

تجارب مادران شاغل از سیاست‌های مراقبت از کودک در ایران: مطالعه پدیدارشناختی

راحله کاردوانی^۱

چکیده

یکی از مباحث مهم مطرح در الگوهای خدمات اجتماعی و به نوعی هسته مرکزی جایگاه جنسیت در دولت رفاه به وضعیت زنان در بازار کار و به‌ویژه بحث سیاست‌گذاری در خصوص مراقبت از کودکان مادران شاغل اختصاص دارد؛ موضوعی که از جهات مختلف خانوادگی و اجتماعی ابعاد مسئله‌مندی دارد و لذا بستر ایجاد اختلافات گسترده‌ای در دیدگاه‌ها، مواضع و راهبردهای سیاستی به‌شمار می‌رود. یکی از مسیرهای مهم شناخت نواقص و راهبردهای بهبود سیاست‌های مراقبت از کودک فهم تجربیات و ابعاد مختلف مواجهه مادران شاغل با این سیاست‌ها به‌عنوان اصلی‌ترین گروه مرتبط با آن‌هاست. این پژوهش با شیوه پدیدارشناختی مبتنی بر جمع‌آوری داده‌ها از نمونه مادران شاغل با فرزند کمتر از هفت سال، که براساس نمونه‌گیری هدفمند تا حد اشباع نظری و با تمرکز بر شاغلان در دانشگاه‌های شهر اصفهان انتخاب شده‌اند، قصد درک معنا و تجربه مادران شاغل از سیاست‌های ایران در خصوص مراقبت از کودکان این گروه را دارد؛ تا از خلال آن به راهبردهای سیاستی در جهت بهبود و رفع نواقص احتمالی موجود در این حوزه دست یابد. از فرایند تحلیل داده‌ها مبتنی بر رویکرد هفت‌مرحله‌ای کولیزی، پنج تم اصلی «ارزیابی محتوایی سیاست‌ها»، «ارزیابی نحوه اجرای سیاست‌ها»، «متغیرهای واسطه‌ای»، «آثار و پیامدها» و «راهبردها» حاصل شد. نتیجه آنکه، براساس تجربه زیسته گروه نمونه از مادران شاغل، سیاست مراقبت در ایران از جهات مختلفی، به‌ویژه نبود انعطاف لازم در قوانین و اجرای آن‌ها در ارتباط با شرایط مادر/ کودک و فقدان سوبه‌های جنسیتی و حمایت‌گرانه در زمینه‌های فکری مجریان و کارفرمایان، کفایت لازم در تأمین آرامش و رضایت مادران را ندارد. همچنین، داده‌ها نشان داد که متغیرهای واسطه‌ای متعددی مانند شرایط خانوادگی، مالی، کاری، شخصیتی و میزان آگاهی مادران در چگونگی درک و مواجهه آن‌ها با سیاست‌های مراقبت از کودک تأثیرگذار و موجب ظهور تأثیرات متفاوت در وضعیت مادر/ کودک/ اشتغال‌اند.

کلیدواژگان

پدیدارشناسی، تجربه زیسته، سیاست اجتماعی، سیاست‌های مراقبت از کودک، مادران شاغل.

۱. دکتری مطالعات زنان، عضو هیئت علمی مرکز تحقیقات زن و خانواده

مقدمه

«سیاست اجتماعی»^۱ از جهت رویش مفهومی و نظری به دوران مدرنیته بازمی‌گردد و سرآغاز تدوین و اجرای آن در ایران اواخر دوره مشروطه و هم‌زمان با اولویت دادن به دو بخش بهداشت و آموزش و پس از آن در دهه ۱۳۲۰ با ایجاد فضای باز سیاسی و بحث درباره موضوعاتی مانند سلامت همگانی، بیمه‌های کارگری، اصلاحات ارضی و تحصیل رایگان است. هرچند در دیدگاهی کلان‌تر سیاست اجتماعی و نیز حمایت‌های اجتماعی مفاهیمی است که در ایران قدمتی سه هزار ساله دارد و به‌ویژه با تمرکز بر گروه هدف «مادران شاغل»، به گفته کامکار [۹]، ص ۱۲] «بررسی دقیق لوح‌های دیوانی تخت جمشید نشان می‌دهد که در نظام داریوش حتی کودکان خردسال از پوشش خدمات حمایت اجتماعی بهره می‌گرفته‌اند. مادران از مرخصی و حقوق زایمان و نیز حق اولاد استفاده می‌کردند. دستمزد کارگرانی که دریافت اندکی داشتند با جیره‌های ویژه ترمیم می‌شده تا گذران زندگی‌شان آسوده‌تر شود. فوق‌العاده سختی کار و بیماری پرداخت می‌شده است. همچنین حقوق زن و مرد برابر بوده و زنان می‌توانستند کار نیمه‌وقت انتخاب کنند تا از عهده وظایفی که در خانواده داشتند برآیند.»

«سیاست مراقبت از کودک»، که با مفاهیم مدرنی همچون دولت رفاهی و سیاست‌گذاری اجتماعی همبسته است، از موضوعات مهم و مطرح در گستره مناسبات دولت و خانواده به شمار می‌رود و مشتمل بر مجموعه خدمات و تسهیلاتی است که دولت‌ها در ارتباط با نگهداری کودکان به‌طور عام و والدین شاغل یا مادران تنها به‌طور خاص ارائه می‌دهند. این حوزه از سیاست اجتماعی از جهات مختلفی اهمیت دارد و ضرورت توجه و تحقیق در سطوح نظری و کاربردی را عیان می‌کند. وجوه اصلی اهمیت آن از یک‌سو به دو موضوع ماهیتاً مهم «مراقبت» و «سیاست‌گذاری» و تأثیرات آن‌ها بر یکدیگر بازمی‌گردد و از سوی دیگر در ارتباط با گروه «مادران شاغل» فهم می‌شود. به‌ویژه آنکه از اواخر قرن نوزدهم به واسطه انقلاب صنعتی و رخداد بزرگ‌ترین تحول اجتماعی بسیاری از جوامع، یعنی ورود گسترده زنان به مشارکت در کار و عرصه‌های اقتصادی^۲ و ظهور تدریجی چالش در هویت و نقش زنانه «مراقبت» به انضمام روند کاهشی نرخ باروری در بسیاری از کشورهای جهان و رسیدن به کمتر از حد جانشینی جمعیت در اغلب کشورهای توسعه‌یافته، نقش دولت‌ها در تنظیم دوگانه «کار/ خانواده» به‌طور جدی مطرح شد؛ تا حدی که سیاست‌گذاری در حوزه مراقبت به‌منزله مهم‌ترین ابزار افزایش هم‌زمان اشتغال مادران و نرخ باروری در کشورهای عضو OECD به شمار آمده [۲۱] و از آن به‌عنوان مسیر اصلی پاسخ به چالش‌های معاصر حوزه جنسیت یاد شده است [۲۵].

جامعه ایران نیز از مواجهه با تحولات ذکرشده مستثنا نبوده، افزایش درخور توجه سطح

1. Social Policy

۲. به اذعان Arli Hochschild جامعه‌شناس آمریکایی در سال ۱۹۸۹ براساس مستندات متعدد اعلام کرد بزرگ‌ترین انقلاب اجتماعی عصر حاضر مشارکت اقتصادی گسترده مادران است (Kremer, 2007).

