی کارخانه‌ها نتیجه‌ی سی سال کار، تنها به وجود آمدن کارگران بیمار و فرسوده است. حال با توجه به این شرایط آیا خواهسته‌ی «بازنشستگی پیش از موعد» خواهسته‌ی ناب‌جایی است؟ □

پانوست:

وضعیت زنان کارگر در یک کارخانه‌ی داروسازی

(گفت و گو با شمس‌ی حاجتی)

به‌کوشش فاطمه ایزدپناهی

- چند سال است در کارخانه داروسازی مشغول به کار هستید؟

- آبان ماه سال ۶۱ در این کارخانه مشغول به کار شدم. آن موقع تازه دیپلم گرفته و آرزوی دانشگاه در سر می‌پروراندم ولی به دلیل مصادف شدن با انقلاب فرهنگی و تعطیلی دانشگاه‌ها، به علت نیاز خانواده از طریق یکی از آشنایان در قسمت تولید این کارخانه مشغول به کار شدم. آن موقع در قسمت تولید دیپلمه‌ها کم بودند. برخورد سرپرست و مدیر قسمت با کارگران، برای منی که تا حدی سواد داشتم قابل تحمل نبود. خصوصیت دفاع از دیگران در درونم بود، دائماً سخنگوی کارگران بودم و پیشتاز دفاع از حق و حقوق آنان خب تقریباً اول انقلاب هم بود و این چیزها پا داشت. مدیریت هم که از نفوذ من در بین کارگران خبر داشت و از طرفی کارم هم خوب بود و چیزی در این رابطه و یا مسائل سیاسی و ... نمی‌توانست به من بچسباند، صلاح کار را در بیرون انداختن من ندید، بلکه در ارتقای کار دید و مرا به آزمایشگاه کارخانه برد تا شاید ارتباطم با کارگران کمتر شود و از این مسائل دست بردارم. خب آن موقع مدیریت دست بخش خصوصی نبود و تحت پوشش بودیم و خیلی از مدیران مان هم خودشان از کارگران دفاع می‌کردند. آن موقع جو فرق می‌کرد. خب می‌بینید که ارتقای کاری من تقریباً خیلی تصادفی شد، در حالی که دیپلمه‌های دیگری هم بودند که بعد از ۲۰ سال هنوز همان‌جا در بسته‌بندی مشغول کار هستند.

- روال کار در بخش تولید چگونه است؟ آیا بعد از سالیان دراز کار کردن، کارگران تخصصی هم

پیدا می‌کنند و اگر بخواهند به جای دیگر بروند سابقه تخصصی آن‌ها به چه ترتیب است؟

- ببینید روال کار این است: در بخش تولید کارگران به‌ویژه زنان از بسته‌بندی دارو شروع می‌کنند و بعد از سالیان دراز، حداکثر پیشرفتشان به ماشین‌کاری یا اصطلاحاً اوپراتوری ختم می‌شود. منظور از ماشین یعنی همان ماشین غول‌پیکر ساخت و یا بلیستر کردن داروست. بنابراین حداکثر تخصص و پیشرفت کار همان ماشین‌کاری است.

- سطح سواد در بین کارگران به‌خصوص زنان در روند داروسازی به چه ترتیب است؟

در ۲۰ سال اخیر عمدتاً دیپلمه‌ها وارد شده‌اند. قبلاً زنان مسن کم‌سواد یا بی‌سواد بیشتر بودند که به مرور بازخرید و یا بازنشسته شده‌اند. البته نه این‌که مدیریت بخواهد سطح سواد بالا باشد، خب وقتی

آگهی می دهند، به خاطر بیکاری صدها نفر دیپلمه که مشتاق کار هستند با همان حقوق کارگران کم سواد و یا حتی بی سواد، تقاضای کار می دهند، مدیریت هم ترجیح می دهد دیپلمه ها را استخدام کند.

- استخدام دیپلمه ها رسمی است یا قراردادی؟

- از زمانی که کارخانه به بخش خصوصی واگذار شد، ما دیگر استخدام رسمی نداشتیم. دختران دیپلمه برای بسته بندی دارو به صورت قرارداد شش ماهه استخدام می شوند. جالب است که چون بیکاری خیلی زیاد است، گاهی اوقات لیسانس ها هم برای همین شغل فرم پر می کنند. اشخاصی هم که استخدام می شوند به طور عمده دختران جوان هستند و جالب است که برای این که شش ماه بعد هم با آن ها قرارداد ببندند به طور وحشتناکی کار می کنند و این معضلی به بار می آورد از این زاویه که خب کارگران قدیمی هم باید به همین میزان کار کنند و قرص بسته بندی کنند. بنابراین رقابتی ایجاد می شود، رقابتی که فوق العاده منفی است که متأسفانه در بین زنان هم بیشتر است. چندین بار شاهد بودیم که کارگر دیپلمه ای به خاطر این که سالیان سال است در کارخانه کار می کند، حالا با زور و رابطه و توانسته ارتقای مقام پیدا کند به آزمایشگاه یا امور اداری برود، دیگران (زنان دیگر) آن قدر برای او زده اند که او را دوباره به بخش بسته بندی منتقل کرده اند.

- در قسمت مدیریت کارخانه ی شما زنی هم وجود دارد؟

- بله مدیریت تولید یک خانم دکتر داروساز است.

آیا وجود این زن در جایگاه مدیریت تولید تأثیری هم برای دیگر زنان داشته است؟

- متأسفانه باید بگویم که این قضیه هم از همان مسائل کارگران پیروی می کند. وقتی آگهی استخدام مدیریت تولید را دادند ۱۲۰ نفر داروساز فرم پر کردند. بنابراین این خانم هم به خاطر ابقای خودش و ترس از عوض شدن، در دفاع از مسائل صنفی زنان یا کارگران هیچ کاری نمی کند و شاید بتوان گفت که باز مردان بهتر بودند.

- آموزش زنان در کارخانه به چه ترتیب است؟

- از زمانی که کارخانه به بخش خصوصی واگذار شده هیچ حرکتی در این مورد برای کل کارگران - چه زن و چه مرد - صورت نگرفته. در واقع هیچ نوع آموزشی خارج از محیط کارخانه برای ارتقای کار آن ها و یا فنی شدن آن ها وجود ندارد. حداکثر این که یک ماشین جدید می خرند و کارگری را به مدت یک هفته به کارخانه دیگری می فرستند که کنار ماشین کار آن جا بایستد و کار را تجربی یاد بگیرد. البته قبل از واگذاری کارخانه ها به بخش خصوصی، باز دولت حرکت هایی می کرد، اما آن موقع هم مسائل خاص خودش را داشت مثلاً وقتی سازمان صنایع اطلاعاتی دال بر تشکیل کلاس های مختلف زبان، حسابداری، کامپیوتر یا می داد، مدیریت این فرم را به تابلو نمی زد و ما اصلاً خبردار نمی شدیم و وقتی هم از کانال های دیگر متوجه چنین فرمی می شدیم و می خواستیم برویم، جواب می دادند تو

بروی فلان شخص و بهمان شخص هم می‌خواهد بیاید، در نتیجه اغتشاش به پا خواهد شد. در هر حال اگر هم می‌توانستیم از این مانع عبور کنیم و در کلاس‌ها ثبت‌نام کنیم، یا ساعت کلاس را زمان کار محسوب نمی‌کردند و یا مرخصی نمی‌دادند در حالی که وظیفه داشتند در ساعات کار و بدون کم شدن از مرخصی خود شخص، شرایط رفتن را برایش فراهم کنند؛ یا آن‌قدر به اصطلاح بهت گیر می‌دادند که خودت پشیمان می‌شدی. البته این کار آن‌ها هم علت داشت، چون وقتی طرف می‌رفت آن دوره را می‌دید انتظار داشت چه به لحاظ حقوق و چه ارتقا کار، تغییری در وضعیت او پیش بیاید و چون مدیریت نمی‌خواست، بنابراین سنگ‌اندازی می‌کرد. البته الان هم برای دانشگاه رفتن بچه‌ها همین کار را می‌کنند. پیش آمده بعضی از دیپلمه‌ها دانشگاه قبول شوند اما چون مدیریت نمی‌خواهد تغییری در کار یا حقوق او بدهد، بنابراین آن‌قدر در مرخصی دادن اذیت می‌کند که طرف یا از خیر دانشگاه می‌گذرد یا کارش را ول می‌کند که در موارد بسیار، با توجه با میزان بیکاری و نیاز به کار، درسش را ول می‌کند.

- شرایط حقوقی و بهداشتی کارخانه زمانی که تحت پوشش دولت بود - نیمه دولتی - با زمان فعلی که به بخش خصوصی واگذار شده چه فرقی کرده است؟

- از نظر حقوقی فرقی نکرده چون در هر دو دوره تحت پوشش وزارت کار بودیم، ولی به لحاظ استخدام رسمی و قراردادی تفاوت کرده است. آن موقع ما تقریباً سیستم قراردادی نداشتیم و همه رسمی بودند، ولی الان از زمان واگذاری هیچ‌گونه استخدام رسمی در سطح کارگران نداریم. در ضمن آن موقع که کارخانه دولتی بود، مثلاً سازمان صنایع کلاس‌های مختلف زبان، کامپیوتر، حسابداری، و... می‌گذاشت، مثلاً یک دوره خود سازمان صنایع بدون کنکور دوره فوق‌دیپلم برای کارگران گذاشته بود که ما باز دیر خبردار شدیم - هرچند همان‌گونه که گفتم سنگ‌اندازی می‌شد و اکثر اطلاعاتی که فقط بایگانی می‌شد و یا از مدیریت خودشان می‌رفتند اما گاهی هم خبردار می‌شدیم که این امکانات بعد از خصوصی‌سازی دیگر وجود ندارد. و اما در مورد امکانات بهداشتی؛ آن موقع خیلی بهتر بود، مدیران که از جیب خودشان نمی‌دادند. مثلاً ما سالی دوبار لباس داشتیم، یک حوله بزرگ با جنس خوب. اما الان سالی یک دست لباس و هر ۲ سال یک‌بار یک حوله‌ی با جنس نامرغوب.

- علت این‌که کارگران و دیپلمه‌های زن در کارخانه‌های داروسازی بیشتر از مردان هستند چیست؟

شاید نوع ظرافت کار در بسته‌بندی دارو باشد که زنان حوصله بیشتری از مردان دارند. اما به نظر من برای مدیریت، زنان بی‌دردسرت‌تر از مردان هستند. بخش اعظم مدیریت در اختیار مردان است، این مردان هم با جنس مخالف بهتر کار می‌کنند. از طرفی زنانی که در کارخانه‌ها کار می‌کنند یا بیوه هستند که خرج خانواده می‌دهند که به خاطر نیاز شدید مالی، هر بلایی سرشان بیاید تن می‌دهند و یا دختران جوان که باز به خاطر نیاز خانواده و خود برای این‌که بیرون‌شان نکنند به هر شرایطی تن می‌دهند، ولی مردان - حتا آنان که نیاز هم دارند - به خاطر غرور کمتر به اوامر مدیریت گوش می‌کنند و گاهی دست به یقه هم می‌شوند. □

تاریخ شفاهی زنان



مصاحبه با افسانه نجم‌آبادی

به کوشش مهدخت صنعتی

- خانم دکتر افسانه نجم‌آبادی «بخش ویژه‌ی» جنس دوم توجه خاص به تشکل‌های زنان دارد. از شما که در این زمینه تجربه بسیار دارید تقاضا دارم، از تجربیات خود در این زمینه برای خوانندگان بازگو کنید.