تحصیلات و مشارکت اقتصادی زنان همراه با کاهش بی‌سابقه نرخ باروری، به‌ویژه در دو دهه اخیر، را تجربه کرده است.^۱

گروه «مادران شاغل» به دلیل تجربه نیازهای خاص و متعدد در جمع نقش‌های مضاعف و ارتباط چندوجهی وضعیت آن‌ها با عرصه‌های مختلف خانوادگی و اجتماعی و مسئله‌مندی ابعاد مختلف این ارتباط مانند سبک زندگی، نرخ باروری، اشتغال و توسعه، کیفیت و کمیت مراقبت بینانسل، تقسیم کار جنسیتی، ارزش‌ها و نگرش‌ها، تعارض کار/خانواده و... موضوع پژوهش‌های مختلفی قرار گرفته‌اند. بیشترین فراوانی آثار با تمرکز بر بررسی تطبیقی مادران شاغل و غیرشاغل و کودکان آن‌ها به حوزه روان‌شناختی و علوم تربیتی در موضوعاتی همچون «شیوه‌های فرزندپروری، اضطراب جدایی، نوع دل بستگی، رشد اجتماعی، اختلالات برون‌نمود، مشکلات شناختی-رفتاری و...» اختصاص دارد. مطالعات پدیدارشناسی در ایران با تمرکز بر تجارب مادران در موضوعات درخواست رحم جایگزین [۴]، تغذیه با شیر مادر [۲] و زندگی با کودکان [۷] صورت گرفته است. در این زمینه، پژوهش «تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی، ۱۳۹۳» که بیشترین ربط موضوعی را با پژوهش پیش رو دارد، اما بر سیاست مراقبت تمرکزی نداشته، براساس مصاحبه با ۹ مادر شاغل، به‌طور کلی به تبیین تجارب آن‌ها در مورد پروسه انجام‌دادن نقش مادری در حین اشتغال پرداخته و نتیجه گرفته است که ایفای نقش مادری در مورد شاغلان فرایندی متفاوت و پرچالش را طی می‌کند که با حمایت‌های خانوادگی و سیاستی قابل مدیریت است. در ارتباط با موضوع «سیاست مراقبت» نیز پژوهش‌هایی درخصوص برخی از ابعاد آن انجام شده است. کاردوانی و همکاران [۱۰] به تحلیل محتوای کلیه سیاست‌های تقنینی و اجرایی مصوب مراجع مختلف سیاست‌گذاری ایران از سال ۱۳۵۸ تا سال ۱۳۹۴ در دو سطح کلان و خرد پرداخته‌اند. در تکمیل این مبحث، کاردوانی و همکاران [۱۱] الگوهای حاکم بر سیاست‌های ایران را واکاوی و تبیین کردند. این در حالی است که تجربه زیسته مادران شاغل از محتوا، نحوه اجرا و چالش‌های احتمالی مرتبط با این سیاست‌ها در هیچ پژوهشی تاکنون مورد نظر قرار نگرفته است. از جست‌وجو در میان پژوهش‌های لاتین نیز مواردی چند حاصل شد؛ هرچند پژوهشی که مشخصاً از طریق تحلیل تجارب مادران شاغل به آسیب‌شناسی سیاست‌ها پرداخته باشد به دست نیامد. در این میان، بیشترین تمرکز پژوهش‌ها مانند مقالات داخلی بر پدیدارشناسی تجارب مادران به‌طور کلی از مراحل مختلف بارداری، زایمان و مراقبت از کودک بود. در مورد تجارب مادران شاغل دو پژوهش، که در ضمن سؤالات‌گذاری بر سیاست‌های حمایتی نیز داشته‌اند، مرور شد. نتایج «تأثیر آگاهی مادران شاغل بر موفقیت در مراقبت» [۱۲] و «تأثیر

۱. براساس آمار بانک جهانی، نرخ باروری کل در ایران از ۱۹۶۰ تا ۱۳۴۰ (۲۰۱۵) (۱۳۹۵)، از عدد ۶٫۹۳ فرزند به ازای هر زن به ۱٫۶۸ رسیده است.

قطعی سیاست‌های مراقبتی بر مدیریت تعارض کار/ خانواده» [۱۸] از آن‌ها به دست آمده است. از سوی دیگر، بررسی و مقایسه سیاست‌های حمایتی مادران شاغل از جمله سیاست مراقبت از کودک در پژوهش‌های متعددی در مورد کشورهای مختلف صورت گرفته است [۱۵؛ ۱۶؛ ۱۷؛ ۲۰؛ ۲۲؛ ۲۴؛ ۲۷]، بدون آنکه منبع دریافت اطلاعات از سوی خود مادران شاغل باشد. منحصراً با تمرکز بر «مادری/ اشتغال» و ارزیابی سیاست‌های اجتماعی مراقبت از کودک، پژوهشی دانشگاهی انجام شده که در نتایج آن اشاره شده مادران در ارزیابی مراقبت از کودک مجموعه پیچیده‌ای از تصمیم‌های اخلاقی و عاطفی را در مورد خود و نیازهای کودکانشان در نظر می‌گیرند که بین افراد مختلف متفاوت است. لذا گسترش همگانی و یکسان سیاست مراقبت کافی و مناسب نیست و لحاظ تفاوت‌ها و دغدغه‌های مادری امری مهم و درخور توجه در موفقیت یک نظام سیاستی در مراقبت از کودکان مادران شاغل است [۱۶].

مادران شاغل مهم‌ترین گروه هدف سیاست مراقبت از کودک به شمار می‌آیند و فهم تجربه و نحوه درک آن‌ها از این سیاست‌ها بیش از هر مسیر دیگری می‌تواند سطح کیفیت و جامعیت محتوای سیاست‌ها و چگونگی اجرای آن‌ها را در راستای رفع نیازهای مربوطه نشان دهد و لذا تحلیل وضعیت کنونی ایران و ارائه راهبردهای بهبود نظام مراقبت را به دنبال داشته باشد. علاوه بر آن، شناخت سیاست مراقبت می‌تواند امکان فهم دوگانه «جنسیت/ اشتغال» و زمینه‌های فکری و ایدئولوژیک حاکم بر اشتغال زنان در ایران را نیز فراهم آورد.

هدف اصلی این نوشتار تحلیل سیاست مراقبت از کودک در ایران از دریچه درک ابعاد مختلف مواجهه مادران شاغل با این نظام سیاستی است. در این زمینه، بررسی تجربه زیسته مادران شاغل از جهت هماهنگی نقش‌های مادری و شغلی و اقتضانات مربوط به آن‌ها مورد نظر نیست، بلکه صرفاً تجارب آن‌ها با هدف آسیب‌شناسی قوانین مربوط به امر مراقبت از کودک دنبال می‌شود و لذا سؤال اصلی تحقیق عبارت است از: «درک و تجربه مادران شاغل دارای کودک کمتر از ۷ سال نسبت به سیاست‌های موجود ایران در خصوص مراقبت از کودک چگونه است و چه ابعادی دارد؟»

در این زمینه، ابتدا مروری بر ملاحظات نظری تحقیق و سیاست کنونی ایران در امر مراقبت از کودک در مقایسه با سطح میانگین کشورهای توسعه‌یافته انجام می‌شود و در ادامه پس از بیان جزئیات روش تحقیق، به تبیین یافته‌ها و نتیجه‌گیری و پیشنهادهای راهبردی پرداخته خواهد شد.