- راستش جواب به این سؤال لازمه‌اش این است که برگردم به بیست تا سی سال گذشته و تجربیاتی که مستقیماً درگیر آن بوده‌ام. سؤال می‌تواند بیشتر جنبه تاریخی داشته باشد که مثلاً چه تشکیلاتی در ایران بوده ولی به‌نظرم منظورتان این است که خودم در گذشته مشغول چه کارهایی بوده‌ام. چنین درخواستی این اشکال را دارد که آدم را مجبور می‌کند که برگردد به عقب و چیزهایی را به یاد بیاورد، مطالبی را که طی سال‌های طولانی ممکن است از یاد برده باشد. این سؤال مرا دچار مضمضه می‌کند. مضمضه از این جهت که یک عمر از راه فراموش کردن زندگی کردم، فراموش کردن چیزهایی که دشوار بوده یا نمی‌خواستم با آنها به هر دلیلی کلنجار بروم. مصاحبه‌هایی که جنبه‌ی تاریخ شفاهی دارد یک

نوع حرف زدن اتوبیوگرافیک است. صحبت از گذشته این مشکل را ایجاد می‌کند که در واقع برعلیه تکنیک زندگی کردنم باید عمل کنم. ولی در هر حال این مسئله را هم برای من و هم برای هر کسی که در کار تاریخ‌شناسی درگیر باشد مطرح می‌کند که اصولاً هر چه که ما به یاد می‌آوریم خیلی گزیده است، از فیلتر مقاومت درونی رد می‌شود و این البته با خودسانسوری آگاه، بسیار متفاوت است. در خودسانسوری آگاه به دلایل مختلف ناچاراً و یا خواسته خودسانسوری می‌کنیم ولی منظورم آن نوع گزیده‌گویی نیست بلکه بیشتر گزیده‌گویی است که از طریق مکانیسم‌های درونی که همه‌ی ما برای زندگی کردن لازم داریم صورت می‌گیرد.

راستش این‌ها را به عنوان مقدمه‌چینی گفتم ولی حالا که این قدر مقدمه چیدم می‌خواهم به مطلب دیگری نیز اشاره کنم و آن این است که این گفتگو علاوه بر خاطره سال‌های طولانی گذشته، تأثیر همین لحظه‌ای که دارم با شما حرف می‌زنم نیز هست. این لحظه تابع این نکته است که در این دو روز گذشته آخرین شماره‌ی مجله زنان به دستم رسید که مصاحبه‌ای با آقای عمادالدین باقی در آن بود تحت عنوان نوافدیشان دینی راجع به مسائل زنان چه می‌گویند. در واقع خاطره‌ای را که در من زنده کرد راجع به تشکل‌ها و فعالیت‌هایی که خودم درگیرش بودم. بحث عمده‌ای که آقای باقی در این مصاحبه می‌کند این است که اصلاً مسئله زن یعنی چه؟ عمادالدین باقی به‌طور کلی می‌گوید: اگر پدیده‌ای به نام مسئله‌ی زنان وجود داشته باشد زن به عنوان مسئله به آن شکلی که جنبش فمینیستی به آن می‌پردازد اصلاً در جامعه‌ی ایرانی مطرح نبوده.

دلایل تاریخی، جامعه‌شناختی، فرهنگی و ایده‌ئولوژیکی بحث ایشان چیست؟ اگر لازم باشد می‌توان درباره‌ی یکایک آن وارد بحث شد ولی می‌دانم که قصد این مصاحبه این نیست و من نمی‌خواهم وارد آن بشوم. منتها چیزی که بسیار مربوط به بحث ما می‌شود این است که بحث اصلی که ایشان مطرح می‌کنند این است که مسئله زنان مسئله اصلی نیست. تضاد اصلی جای دیگر است و مشکلات زنان ذیل تضادهای دیگر قرار می‌گیرد. این بحث من را به کابوس زمانی برگرداند یعنی به بیست یا بیست و پنج سال پیش. فکر کردم خدایا چرا بیست سال قبل عین همین حرف‌ها را توسط روشنفکران چپ بشنویم و باید حالا همین حرف‌ها را به یک زبان دیگر تحویل بگیریم تحت عنوان روشنفکران دینی. آیا این مدت طولانی بیست، بیست و پنج سالی که بر زنان ایرانی گذشته و مقاومت‌ها و مبارزاتی که کرده‌اند کافی نیست؟ دیگر چه باید بکنند که نشان داده شود که در آن جامعه مسئله‌ای به نام زن وجود دارد. چطور می‌شود آدم اسم خودش را روشنفکر گذاشته باشد و بگوید این‌ها مسائل فردی است؛ مسائل خصوصی است. ایشان می‌گویند جامعه ما تعادل کارکردی بین زن و مرد داشته و به همین دلیل هم ما مسئله‌ای به آن صورتی که در جنبش فمینیستی غرب مطرح است نداشته‌ایم؛ ولی در واقع این تعادلی که صحبت از آن می‌شود یعنی اعمال قدرت یک نفر به دیگری. این تعادل مبتنی بر اعمال

قدرت است. ایشان این تعادل را مکانیزمی می‌داند که کار می‌کند و از آن نتیجه می‌گیرد که پس در ایران مسئله به آن شکلی که جنبش فمینیستی مطرح می‌کند، وجود ندارد. این صحبت‌ها مرا به یاد بحث‌هایی انداخت که قبلاً مطرح بود. روشنفکران چپ می‌گفتند تضاد اصلی بین کار و سرمایه است و حرف‌هایی که فمینیست‌ها مطرح می‌کنند باعث اختلاف بین کارگران و زحمتکشانشان می‌شود. که این بحث امروز روشنفکران دینی در واقع نسخه‌ای دیگر از همان بحث است و بسیار مرا یاد آن دوران انداخت.