ملاحظات نظری

یکی از اهداف اصلی سیاست‌های رفاهی خانواده، که طی دهه‌های اخیر به‌طور مستمر مورد توجه نظام‌های رفاهی قرار گرفته است، برقراری تعادل بین مسئولیت‌های والدین-به‌ویژه مادران- در دو دنیای کار و خانواده است [۳]. بر این اساس، بخش مهمی از ادبیات نظری

موجود در موضوع سیاست‌های اجتماعی حوزه مادری به بررسی اقدامات و الگوهای سیاستی دولت رفاه برای مدیریت «مادری/ اشتغال» اختصاص دارد که مستوجب دو نقش هم‌زمان مادری و شغلی است. این مباحث، مبتنی بر هدف‌ها و محورهای مختلفی ارائه شده است، زیرا برخاسته از عناصر حمایت یا مخالفت نسبت به نقش مادری در دیدگاه‌های مختلف، نه تنها در سطح نظریه‌پردازی، بلکه در سطح عملکرد سیاستی نیز نتایج دوگانه‌ای به بار آمده است. به طوری که در مقابل افرادی که به دنبال افزایش تسهیلات قانونی برای کمک به ایفای نقش مادری زنان بودند، برخی دیگر سعی داشتند اثر تفاوت‌های جنسیتی را در روند قانون‌گذاری تا حدی کاهش دهند تا اینکه به هدف تساوی جنسیتی در عرصه اشتغال دست یابند. تلاش‌های اینان مبتنی بر تحقیر خانواده و ارزش مادری بوده است. تا آنجا که افرادی چون گرینا^۱ [۱۹] به دنبال حل چالش «برابری، تفاوت و مادری» و با تأکید بر اهدافی چون «برابری» و «اصلاح ساختار نهادهای موجود» به این نتیجه رسیده است که قانون‌گذاری در مورد نقش مادری و زایمان در واقع تقویت‌کننده تصاویر سنتی از نقش‌های جنسیتی است و با چنین قوانینی به دلیل تأکید آن‌ها بر این قضیه که وظیفه اصلی زنان فرزندآوری و مراقبت است باید مبارزه شود. بیشترین اختلاف نظر در مورد سیاست مراقبت از کودک به گروه‌های لیبرال و محافظه‌کار اختصاص دارد. نقطه اوج درگیری نظری و ایدئولوژیک آن‌ها در این حوزه به اواخر دهه ۹۰ میلادی و به جهت افزایش چشمگیر حضور مادران با فرزند کمتر از سن ورود به مدرسه در عرصه اشتغال بازمی‌گردد. کارشناسان محافظه‌کار همچون گلرنتر^۲ [۶، ص ۹] از این حضور با اصطلاح منتقدانه «انقلاب مادرانه» یاد کرده، سوق دادن زوجها به سمت مدل خانواده دودرآمدی و تصمیم‌گیری مادران متأهل به ورود در عرصه اشتغال را از تأثیرات فعالیت‌های فمینیست‌های افراطی می‌دانند. آن‌ها معتقدند طیف وسیعی از عوامل مختلف فرهنگی و اقتصادی پشت این به‌اصطلاح انقلاب مادرانه وجود دارد؛ عواملی که والدین را به شدت از روند آموزشی و تربیتی فرزندان خود به حاشیه رانده و نقشی مهم در کاهش کارکرد و ارزش مادری داشته‌اند. اینان در پیشنهادها سیاستی خود با استناد به آسیب‌هایی که متوجه کودکان و نوجوانان از جانب اشتغال مادران می‌شود، متمایل به حضور حداکثری مادران در کنار کودکان تا پیش از سن مدرسه و حتی پس از آن و لذا در نهایت مشارکت پاره‌وقت و منعطف در بازار کارند. آن‌ها با رد شاخص «برابری جنسیتی» بر حمایت مالی از زنان جهت ایفای نقش مادری تأکید دارند [۶، ص ۲۳۲-۲۴۴].

در مقابل، دیدگاه افرادی قرار دارد که با استناد به نظریه‌های متعدد در خصوص رشد فکری و روانی کودکان، واگذاری تربیت آن‌ها به کارشناسان حرفه‌ای در مهدکودک‌ها را امری عقلانی و ضروری ارزیابی کرده‌اند که از دریچه آن علاوه بر ارتقای کیفیت رشد کودکان، منفعت مشارکت مادران در عرصه‌های اقتصادی را نیز عاید جامعه می‌کند. در این رویکرد، که عمدتاً در

1. Guerrina
2. Gelernter

اروپا به طور جدی دنبال شده است [۲۳]، سیاست مراقبت از کودک در ارتباط با شاخص‌هایی همچون «برابری جنسیتی در دوگانه خصوصی/عمومی»، «نرخ مشارکت زنان در بازار کار»، «سود/هزینه»، «توسعه اجتماعی-اقتصادی»، «درآمد خانوار»، «فقر کودکان»، «امنیت شغلی زنان» و... تحلیل و ارزیابی شده است؛ به طوری که یک نظام مراقبت از کودک هنگامی موفق دانسته می‌شود که بتواند تمایل مادران به حضور تمام‌وقت در بازار کار همراه با تحقق رضایت و آرامش آن‌ها در ایفای هم‌زمان نقش‌های مادری، پدری و شغلی به انضمام سلامت روانی و تربیتی کودکان را در پی داشته باشد.

الگوهای اشتغال مادران در کشورهای مختلف تفاوت‌های چشمگیری دارند [۲۰؛ ۲۳]. این تنوع، پرسش‌های متعددی را در مورد نقش نظام‌های رفاهی در مورد کار زنان، اهداف برابری جنسیتی و رفاه اقتصادی خانواده به دنبال داشته است.

در جهت ارزیابی سیاست‌های مراقبت از کودک، برخی شاخص‌های استاندارد جهانی تعریف و ارائه شده است. به ادعان گرنیک [۲۰]، می‌توان از ۱۸ شاخص سیاستی به‌عنوان شاخص‌های اصلی و پرکاربرد بهره گرفت؛ شاخص‌هایی که به‌طور کامل و مطلوب جنبه‌های مختلف مربوط به هم‌زمانی نقش‌های مادری و اشتغال را پوشش می‌دهد. از این ۱۸ شاخص، ۶ مورد برای «ارزیابی سیاست‌هایی که منافع والدینی را در اختیار خانواده‌ها قرار می‌دهد» استفاده می‌شود. هشت شاخص بعدی، «تلاش‌های دولتی در مورد مراقبت از کودک» را ارزیابی می‌کنند و ۴ شاخص انتهایی «میزان انطباق یا هماهنگی برنامه‌های مدارس اولیه و میانی دولتی در نگهداری کودکان را با برنامه‌های اشتغال تمام‌وقت والدین» (حضور اجباری در محل کار) ارزیابی می‌کند. گرنیک براساس شاخص‌های مذکور و معیارهای استاندارد بین‌المللی نتیجه می‌گیرد که ایالات متحده ضعیف‌ترین عملکرد در حمایت از مادران شاغل را دارد. دیگر کشورها ترکیبی از انواع خوب، متوسط و ضعیف در شاخص‌های مختلف را داشتند. برخی وضعیت مطلوبی در این شاخص‌ها نداشتند، بعضاً شرایط نامطلوب در مورد مادران کارگر داشتند؛ به طوری که به خدمات مرخصی زایمان، حفظ امنیت شغلی و مراقبت دولتی دسترسی ندارند و بعضاً ملزم به پرداخت جریمه‌های سنگین بابت غیبت از شغل به دلیل فرزندآوری نیز هستند؛ درحالی که کشورهای دیگری همچون سوئد، فنلاند، بلژیک، دانمارک و فرانسه، که بهترین گونه‌های رفاه شغلی دانسته شده‌اند، بالاترین میزان سخاوت در ارائه خدمات اجتماعی به مادران شاغل را دارند و مهم‌ترین ویژگی‌های آن‌ها هزینه‌کردهای مستقیم و غیرمستقیم در خصوص رفاه مادران، تضمین بهینه امنیت شغلی آن‌ها، استمرار ساعت مدرسه تا پایان ساعت کار مادران و هماهنگی بین این دو بخش با بهره‌گیری از برنامه‌ریزی‌های روزانه و سالانه مدارس است؛ به طوری که نرخ مشارکت و الگوهای اشتغال زنان در آن‌ها بسیار شبیه به مردان است. مادران شاغل با حداقل اختلالات حرفه‌ای و تلفات ناشی از مراقبت کودکان روبه‌رو هستند و حکومت‌ها از این نتیجه برای کاهش فقر خانواده‌ها بهره‌درخور توجهی می‌برند و در نتیجه می‌توان گفت

اشتغال زنان در این کشورها موجب افزایش برابری جنسیتی و رفاه بیشتر خانواده‌های دارای فرزند شده است؛ نتایجی که در تحقیقات بعدی نیز تکرار شد [۱۴؛ ۲۵].

در نظام سیاست‌گذاری ایران نیز تلاش‌هایی در تنظیم مناسبات حاکمیت و خانواده صورت گرفته است که شامل مجموعه‌ای از سیاست‌های مختلف در خصوص انواع قراردادهای کاری در بخش‌های دولتی و خصوصی است. تفصیل این مجموعه در دو سطح کلان و خرد به انضمام الگوها و تحولات حاکم بر آن‌ها در مقاله‌هایی ارائه شده است [بنگرید: ۱۰، ۱۱]. لذا در اینجا صرفاً بر فهرست آخرین نسخه سیاست‌ها در جدول ۱ اشاره شده و سپس مقایسه‌های مختصر مابین سیاست‌های ایران و کشورهای عضو OECD، که هر ساله اطلاعات مربوط به شاخص‌های رفاهی آن‌ها منتشر می‌شود، انجام می‌گیرد.

جدول ۱. توصیف سیاست‌های نظام مراقبت از کودک در ایران

	- بخش‌نامه سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۸۶): ۶ ماه مرخصی برای زایمان منفرد/ برای دوقلو به بالا به مدت یک سال
مرخصی زایمان	- بخش‌نامه تأمین اجتماعی در مرخصی فرزندخواندگی (۱۳۹۵): ۸۴ روز (معادل ۱۲ هفته) دوره مراقبت کودکان زیر سه سال در فرزندخواندگی - تصویب‌نامه هیئت وزیران در خصوص مدت مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی (۱۳۹۲): افزایش مرخصی زایمان به ۹ ماه/ با کلیه حقوق و مزایای مربوط به شغل - قانون برنامه ششم توسعه (۱۳۹۵): سه روز مرخصی پدرشدن برای همه مردان شاغل در دستگاه‌های دولتی و غیردولتی
مرخصی شیردهی	- قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و اصلاحیه‌های آن (۱۳۸۳، ۱۳۸۶): تا ۲۴ ماهگی کودک، یک ساعت مرخصی شیردهی، قابل استفاده در سه نوبت در روز/ دو ساعت برای مادران دارای فرزند دوقلو و بالاتر
خدمت پاره‌وقت	- قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان (۱۳۶۲) و نحوه اجرای آن (۱۳۶۴): امکان استفاده از خدمت نیمه‌وقت برای بانوان کارمند رسمی و ثابت با فرزند کمتر از سه/ الحاق تبصره به آن (۱۳۷۶): امکان تقلیل ساعات خدمت بانوان متقاضی به سه چهارم ساعات کار مقرر/ اصلاح آیین‌نامه استخدام پیمانی (۱۳۸۴): شمول بانوان مستخدم پیمانی/ اصلاح قانون نحوه اجرای قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان (۱۳۸۴): استثنای مادران با فرزند معلول با درجه معلولیت شدید و خیلی شدید از دو شرط رسمی و ثابت بودن و محدودیت سنی سه سال- شمول قانون بر نیروهای قراردادی و شرکتی به شرط پرداخت حق بیمه خود و سهم کارفرما
خدمات نگهداری اطفال	- آیین‌نامه اجرایی هیئت وزیران (۱۳۸۴ و ۱۳۸۶): ممنوعیت ایجاد مهدکودک‌های جدید در ادارات/ واگذاری همه مهدکودک‌ها در ادارات و مراکز دولتی به بخش خصوصی/ لزوم پرداخت هزینه نگهداری از کودک به مادران شاغل دارای فرزند کمتر از ۶ سال - قانون ترویج تغذیه با شیر مادر (۱۳۷۴) و آیین‌نامه اجرایی آن (۱۳۷۵): لزوم وجود محلی برای تغذیه شیرخوارگان در جوار محل کار کارکنان زن
معافیت و تخفیف	- قانون کاهش ساعت کار زنان دارای شرایط خاص (۱۳۹۵): کاهش ساعات کار از ۴۴ به ۳۶ ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای کامل (بخش دولتی)
تضمین امنیت شغلی	- اصلاح آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر (۱۳۸۳): لزوم بازگشت به کار سابق و ممنوعیت نقل و انتقال کارمند پس از پایان مرخصی زایمان، مگر به تقاضای وی - قانون نحوه اجرای قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت زنان (۱۳۶۴): ممنوعیت استخدام نیروی دیگری به هر شکل به جای مستخدم نیمه‌وقت

با رجوع به آخرین گزارش‌هایی که درخصوص سیاست مراقبت از کودک در کشورهای عضو OECD منتشر شده است، می‌توان از جایگاه و وضعیت ایران به آن‌ها اطلاع یافت.^۱ براساس مرور و قیاس داده‌های خام باید گفت کشور ایران با قانون ۹ ماه مرخصی مادری، همانند ۵۵ درصدی از کشورهای توسعه‌یافته است که بالاتر از حد میانگین این مرخصی را ارائه می‌دهند. از نظر پرداخت دستمزد در این مدت نیز، در سطح ۵۰ درصدی است که بالاتر از ۷۰ درصد دستمزد را به مادران پرداخت می‌کنند. استفاده از همه یا بخشی از این مدت برای مادران اختیاری است و برخلاف برخی از کشورها، که کار زن در مدت معینی قبل و بعد از زایمان ممنوع است، در ایران ممنوعیتی از این بابت وجود ندارد. هرچند قانون مرخصی زایمان در مورد مادران کارگر تا پیش از انقلاب اسلامی به شکل ممنوعیت از کار وجود داشته است، اما در تغییرات بعدی این ممنوعیت برداشته شد.

علاوه بر مرخصی زایمان، اعطای مرخصی شیردهی تا دوسالگی کودک و کاهش ساعت کار مادران دارای کودک کمتر از ۶ سال از ۴۴ به ۳۶ ساعت در هفته، که همراه با پرداخت کامل حقوق و مزایاست، ایران را در سطح خوبی از ارائه تسهیلات قرار داده است. در کشورهای مقایسه‌شده، مدت شناور مرخصی زایمان، که در عمل تا حدی شبیه به دو امکان مرخصی شیردهی و کاهش ساعت کار مادران در ایران است، در سه حالت بدون دستمزد، با درصدی از دستمزد و با دستمزد کامل اعطا می‌شود و در این میان، فقط در کشور شیلی دستمزد کامل پرداخت می‌شود.

«مرخصی مادری بدون پرداخت حقوق» به‌منزله ظرفیتی جدی در اغلب کشورهای توسعه‌یافته (۲۵ کشور) مورد توجه قرار گرفته است. در مورد ایران نیز، امکان خدمت پاره‌وقت برای زنان شاغل با فرزند کمتر از سه سال لحاظ شده است که با کسر نصف حقوق اعطا می‌شود و در شرایط موافقت کارفرما امکان استفاده برای گروهی از مادران شاغل وجود دارد. و اما از جهت «مرخصی پدران»، با توجه به میانگین ۷ هفته در کشورهای توسعه‌یافته، وضعیت ایران با سه روز مرخصی، کمتر از میانگین و نزدیک به صفر است. این امر در میان ۴۲ درصد از کشورهای OECD نیز جریان دارد؛ به طوری که در ۱۳ عدد از آن‌ها مدت مرخصی پدران صفر است.