در هر حال مسئله‌ی زنان برای من در خارج از ایران اتفاق افتاد - نه در بطن مبارزات مربوط به ایران. از اوایل سال‌های دهه هفتاد درگیر جنبش زنان آمریکا شدم، از طریق گروه‌هایی که زنان تشکیل می‌دادند. آن‌ها می‌نشستند دور هم، درد دل می‌کردند. بحث‌هایشان موجب می‌شد که زن‌ها متوجه بشوند که مشکلاتشان فردی نیست. این جور نیست که من به خاطر این که این فرد این مشکل را دارد من مشکل دارم. در واقع الگوی اجتماعی وجود دارد و مسائل در همه‌ی خانه‌های از هم جدا قرار گرفته، تکرار می‌شود. این تکرار است که مشخص می‌کند این مسئله اجتماعی است و نه فردی. من از آن جا بود که وارد جنبش زنان شدم. بعد که درگیر فعالیت‌های سیاسی یعنی جنبش دانشجویی مخالف رژیم شاه شدم این مسائل به تدریج در آن جا مطرح شد. داخل ایران تشکیلاتی که من بیش از همه به یاد دارم تشکیلاتی است که از همان اوایل یعنی زمستان ۵۷ در ایران پا گرفت و خیلی از زن‌های هم‌دوره‌ی من در آن موقع این تجربه‌ها را داشتند. نمی‌دانم کسی کار تاریخی و تحقیقی در این باره کرده‌است یا نه؟ ولی در هر حال کمیته‌های مختلف زنان در آن موقع پا گرفت - مثل چیزهایی که در آن دوران در سال ۵۷ تا یکی دو سال بعد ادامه داشت - من هم جزو گروهی بودم به اسم «کمیته‌ی دفاع از حقوق زن». اول یک کمیته بزرگی به وجود آمد برای برگزاری جشن «هشت مارس». به تدریج جلساتی که قرار بود برای برگزاری جشن هشت مارس داشته باشیم تبدیل شد به جلسات اعتراض و من درگیر آن‌ها بودم و بعد افتادم به کار برای دفاع از حقوق زن. بعد از آن به خاطر جریان زندگی شخصی‌ام بین لندن و ایران در رفت و آمد بودم.

- وقتی شروع کردی که در کمیته دفاع از حقوق زنان فعالیت داشته باشید. آیا تحصیلات تمام شده بود؟
چقدر تجربه زندگی داشتی؟ چند سالت بود؟

- من در واقع تا سال ۱۹۷۲ تحصیلاتم را آن جور که معمول است ادامه دادم. دو سال دانشگاه تهران رفتم. درست یادم نیست به نظرم در سال ۱۳۴۲ از دبیرستان فارغ‌التحصیل شدم. دو سال آخر دانشگاهم را آمریکا رفتم و فوق‌لیسانسم را آن جا گرفتم. ولی بعد از این که فوق‌لیسانسم تمام شد و داشتم برای گرفتن دکترا در فیزیک کار می‌کردم، وارد فعالیت‌های ضد جنگ ویتنام و جنبش زنان در آمریکا شدم. از آن پس تحصیلات من تابع فعالیت‌های سیاسی شد هم از نظر تغییر رشته که به مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی تبدیل شد و هم از نظر دنبال کردن آن. من متولد ۱۳۲۵ هستم. در نتیجه موقعی که برگشتم به ایران که شهریور ۱۳۵۷ بود - ۳۲ ساله بودم و بچه‌ی بی تجربه‌ای نبودم. از ۱۹۷۳ تا ۷۹ این شش سال آخر

تحصیلاتم زیاد دنبال کار تحصیلی نبودم. اسمم را در دانشگاه نوشته بودم چون باید می‌نوشتم تا ویزا داشته باشم. ولی در واقع از طریق یکی از سازمان‌های سیاسی تمام وقت کار سیاسی می‌کردم. درگیری در ایران در گروه‌های زنان به این سبب بود که آن سازمان سیاسی که من در آن کار می‌کردم برایشان اهمیت داشت که روی مسائل زنان کار بشود و تشویق می‌کردند که درگیر فعالیت‌های زنان بشوند. از این لحاظ زمینه برایم وجود داشت که در عین حال که در گروه سیاسی کار می‌کردم در کمیته‌های مربوط به امور زنان نیز فعال باشم.

- در تهران کمیته دفاع از حقوق زن را تشکیل دادید. چند نفر بودید؟ دفاع از حقوق زن از ابتدا هدف اصلی این گروه بود؟ به صورت یک NGO شروع به کار کردید و یا به صورت بخشی از یک فعالیت سیاسی، اجتماعی.