در ارزیابی خدمات نگهداری کودک، دو معیار استاندارد «پرداخت کمک‌هزینه» و «مطابقت ساعات کار مادران و مراکز نگهداری و مدارس» باید مد نظر قرار گیرد. این امر در کشورهای مختلف

۱. داده‌های مربوط به این کشورها مستقیماً از سایت کشورهای عضو OECD، بخش OECD Family database اخذ شده است. لینک مستقیم دسترسی به داده‌ها:

<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

دارای اشکال و حالات بسیار متفاوتی است. در مورد ایران تا شش سالگی کودک دولت و کارفرما به موجب قانون موظف به پرداخت کمک‌هزینه مراقبت به مادران در صورت نبود مهدکودک در محل کارند. پس از آن نیز، امکان دسترسی خانواده‌ها به خدمات مدارس دولتی وجود دارد. اما قانونی مشخص و همگانی در موضوع انطباق ساعات کار و مدارس تاکنون اعمال نشده است.

روش تحقیق

در این تحقیق کیفی، از شیوه پدیدارشناسی^۱ مبتنی بر روش تحلیل هفت‌مرحله‌ای کولیزی^۲ بهره برده شد. در فرایند مطالعه پدیدارشناختی، پس از انتخاب پدیده مطالعه‌شده، محقق به گردآوری داده‌ها از اشخاصی می‌پردازد که تجربه عمیق و مستقیم آن موضوع را دارند. مصاحبه‌شوندگان از زنان شاغل در دانشگاه‌های شهر اصفهان- در انواع دولتی، علوم پزشکی، غیرانتفاعی و آزاد- که کودک کمتر از ۷ سال داشتند انتخاب شدند و نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به حد اشباع اطلاعات- ۳۴ مادر- ادامه یافت. تمرکز بر این گروه، علاوه بر امکان‌پذیری دسترسی محقق، به دلیل پوشش انواع مختلفی از قراردادهای کاری و گستره متنوعی از زنان از جهات سنی، وضعیت مالی و خانوادگی، تحصیلات، تعداد فرزندان و... صورت گرفت.

جدول ۲. توزیع مشخصات مشارکت‌کنندگان براساس متغیرهای سن، سابقه کار، تحصیلات و تعداد فرزند

ردیف	سن	سابقه کار	تحصیلات	تعداد فرزند	ردیف	سن	سابقه کار	تحصیلات	تعداد فرزند
۱	۳۴	۶	کارشناسی	۲	۱	۲۵	۱	کارشناسی	۱
۲	۳۹	۱۱	کارشناسی	۲	۲	۲۶	۱	کارشناسی	۱
۳	۲۸	۴	کارشناسی	۲	۳	۲۷	۲	دکتری	۲
۴	۴۶	۲۰	کارشناسی	۱	۴	۲۸	۱	کارشناسی	۲
۵	۲۹	۵	فوق دیپلم	۱	۵	۲۹	۲	کارشناسی	۲
۶	۳۱	۵	کارشناسی	۱	۶	۳۰	۳	کارشناسی	۳
۷	۲۷	۳	کارشناسی	۱	۷	۲۸	۱	دکتری	۱
۸	۳۸	۱۲	کارشناسی	۲	۸	۳۲	۱	کارشناسی	۱
۹	۳۰	۷	کارشناسی	۲	۹	۳۳	۲	کارشناسی	۲
۱۰	۳۲	۵	کارشناسی	۲	۱۰	۳۴	۲	ک. ارشد	۱
۱۱	۳۷	۳	دکتری	۱	بازه سنی مادران: ۲۵ تا ۴۶ / بازه سوابق کاری: ۳ تا ۲۰ / تعداد مادر شاغل: ۳۴ / تعداد کودکان: ۵۴				
۱۲	۳۶	۷	ک. ارشد	۲	۱۱	۲۷	۵	ک. ارشد	۱
۱۳	۳۶	۷	ک. ارشد	۲	۱۲	۳۰	۴	کارشناسی	۱

1. phenomenology

2. Colaizzi

میانگین زمانی مصاحبه‌ها، که همگی به صورت حضوری انجام گرفت، ۵۰ دقیقه است که وابسته به عوامل مختلفی همچون تعداد فرزندان، سابقه کاری فرد و تمایل فرد به گفت‌وگو، بین ۳۵ تا ۶۵ دقیقه متغیر بود.

مصاحبه‌ها با توضیحی اجمالی در خصوص منظور محقق از سیاست مراقبت و قوانین جاری کشور در این حوزه و نیز پرسش از وضعیت کنونی مشارکت‌کنندگان عمدتاً از جهات خانوادگی، سنی و کاری آغاز شد و بر مبنای سه سؤال محوری شکل گرفت. شامل: «تجربه شخصی شما در مواجهه با قوانین مربوط به زایمان و مراقبت از کودک برای مادران شاغل چگونه بوده است؟ چه مشکلاتی در استفاده از این تسهیلات داشتید؟ چه پیشنهادهایی در جهت کاهش این مشکلات و بهبود قوانین کشور در این رابطه دارید؟» علاوه بر این سؤالات، بین گفت‌وگوها سعی بر قرار دادن فرد از لحاظ ذهنی در موقعیت مواجهه اولیه با سیاست‌ها و بازسازی فضای درگیری فرد با موضوع صورت گرفت.

ضمن انجام دادن مصاحبه‌ها، مراحل مدیریت و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش کولیزی شامل «آشنایی با داده‌ها (پیاده‌سازی و خواندن مکرر)، شناسایی عبارات درخور توجه، فرموله کردن معانی (ابعاد پدیده بررسی شده به دور از پیش‌فرض‌های محقق در تجربه مشارکت‌کننده، جست‌وجو شود)، خوشه‌بندی مضامین، توصیف جامع از پدیده و ساخت مضامین اصلی و ارجاع یافته‌ها به مشارکت‌کنندگان جهت اعتبارسنجی نتایج» صورت گرفت [۲۶، ص ۶۴۴].

یافته‌ها

در فرایند تحلیل داده‌ها، ۵ مضمون یا تم اصلی از ۲۱ مضمون فرعی حاصل شد که پس از گزارش کلی در جدول ۳ به تفصیل ارائه خواهد شد.

جدول ۳. توصیف جامع یافته‌ها

مضامین اصلی مضامین فرعی	کدهای اولیه
ارزیابی محتوایی سیاست‌ها	الزام آور نبودن محتوا برای کارفرما، نقص محتوا در پیش‌بینی ضمانت اجرا، عدم وجود انعطاف لازم در محتوا تحولات قانون مرخصی زایمان، تحولات قانون ذخیره مرخصی‌ها، عدم دریافت بازخورد از ذی‌نفعان در تحولات قوانین
ارزیابی نحوه اجرای سیاست‌ها	تغییر قانون مرخصی شیردهی در روند اجرایی شدن دسترسی منوط به شکایت، چالش کمیته‌مداری در سیستم اداری، فقدان ظرفیت ساختاری در اجرای قانون دورکاری، موانع ساختاری در انتقال و جایابی مادران پس از مرخصی زایمان، موانع ساختاری در اجرای قانون نیمه‌وقت و کاهش ساعات کار مادران تعارض‌های ارزشی (تقدس مادری) و عملی (برخورد شبه‌مجرمانه به سازمان و کارفرما)

مضامین اصلی مضامین فرعی	کدهای اولیه
	مادر شاغل، حاکمیت تفکر مردسالارانه، رانت جنسیت برای مردان به‌عنوان نان‌آور خانواده، انحصار نگرش نیازمحور در اشتغال زن، نگاه تبلیغاتی به فرزندآوری، فروگاهی مسائل زنان به بحث پوشش و آرایش
متغیرهای واسطه‌ای	نحوه همراهی مافوق و همکاران، نوع شغل، نوع قرارداد شغلی میزان اجبار به اشتغال میزان حمایت همسر و خانواده‌های اصلی تأثیر میزان سلامت روان زن بر نحوه درک و مواجهه با سیاست میزان اصلاح از قانون و نحوه مطالبه آن، تجربه مادری، میزان آگاهی و مهارت در مدیریت مادری / اشتغال
آثار و پیامدها	کاهش حمایت خانواده بر اثر عدم انعطاف در تسهیلات مراقبت، تبدیل شخصیت و درک تعارض، اجبار به باج دادن به کودک به جهت جبران زمان‌های طولانی غیبت و نگرانی در خصوص آثار تربیتی مترتب بر آن آثار روانی و تربیتی درازمدت در کودک، کاهش تمایل و علاقه کودک به فضای مدرسه و خسته شدن از آن، ضعف سیستم مراقبت در مدیریت چالش‌های عاطفی کودک کاهش کارایی مثبت مادر شاغل در دو بخش کاری و خانوادگی، تحدید فرزندآوری، کاهش امکان تربیت مستقیم کودک در خانواده
راهبردها	لحاظ انعطاف در محتوا و اجرا از جهت شرایط مادر/ کودک، اصلاح روند قانون‌گذاری و تولید محتوای الزام‌آور برای کارفرما ایجاد ظرفیت دور کاری و نتیجه‌محوری، برنامه‌ریزی برای پاره‌وقت بودن مادر تا دوسالگی کودک و جدا شدن تدریجی مادر و کودک، امکان ذخیره سهم بیشتری از مرخصی‌های سالانه، انعطاف در جمع ساعات شیردهی در یک روز هفته ایجاد امکانی برای تشویق و ترویج حمایت خانواده به جای مهد کودک در کمک به نگهداری از کودک مدیریت مستقیم و نظارت کلان دولت بر امر مراقبت از کودک با هدف افزایش میزان اعتماد مادران یا سیستم مراقبت افزایش گستره تسهیلات به انواع قراردادهای کاری و ترغیب بخش خصوصی به اجرای سیاست‌ها جهت کاهش تبعیض بین مادران شاغل آموزش قوانین و توجیه روان‌شناختی مادران شاغل، اصلاحات زمینه‌های فکری و ایدئولوژیک مدیران
	افزایش کفایت محتوا و رفع موانع اجرایی پیش‌بینی ظرفیت‌های منقطع به‌عنوان جایگزین کار تمام‌وقت تقویت ظرفیت حمایت خانواده‌های اصلی از مادر شاغل تقویت نظارت ترغیب بخش خصوصی به اجرای سیاست‌های مراقبت آموزش مادران و مدیران

مضمون «ارزیابی محتوا»

یکی از ابعاد اصلی اشاره‌شدهٔ مادران شاغل در ارتباط با محتوای سیاست‌ها و ارزیابی جنبه‌های مختلف آن است که مشتمل بر دو تم فرعی «ارزیابی کفایت محتوا» و «ارزیابی تحولات محتوا» است. در مورد کفایت محتوا، به مفاهیم «الزام‌آور نبودن محتوا برای کارفرما»، «نقص محتوا در پیش‌بینی ضمانت اجرا» و «فقدان انعطاف لازم در محتوا» اشاره شد. به ادعان مادران، برخی از قوانین به شکلی نوشته شده‌اند که برای کارفرما به راحتی امکان تخطی از آن‌ها وجود دارد؛ مثلاً در قانون یا آیین‌نامهٔ آن آمده است: «مؤسسه می‌تواند...». یک مصداق مهم آن در مورد سیاست تأسیس مهدکودک یا پرداخت کمک‌هزینه به مادران شاغل از سوی سازمان است. در حال حاضر، سه مدل مختلف از اجرا در مورد این سیاست دیده می‌شود که مربوط به محتوای غیرالزام‌آور آن و باز گذاشتن دست کارفرما برای اجراست. حالتی که در نهایت عدهٔ زیادی از مادران را از دریافت کمک‌هزینهٔ مراقبت محروم کرده است.

چهار مدل مختلف در اجرای قانون نگهداری کودکان گروه نمونه وجود دارد: ۱. دانشگاه خودش مهدکودک داشت و فقط در صورتی کمک‌هزینه را پرداخت می‌کرد که کارمند فقط از همان مهد دانشگاه استفاده کند. این در حالی است که مشکلات زیادی در مورد استفاده از آن وجود دارد. مثل یک بار پذیرش در سال (درحالی‌که پایان مرخصی زایمان خانم‌ها در زمان‌های متفاوتی است)، لزوم پرداخت کل هزینه در هنگام رزرو، نداشتن اتاق خواب کودک، شلوغ‌بودن غیراستاندارد مهد، پذیرش شیرخوار بیشتر از تعداد تخت‌ها، فاصلهٔ زیاد تا محل منزل و سختی رفت‌وآمد برای مادر/ کودک، مشکلات خاص کودک و لزوم بهره‌مندی از حضور خانواده یا پرستار و ... ۲. کمک‌هزینه‌ای به مبلغ حدود ۹۰ هزار تومان ماهیانه به‌طور مطلق بدون آنکه مالیات به آن تعلق بگیرد به مادر پرداخت می‌شد. اما به صورت نامنظم و با تأخیرهای بیش از یک سال. این مبلغ یک‌سوم از هزینهٔ مهدهای با کیفیت متوسط و یک‌ششم هزینهٔ پرستار است. ۳. دانشگاه فقط کمک‌هزینه را به مادرانی پرداخت می‌کند که از یک مهدکودک نامه‌ای مبنی بر پذیرش کودکشان ارائه دهند. در صورت حمایت خانواده یا لزوم بهره‌مندی از پرستار، کمک‌هزینه پرداخت نمی‌شود. ۴. محل کار نه امکانات مهدکودک دارد و نه کمک‌هزینه‌ای پرداخت می‌کند.

در این بین، تنها گروه دوم از مادران - صرف نظر از شکایت آن‌ها به میزان کمک‌هزینه و تأخیر در پرداخت آن - از مدل اجرای سیاست رضایت داشتند، زیرا امکان بهره‌مندی آن‌ها از کمک‌هزینه در صورت عدم تمایل یا امکان به استفاده از مهدکودک و جایگزینی خانواده و پرستار را فراهم می‌کند.

بعد دیگر مواجههٔ مادران با محتوا به غیرمنعطف بودن و عدم جامعیت برخی از سیاست‌ها اشاره دارد. مانند آنکه تکلیف استراحت دوران بارداری، به خصوص اواخر این دوران، در قانون

مرخصی زایمان روشن نشده و مادرانی که نیاز مبرم و طولانی مدت به این استراحت مانند دو ماه آخر بارداری پیدا کرده بودند، با هیچ تعریف و شرایط مشخصی در این موضوع روبه‌رو نبودند. این درحالی است که در قانون کار مصوب ۱۳۳۶ تا پیش از انقلاب اسلامی مدت آخر بارداری مادران شاغل تا حدی مهم انگاشته می‌شده که ممنوعیت کار مادران در دو هفته پایان بارداری مورد اشاره قانون قرار گرفته بوده است. علاوه بر آن، عدم کفایت محتوا موجب شده است پس از بالغ بر چهار سال از تصویب آن همچنان در بخش خصوصی مادران حداکثر از ۶ ماه مرخصی زایمان بهره‌مند شوند و از سوی دیگر با چالش جدی نداشتن امنیت شغلی در صورت بارداری و زایمان مواجه باشند.