- نه در آن زمان این مفهوم NGO به صورتی که الان وجود دارد اصلاً وجود نداشت ما داریم از سال‌های ۸۰-۱۹۷۹ صحبت می‌کنیم. این مفهوم انجمن‌های غیردولتی برمی‌گردد به کنفرانس ناپروبی. کمیته دفاع از حقوق زن پس از این که هشت مارس در واقع تبدیل شد به اعتراض به وجود آمد. یکی از اولین کارهایی که دولت کرد لغو قوانین حمایت از حقوق خانواده بود. با وجود تمام انتقادهایی که گروه‌های چپ، به‌جا یا نابه‌جا که به نظر من برخی بجا و برخی نابجا به قانون حمایت از خانواده داشتند، برای همه‌ی ما لغو آن شوک‌آور بود. چون خیلی از ما با این فکر در انقلاب شرکت کرده بودیم که روند زندگی برای زنان بهتر خواهد شد نه بدتر. لغو این قانون در واقع بدتر شدن بود نه بهتر شدن. تشکیل کمیته دفاع از حقوق زنان از طرف سازمانی که من در آن فعال بودم به این دلیل بود که بتوانیم کمیته‌ای که وسیع‌تر باشد تا بتواند روی مسائل حقوق زن کار کند را به‌طور گسترده‌تر سازمان بدهیم. گروه کوچکی بود. تا جایی که یادم می‌آید تعداد افرادی که فعال بودند زیاد نبود. من به دلایل شخصی زیاد تهران نبودم. به همین دلیل به اندازه کسانی که در تمام مدت در تهران بودند نمی‌توانم صحبت کنم. من بیشتر کار سیاسی‌ام جنبه مطبوعاتی داشت. در تمام جلسات مربوط به دفاع از حقوق زنان شرکت نمی‌کردم. بعد هم از مرداد ۵۸ به بعد مطبوعات با مشکلاتی روبه‌رو شدند تا این‌که به کلی متوقف شد.

از تابستان و پائیز سال ۵۸ به بعد شاید یکی از فعال‌ترین گروه‌های زنان «اتحاد ملی زنان» بود. راستش من درگیر آن نبودم. با این‌که اخیراً در مجله آرش که خارج از کشور منتشر می‌شود از من به عنوان یکی از بنیادگذاران اتحاد ملی زنان نام برده شده، با این حال امتیاز چنین کاری را نمی‌توانم قبول کنم، چون جزو اتحاد ملی زنان نبودم ولی خاطره‌ی من این است که بعد از آن یک سال اول تمام کمیته‌های کوچک کوچکی که بعد از انقلاب تشکیل شده بود و برای حفظ منافع زنان کار می‌کردند، به دلایل مختلف از کار افتادند و تشکلی که توانست تا یکی دو سال دیگر یک سری از فعالیت‌ها را ادامه بدهد اتحاد ملی زنان بود - که داستان آن را باید کسی دیگر بگوید چون من جزو آن‌ها نبودم - خودم به خاطر

زندگی شخصی به این نتیجه رسیدم که کاری را که بهتر می‌توانم انجام دهم در زمینه کارهای مطبوعاتی است نه کارهای تشکیلاتی. بعد از آن یک سال اول، شروع به کارهای مطبوعاتی کردم. در اولین کار سعی کردیم با عده‌ای از زنان در خود ایران از گروه‌های مختلف یا زنانی که در هیچ گروهی نبودند ولی علاقه‌ی مطبوعاتی داشتند مجله‌ای دریاوریم - مخصوص مسائل زنان.

در یکی از جلسات اولیه این جمع یکی از دوستان پیشنهاد کرد اسم مجله را «تولد دیگر» فروغ بگذاریم. ولی به جای این که همان اسم را بگذاریم با یک نوع اشاره و تداعی آن اسم اسمش را گذاشتیم «نیمه دیگر». فکر می‌کنم بهار ۱۳۵۹ بود که بحث‌ها و اولین کارهای مربوط به آن شروع شد. بعد متأسفانه نشد در ایران ادامه پیدا کند. تا آن جایی که به خاطر دارم حتا اولین شماره‌ی آن در چاپ‌خانه بود که چاپ‌خانه‌ای که مطالب در آن بود زیر سوال رفت و هیچ وقت در ایران این اولین شماره به چاپ نرسید. بعد از آن شرایط نشر در ایران طوری بود که نمی‌شد فکر کرد چنین مجله‌ای در آن جا منتشر بشود. تعدادی از کسانی که در آن هیئت تحریریه اولیه بودند به خارج از ایران آمده بودند، از جمله من و تعداد دیگر، عده‌ای هم در لندن بودند که جزو آن هیئت تحریریه اولیه نبودند. به هر حال ما تصمیم گرفتیم دور هم جمع بشویم و آن ایده‌ای را که نمی‌توانیم در ایران ادامه بدهیم در خارج از کشور ادامه بدهیم. جلساتی داشتیم و اعلامیه‌ی اولیه درآوردیم. مدارک هم هست و می‌شود برای دقت بیشتر به آن مراجعه کرد. شروع کردیم به کار و «نیمه دیگر» در بهار ۱۳۶۳ از چاپ درآمد. ما امیدوار بودیم که این مجله مورد پسند قرار بگیرد و تبدیل به مجله‌ای با تیراژ بالا بشود. اول می‌خواستیم سالی دو بار دریاوریم و به تدریج سالی چهار بار بشود ولی در آن سطح هیچ وقت موفق نشدیم. با وجود این که خواننده‌ی علاقمند همیشه بوده ولی تیراژ آن هرگز نتوانست به حد بالایی برسد. همه‌ی ما داوطلبانه کار می‌کردیم، هیچ کدام کار اصلی مان این نبود. هم از نظر وقت و هم از نظر مالی همیشه مشکل داشتیم.

سال‌های اولیه دهه‌ی ۶۰ شاید از سال ۶۰ تا ۶۱ به بعد، تا دورانی که زنان زیادی از ایران بیرون آمدند یک سری کمیته‌های فعال زنان ایرانی در شهرهای مختلف در خارج از ایران به وجود آمد. به تدریج مشکلات و مسائل زندگی در مهاجرت، خیلی از این کمیته‌ها را غیرفعال کرد و بعد محیط سیاسی فعال در خارج از کشور اقول کرد و با وجود این که ما سعی کردیم مجله را مرتب منتشر کنیم ولی هیچ وقت نتوانستیم مسائل خواننده، پخش، مالی و نویسنده را کاملاً حل کنیم. سال‌های اخیر هم که بیشتر و بیشتر شرایط در ایران طوری بود که افراد توانسته‌اند نظراتشان را در ایران چاپ کنند حتا کسانی که قبلاً برای نیمه دیگر چیز می‌نوشتند ترجیح می‌دهند در ایران مطالب‌شان را چاپ کنند چون مخاطب اصلی در آن جاست. بالاخره به این نتیجه رسیدیم که ما در یک دوره‌ای یک کار خوب کردیم ولی حالا شاید کار خوب تر این باشد که ما بگوئیم دیگر بس است. در واقع تصمیم گرفته‌ایم که نیمه دیگر با شماره‌ی بعدی که الان زیر چاپ است متوقف شود و یک دوره فعالیت‌های این مجله خاتمه پیدا کند. روی هم رفته هفده

شماره در دوره‌ی اول درآوردیم. پنج شماره هم در دوره دوم و بنابراین بیست و دو شماره‌ی نیمه دیگر در طی هفده سال.

- مشکلات تان غیر از این که مخاطبین اصلی شما در ایران هستند و نداشتن بودجه و این که همه‌ی همکاران براساس کار داوطلبانه کار می‌کردند، چه بود؟

- یک سری مشکلات مربوط به پراکندگی بود. هم پراکندگی خواننده، هم پراکندگی نویسنده. وقتی ما شروع کردیم حیطه‌ای از نظر مطالعات زنان ایران وجود نداشت. من نمی‌خواهم اغراق کنم ولی «نیمه دیگر» در به وجود آوردن حیطه آکادمیک - فکری زنان ایران سهمی داشت. به همین دلیل هرگز فکر نکردم که نیمه دیگر یک پروژه شکست خورده‌ای بود. برعکس فکر می‌کنم با نیروهای کم و مشکلاتی که داشت خیلی هم موفق بوده - برخلاف گفته آقای باقی موفق بوده که مسئله‌ای را مطرح کند - من نمی‌خواهم بگویم که ما به تنهایی این کار را کردیم ولی به هر حال یکی از نیروهایی بودیم که در به وجود آمدن این نگرش مؤثر بوده‌ایم. هیئت تحریریه نیمه دیگر در ابتدا همه در لندن زندگی می‌کردیم ولی هشت یا نه سال بعد عده زیادی از ما در اقصا نقاط دنیا پراکنده شدیم. این فرق می‌کند با مجله‌ای که در تهران منتشر می‌شود. همه دور هم هستند. همدیگر را می‌بینند و با هم در ارتباطند، کارها را تقسیم می‌کنند. اما پراکندگی ما موجب می‌شد که نتوانیم کار کنیم.

مسئله مادی یک مسئله اساسی بود. یعنی حالت دور تسلسل داشت از آنجایی که مشکل مادی داشتیم نمی‌توانستیم حرفه‌ای مجله را دریاوریم و انتشار مجله تابع این بود که چه کسی وقت داشته باشد مقالات را ویرایش کند و چه کسی آن را تایپ کند و غلط‌گیری آن را چه کسی انجام دهد. این باعث می‌شد که نتوانیم برنامه‌ی منظمی برای نشر داشته باشیم. برنامه نداشتن برای نشر باعث دلسردی نویسندگان می‌شد. نویسنده‌ای که چیزی می‌نویسد می‌خواهد چاپ بشود. می‌خواهد از راه نوشتن با دیگری حرف بزند. حرفش را نویسنده زده ولی شش ماه و گاهی اوقات یک‌سال طول می‌کشد تا این حرف به گوش دیگران برسد. بنابراین نویسنده ترجیح می‌دهد که این اثر را جایی دیگر چاپ کند. جایی که مرتب‌تر کار را ارائه می‌دهد. همین خود باعث می‌شد که ما حتا مقاله کمتر داشته باشیم. منظورم از دوره تسلسل همین است که هر یک از این مسائل روی مسائل دیگر تأثیر می‌گذارد. وقتی کمتر دربیاید آبونمان گرفتن، فروش و پخش آن سخت می‌شود و در نتیجه درآمدهای آن کمتر می‌شود. ما راهی برای شکستن یکی از این عوامل و بیرون آمدن از این دور تسلسل را نداشتیم. این مشکلات مرتب اضافه می‌شد تا جایی که دیگر واقعاً نمی‌کشید.

- من مشکلات انتشار مجله‌ی «نیمه دیگر» را به این ترتیب خلاصه می‌کنم: پراکندگی خوانندگان و نویسندگان، نداشتن برنامه برای نشر، مسائل مالی و بالاخره دوره‌ی تسلسل باعث شد که خود مجله کارش خاتمه بیابد. شک نیست که مجله در به وجود آوردن مقوله‌ی مسائل زنان بسیار مهم بود ولی درباره‌ی تفاهم

بین گردانندگان چیزی نگفتی - آیا همیشه بین هیئت نویسندگان درباره‌ی سیاست کار تفاهم وجود داشته؟ آیا همکاری و پشتکار لازم بین همه وجود داشته؟ یا این نیز یکی از عوامل در رسیدن به پایان خط محسوب می‌شود؟

- یک چیز دیگر به این لیست اضافه کنم. در عرض شش یا هفت سال گذشته و به خصوص دو یا سه سال گذشته چون امکان چاپ در ایران راحت تر شده قضیه فرق کرده است. موقعی هست که آدم می‌گوید به هر بدبختی و یا جان‌کندنی شده لازم است یک چیزی ادامه پیدا کند. ولی وقتی می‌بینی این ضرورت دیگر حس نمی‌شود. نه این‌که بگویم همه چیز را می‌شود الان در ایران چاپ کرد. مطمئناً برخی از چیزها را نمی‌شود چاپ کرد اما دیگر آن حالت وجود ندارد که از هر طرف کارت را محدود کنی و از همه چیز بزنی برای این‌که هیچ راه دیگری نیست. در عمل این فشار از روی ما برداشته شد و این را می‌گویم برای این‌که دلایل تعطیل کردن نیمه دیگر منفی نیست بلکه یک دلیل بسیار مهم آن شرایط مثبت نشر در ایران است.