همچنین قانون مرخصی شیردهی، که امکان جمع هفتگی در یک روز را ندارد، به جهت مشکلات رفت‌وآمد برای برخی مادران، مورد ایراد محتوایی آن‌ها قرار گرفته است. بخش دیگری از ارزیابی محتوایی سیاست‌ها از سوی گروه نمونه به تحولات قوانین اشاره دارد. به‌ویژه در صحبت‌های مادرانی که دو یا سه فرزند داشتند این قیاس به‌وفور انجام شده است. یکی از مباحث مهم، اشاره به امکان مرخصی زایمان و افزایش آن از ۴ به ۶ و سپس ۹ ماه در طول سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۲ است. در این میان، بیشترین رضایت مادران از مرخصی ۶ ماه به انضمام خدمت پاره‌وقت تا یک سال بعد از اتمام مرخصی اعلام شد. در مورد مرخصی نُه‌ماهه، مشکل جدا شدن کودک از مادر در این سن مطرح شد. به‌طوری‌که چالش انقطاع ناگهانی ارتباط مادر و کودک در مدت ساعات کار تمام‌وقت در نُه‌ماهگی کودک از چالش‌های اصلی اشاره‌شده مادران بود که اجبار به قطع کامل شیردهی در طول روز را نیز موجب شده است. مورد دیگر، مقایسه امکان ذخیره مرخصی سالانه در گذشته و محدودیت این امکان در حال حاضر است. در این باره مضمون مشترک برخی مصاحبه‌ها اشاره دارد:

وقتی امکان ذخیره مرخصی سالانه بود، خیلی خوب بود. بعد از مرخصی زایمان استفاده می‌شد. الان اختیار رئیس جای اختیار کارمند رو در استفاده از مرخصی گرفته. قوانین به ضرر کارمندان و سخت‌گیرانه‌تر شده (مشارکت‌کنندگان با کدهای ۳، ۱۰، ۲۶).

از دیگر شکایت‌های مادران در ارتباط با تحولات محتوا، به مضمون «عدم دریافت بازخورد از اجرای قوانین پیشین در هنگام تدوین قوانین و به‌خصوص آیین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های جدید» اشاره دارد؛ امری که به اعتقاد مادران به استمرار بسیاری از مشکلات، به‌رغم تغییر و تحول قوانین، منجر شده است.

مضمون «ارزیابی نحوه اجرا»

بیشترین اشارات گروه نمونه در ارتباط با تم ارزیابی نحوه اجرا و در ذیل سه موضوع «تغییر و

تقلیل محتوا در روند اجرا»، «مشکلات اداری/ ساختاری» و «زمینه‌های فکری سازمان و کارفرما» مطرح شده است.

از نحوه اجرای مرخصی شیردهی به‌منزله یکی از مصادیق تغییر و تقلیل محتوا در روند اجرا یاد شده که در هیچ موردی به مادران امکان استفاده از این فرصت در نوبت‌های مختلف در طول روز جهت استمرار شیردهی - به‌رغم اشاره در قانون - داده نشده و اجبار بر استفاده از آن در ابتدا یا انتهای ساعات کار وجود داشته است. مورد دیگر در ارتباط با واگذاری همه مهدهای کودک به بخش خصوصی و چالش منفعت‌طلبی این بخش در ارتباط با موضوع بسیار مهم مراقبت از کودک و حضور و حمایت حداقلی دولت در این حوزه اشاره دارد.

مشکلات ساختاری و دست‌اندازهای اداری در بهره‌مندی مادران از تسهیلات پیش‌بینی شده در قوانین، به‌ویژه در مورد نیروهای قراردادی بخش خصوصی، سهم درخور توجهی از صحبت‌های مادران را به خود اختصاص داده است. همه مشارکت‌کنندگان با سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال - یعنی حدوداً از زمان افزایش مرخصی زایمان به شش ماه و مشکلات تأمین اجتماعی در خصوص بودجه پرداخت دستمزدها - در قالب‌های مختلفی به این مضمون اشاره داشتند:

اصل بر عدم اجرای قوانین در مورد مادران است. / اصل بر ندادن حق مادران است. مگر اینکه مادر با پیگیری مکرر و شکایت و تحقیر احقاق حق کند. / بیشتر خانم‌ها ۹ ماه حتی ۶ ماه مرخصی زایمانشان را با شکایت گرفتند. / روند ثابت و درستی وجود ندارد. بین سازمان‌ها و تأمین اجتماعی دعوا وجود دارد که دودش در چشم ما می‌رود (مشارکت‌کنندگان با سابقه کاری کمتر از ده سال).

همچنین در این‌باره به چالش کمی‌مداری و تأکید بر ساعات حضور در محل کار به جای تمرکز بر کیفیت، کارایی و نتیجه - به‌عنوان مشکل کل سیستم اداری ایران - اشاره شده است. فقدان امکان بهره‌مندی از ظرفیت دورکاری با استمداد از پیشرفت‌های تکنولوژیک - به‌ویژه تا قبل از سه‌سالگی کودکان - از شکایات بسیاری از افراد گروه نمونه بود.

«وجود دست‌اندازهای متعدد اداری جهت بهره‌مندی از قوانین مربوط به خدمت نیمه‌وقت، مرخصی بدون حقوق و کاهش ساعات کاری مادران شاغل با فرزند کمتر از شش سال و نیز روند پرچالش نقل و انتقال و جایابی مادران پس از بازگشت از مرخصی زایمان» از دیگر اشارات مادران در خصوص نحوه اجرای سیاست‌های تسهیلی مصوب به شمار می‌رود. در این‌باره گفته شد:

برای جایابی خانم‌ها پس از بازگشت از مرخصی زایمان مشکلات وجود دارد. بین دو تا چهار ماه طول می‌کشد تا جایابی انجام بشه؛ پروسه تحقیرآمیز و طولانی. درحالی‌که سازمان از حداقل شش ماه قبل می‌دونه که مرخصی زایمان این خانم چه موقع تمام می‌شه. خانم‌ها به کار قبل باز نمی‌گردن. به‌رغم اون که در قانون تصریح شده، تجربیات

اون‌ها نادیده گرفته می‌شه (مشارکت‌کننده با کد ۱۰).

عامل دیگری که برخی از گروه نمونه به آن اشاره داشتند، تأثیر زمینه‌های فکری و تعارض‌های ایدئولوژیک مجریان، کارفرمایان و حتی قانون‌گذاران در مورد اشتغال زنان و به‌طور خاص اشتغال مادران بر نحوه اجرای سیاست‌های تسهیلی آنان است. اشارات متعددی از مادران به این موضوع اختصاص دارد. مانند:

با مادران که به دنبال بیمه و دستمزد مرخصی‌شون می‌رن مانند مجرم برخورد می‌شه./ از نظر رؤسا ما مرتکب جرم مادری شدیم. مادران رو سربار می‌دونن (مشارکت‌کننده با کد ۲۲ و ۱۵).

در سطح مدیران با کار زنان به صورت فانتزی برخورد می‌شه. این احساس وجود داره که فقط مردان نیاز به کار و درآمد دارن (مشارکت‌کننده با کد ۱۱).