مجله «نیمه دیگر» هیچ وقت یک پلتفرم واحد نداشت. تنها چیزی که ما را دور هم جمع کرده بود تعهدی بود که می‌خواستیم مجله‌ای درباره مسائل زنان منتشر کنیم. از همان هیئت تحریریه اولیه و بعد هم با تمام مشکلات بعدی ما همه جور فکری در این هیئت تحریریه داشتیم و اگر شماره‌های نیمه دیگر را نگاه کنید خواهید دید که ما همه یک خط فکری نداشتیم، تا جایی که حتا ما سر مقاله‌ی بی‌نام هیچ وقت چاپ نمی‌کردیم. سر مقاله‌ها همیشه مورد بحث قرار می‌گرفت سر مقاله‌ها را نوبتی می‌نوشتیم. هر یک از افراد مسئول این می‌شد که سر مقاله‌ی یک شماره‌ی خاص را بنویسد. تا زمانی که به صورت گروهی هیئت تحریریه کار می‌کرد در این بحث‌ها کسی که مسئول نوشتن سر مقاله می‌شد، بحث‌های دیگران را در نظر می‌گرفت. در هر حال مشکل در هیئت تحریریه هیچ‌گاه به خاطر اختلاف نظر سیاسی که نتوانیم با هم بسازیم نبود. من یک مثالی را که چون چاپ شده و همه می‌دانند می‌زنم. وقتی که شروع کردیم دو نفر از کسانی که در هیئت تحریریه بودیم یکی من بودم یکی «پروین پایدار». ما با هم روی کتابی کار می‌کردیم که یک سری مجموعه اسناد دو یا سه سال اول انقلاب از گروه‌های چپ و مسلمان بود. من و پروین در آن موقع اختلاف نظر بسیار شدید داشتیم. به خصوص یک چیزی که هنوز که هنوز است در خارج از کشور و احتمالاً در داخل کشور هم مورد اختلاف نظر شدید است آن این‌که رابطه و طرز برخورد و فکر ماها که از جنبش‌های لائیک هستیم چه در مورد زنان چه درباره مسائل دیگر اجتماعی با زنانی که از جنبش‌های مسلمان در مسائل زنان درگیر هستند چگونه باید باشد. در آن زمان مثل حالا که هفت یا هشت مجله‌ی زنان مسلمان با انواع رنگ‌های سیاسی وجود دارد نبود ولی مثلاً خانم طالقانی خیلی فعال بود، «پیام هاجر» در می‌آورد.

«زهرا رهنورد» از همان ابتدا خیلی کار می‌کرد. خانم دیگری به اسم «طباطبایی» که الان اسم کوچکش

را فراموش کرده‌ام و غیره و غیره. در آن موقع تنها کسی را که من می‌شناسم که از میان گروه‌های غیر مذهبی آمده بود و بحث می‌کرد که مهم است که ما با این زنها دیالوگ برقرار کنیم، همکاری بکنیم در واقع «پروین» بود ولی با وجود اختلاف نظر بین من و پروین، ما با هم یک کتاب درآوردیم. با هم در نیمه دیگر کار می‌کردیم، با هم مقاله می‌نوشتیم. او به اصطلاح با حرف‌های من مقابله می‌کرد و من با حرف‌های او مخالفت می‌کردم. این یک روندی بود که در کل هیئت تحریریه حاکم بود.

مسائل دیگری که وجود داشت بیشتر مشکلات تبعید در مهاجرت بود. در مهاجرت مسئله کار هست، مسئله ویزا هست، مسئله این که درس و تحصیل را ادامه بدهی. مسئله خانوادگی و غیره و ذالک و هزار مشکل جورواجور دیگر. خیلی از ماها با یک سری از این‌گونه مشکلات درگیر بودیم. بعد همه این‌ها تبدیل می‌شد به این‌که افراد نتوانند آن‌جوری که می‌خواهند کار کنند. در واقع همه مشکلات تبدیل به این می‌شد که آیا می‌توان چنین مجله‌ای را درآورد یا نه؟

در ابتدای کار مجله، کاملاً دسته‌جمعی کار می‌کردیم، حتا تقسیم درونی کار نداشتیم. با پراکنده شدن افراد هیئت تحریریه دیگر امکان نداشت همان حالت کار دسته‌جمعی را ادامه بدهیم. خود ما هم به خاطر سنت‌های تساوی‌طلبی که به آن معتقد بودیم و هم به عنوان آن‌چه که از جنبش زنان در این‌جا آموخته بودیم، خیلی دلمان می‌خواست این اتمسفر کار دسته‌جمعی را ادامه بدهیم. کاری جمعی که هیرارشی (هرم قدرت) در داخل آن نباشد. ولی متأسفانه محدودیت‌هایی که داشتیم اجازه نمی‌داد. در نتیجه مثلاً در سال ۱۳۶۸ یا در حوالی همان ایام بود که سرانجام تصمیم گرفتیم به‌طور رسمی یک هیئت تحریریه داشته باشیم و یک سردبیر. ولی باز آن هم تبدیل شد به یک مشکل دیگر. من از سال ۱۳۶۸ که سردبیر شدم قرار بود یک دوره‌ی سه‌ساله باشد اما شد پنج‌ساله، بعد شد یک دوره‌ی ده، یازده ساله تا الان. این به خاطر آن نبود که کسان دیگر نمی‌خواستند این کار را بکنند ولی واقعاً یک سری مزیت‌هایی که کار آکادمیک می‌کنند دارند، در حالی که کسانی که در حیطه‌های شغلی دیگر بودند این مزایا را نداشتند من به خاطر کار دانشگاه می‌توانستم کارهای سردبیری و ویراستاری مجله را بکنم و نهایت تلاش‌ام را کردم که بکنم ولی بعد بالاخره بایستی محدودیت‌های این کار را هم قبول کنم.

- من از تجربه‌ی کاری که با شما داشتم اذعان دارم که عمده‌ی بار آن روی دوش شما بود. نگاه می‌کنم به مجله‌ی «زبان زنان» می‌بینم مسئولیت عمده‌ی آن را خانم صدیقه دولت‌آبادی پذیرفته بود ولی برمی‌گردم به نوشته‌ای که خانم نورالهدی منگنه نوشته و با صراحت به خانم دولت‌آبادی گفته که من از این‌که تو همه کارها را می‌کنی و من کنار گود ایستاده‌ام خسته شدم. آیا حس می‌کنی این که یک نفر مسئولیت کلی را به گردن بگیرد راه غلطی است و توصیه می‌کنی بهتر است به‌طور دسته‌جمعی کار کرد ولی این شیوه هم با نداشتن هیرارشی ایجاد مخمصه‌های دیگر می‌کند؟

- دست روی مسئله‌ای گذاشته‌ای که بسیار مهم است. مسئله‌ای که م‌تب تکرار شده هم در جریان

«نیمه دیگر» و هم در موارد دیگر مثلاً همین صحبتی که خانم «منگنه» راجع به خانم «دولت‌آبادی» کرد و یا راجع به خانم مستوره افشار هم تکرار شد. در واقع این مسئله‌ای است که این قدر تکرار شده که نمی‌شود آدم چشمش را ببندد و فکر کند تصادفی است. تکرار شده و تکرار شده. از یک طرف وقتی من نیمه دیگر را نگاه می‌کنم برایم راحت است که بگویم کاریش نمی‌شود کرد، پخش شدن در مهاجرت بود و چاره‌ای نداشتیم که بپذیریم آن کارگروهی و دسته‌جمعی را که در ابتدا بنیان گذاشته بودیم را نمی‌توانیم ادامه دهیم و مجبور به تغییر آن در شکلی که هیرارشی دارد، یعنی هیئت دبیران هست ولی یک نفر سردبیر است شویم. در هر حال هرکس خیلی راحت می‌تواند مسائل و مشکلات هر حیطه‌ی خاصی را دلیل این بداند و در نتیجه از زیر این مخمصه یک جور خودش را آزاد کند. ولی به نظر من این گونه رها کردن، کار درستی نیست، زیرا مشکل حل نمی‌شود ولی از طرف دیگر من فکر نمی‌کنم که این مشکلی است که یک راه حل داشته باشد، مثلاً دستور عملی داشته باشد که بگوید اگر این دستورالعمل انجام شود هیچ وقت مشکل پیش نخواهد آمد. از نظر من مشکل در پاراداکس شرایط ماست. این نوع تغییر از گروه‌هایی که کار دسته‌جمعی می‌کردند به گروه‌هایی که شروع کردند یک نوع تقسیم کار درونی داشته باشند در گروه‌های کاری زنان امریکا و اروپا هم در همین دوره اتفاق افتاد. در گروه‌های کاری امریکا و اروپا مسائلی را که هیئت تحریریه نیمه دیگر داشتند برای‌شان مطرح نبود، گروه‌هایی در مهاجرت که نبودند گروه‌هایی که پراکنده بشوند نبودند. اما باز هم در دوره‌ای این اتفاق بین آن‌ها هم افتاد با وجود این که مشکلات ما را نداشتند بعد از پنج تا ده سال باز هم آن‌ها به این نتیجه رسیدند که به این ترتیب کار پیش نمی‌رود و مجبور شدند که یک سری تقسیم کار را قبول کنند. متها فکر کردند که باید سعی کنند که نگذارند این تقسیم کارها تبدیل بشود به یک نوع امتیازها و قدرت در درون این ساختارها. البته این فکر خوبی است ولی مطمئن نیستم که چقدر واقعی است و کارآیی دارد. مثلاً من شدم سردبیر نیمه دیگر، درست است که همه‌ی کارها و مسئولیت‌ها روی دوش من بود. بیش از کسان دیگر. ولی نمی‌شود گفت بیش از همه چون هر کس به آن مدلی که می‌توانست وزن بار خودش را می‌کشید. اما در این میان مسئله‌ای که وجود دارد آن که محال است که در این شرایط مسئولیت و کارها را مثلاً من داشته باشم ولی توقع این را نداشته باشم که قدرت تصمیم‌گیری و اجرا نیز به عهده‌ام نباشد. وقتی هم این مسئولیت روی فردی می‌افتد و بالطبع آن قدرت تصمیم‌گیری، مشکل ایجاد می‌شود. این از مواردی است که دینامیک خودش را دارد. به محض این که این حالت پیش می‌آید باعث می‌شود که کسان دیگر فکر کنند که به آن اندازه قدرت ندارند. که واقعاً ندارند. ولی فکر کنند لازم نیست آن قدرها در پیش‌برد کار مایه بگذارند. مقداری از این برمی‌گردد به این نکته که ما در محیط اجتماعی زندگی می‌کنیم که همه جوانب آن ساخته‌ی خود ما نیست. ساخت‌هاست که در این محیط اجتماعی عمل می‌کند. ما هم برای کارآیی خودمان ناچاریم چیزی شبیه به آن‌ها بسازیم. به اصطلاح در گروه‌های معترض هم همین هیرارشی ادامه