طرز فکر مسئولان ما مردسالارانه‌ست. چالش ارزشی با اشتغال مادران دارن. به‌خصوص رؤسایی که همسران خانه‌دار دارن (مشارکت‌کننده با کد ۸).

تأکید بر مضامین «جرم مادری»، «برابری جنسیتی»، «تفکر مردسالارانه»، «تبعیض جنسیتی یا رانت جنسیت برای مردان»، «چالش ارزشی با اشتغال مادران»، «نگاه تبلیغاتی به فرزندآوری» و «فروگاهی مشکلات زنان به بحث پوشش و آرایش» به ارزیابی زمینه‌ای مادران از نحوه اجرای سیاست‌ها بازمی‌گردد. آن‌ها با ارائه شواهدی متعدد این سطح از ارزیابی خود را ارائه کردند. مانند آنکه گفته شد:

آقای... رئیس... علناً در سخنرانی جشن روز زن گفت: مگه مادران ما نبودن که از همه چیز خود به خاطر فرزندانشون گذشتن؟! مادر اگر مادر باشه، باید اشتغال خارج از خونه نداشته باشه... این طرز فکرشون نمی‌ذاره به مشکلات مادران شاغل فکر کنن (مشارکت‌کننده با کد ۲۷).

دقیقاً همون زمانی که من به دلیل بیمار بودن فرزند نه‌ماهه‌م با هزار دردسر به دنبال نیمه‌وقت شدن یا مرخصی بدون حقوق بودم، رهبری تشویق به فرزندآوری می‌کردن. تبلیغ و شعار که کافی نیست (مشارکت‌کننده با کد ۸).

در این شواهد، زنان نوعی تعارض ایدئولوژیک بین اولویت‌ها و عملکرد مسئولان درک می‌کنند و دلیل این تعارض را غلبه نوعی نگرش پنهان و بعضاً آشکار در سطح برنامه‌ریزان و مجریان کشور می‌دانند. چند جزء مختلف در اینجا مدنظر قرار گرفته است. از یک‌سو در زنان انتظار همراهی مسئولان با مادر شاغل به دلیل نیاز کشور به فرزندآوری و توصیه‌های مکرر رهبری وجود دارد و از سوی دیگر ناهمواری مسیر مادری/ اشتغال را درک می‌کنند. درنهایت، وجود این تعارض به نگرش مردسالارانه و مخالفت با اصل اشتغال زنان، به‌ویژه در موقعیت مادری، نسبت داده شده است.

نکته درخور توجه دیگر در این خصوص آن است که گروه نمونه، برابری در انتظارات و یکسان‌انگاری زن و مرد در برنامه‌ریزی‌های اداری و کاری را یک امتیاز در سیستم تلقی نکرده‌اند. به عبارت دیگر، تمنای برابری نقش‌های جنسیتی وجود نداشت. این امر از گفته‌های گروه نمونه، که به برابر دیده شدن اعتراض داشتند، قابل فهم است. به اعتقاد آن‌ها یک سیستم کاری باکفایت مبتنی بر اینکه دو جنس زن و مرد نقش‌های متفاوتی را در خانواده برعهده دارند و این تفاوت ریشه کاملاً طبیعی دارد، تمایزات جنسیتی را در برنامه‌ریزی و واگذاری نقش‌ها لحاظ می‌نماید. آن‌ها از یک‌سو خواهان برابری با همسر خود در نگهداری از کودک نبودند و زمان بیشتری در کنار فرزند بودن را ترجیح می‌دهند. از سوی دیگر برابر دیده شدن در محل کار از جهت لحاظ‌نشدن نقش مادری‌شان را نیز مطلوب نمی‌دانند.

مضمون «متغیرهای واسطه‌ای»

بخشی از گفته‌های گروه نمونه از تجربه زیسته آن‌ها در ارتباط با سیاست مراقبت از کودک به متغیرهایی اشاره دارد که بر چگونگی مواجهه آن‌ها با این قوانین تأثیرگذار است. شامل: متغیرهای کاری، مالی، شخصیتی، خانوادگی، اجتماعی و میزان آگاهی و اطلاعات. منظور از «متغیرهای کاری»، چگونگی برخورد و میزان همراهی مافوق و همکاران فرد، نوع کاری که انجام می‌دهد و نوع قرارداد کاری است که با سازمان دارد. در مواردی که مادر شاغل در محل کار از سوی اطرافیان درک و حمایت می‌شود و در نوع کار رسمی یا پیمانی قرار دارد، به قراردادی بودن در مجموعه دولتی و خصوصی پذیرش و رضایت افزون‌تری از قوانین دارد. زیرا سه متغیر ذکر شده امکان اجرای قوانینی مانند ساعت شیردهی و خدمت نیمه‌وقت را تسهیل می‌کنند. ذیل «متغیرهای مالی»، میزان اجبار گروه نمونه به شاغل بودن و امکان مالی دسترسی به مهدهای کودک با امکانات و کادر قوی‌تر مورد نظر قرار گرفته است. به این معنا که مادران شاغلی که تأمین مالی از سوی همسر را داشتند و صرفاً به جهت نیازهای مالی وارد عرصه اشتغال نشده بودند علاوه بر احساس رضایت بیشتر از مادری/ اشتغال، در ارتباط با سیاست مراقبت نیز تجربه تسهیل افزون‌تری را گزارش کرده‌اند. به عبارت دیگر، انتخاب اشتغال مبتنی بر انگیزه‌هایی همچون تحصیلات، علاقه‌مندی، گسترش ارتباطات اجتماعی، ارتقای شأنیت خانوادگی و... در مقابل اجبار مالی برای اشتغال متغیری است که بر درک متفاوت سهولت یا صعوبت مادری/ اشتغال و در نتیجه رضایت یا عدم آن از ابعاد سیاست مراقبت تأثیر دارد. همچنین امکانات و وضعیت بهینه مهدکودک، که عمدتاً در مهدهای کودک گران‌قیمت تأمین می‌شود، موجب افزایش احساس رضایت مادر شاغل بوده است. به اذعان برخی مادران: با تغییر مهدکودک پسرهام به یک محل مدرن‌تر و البته چند برابر گران‌تر، همه چیز بهتر و خیالم شد (مشارکت‌کننده با کد ۳۳).

وقتی پول باشه، بچته رو می‌ذاری جایی که روان‌شناس و کادر مجرب و تخت و اتاق بازی و... دارن. این طوری هم حال خودت بهتره، هم حال بچته. تجربه من می‌گه نوع مهد خیلی کمک‌کننده‌ست (مشارکت‌کننده با کد ۲۳).

در حیطه «متغیرهای خانوادگی» به مضمون «میزان حمایت خانواده خود یا همسر در نگهداری از فرزند تا حدود سن سه‌سالگی وی» و «تعداد و فاصله سنی فرزندان» اشاره‌های متعددی از سوی گروه نمونه شده است. گفته‌های مادران حاکی از آن است که حمایت مادر/ کودک از سوی یکی از مادر بزرگ‌های کودک به‌طور درخور توجهی بر آرامش مادر شاغل و درک کفایت سیاست مراقبت مؤثر دانسته شده است. افرادی که از این حمایت بهره‌مند بودند، اغلب بعد از اتمام مرخصی زایمان، بدون احساس نیاز به مرخصی‌های متعدد یا نیمه‌وقت شدن ساعات کاری و نیز بدون درگیری روانی جهت یافتن مهد کودک یا پرستار قابل اعتماد، توانسته‌اند به کار بازگردند. مهم‌ترین وجه این متغیر آن است که همگی مادران شاغل گروه نمونه این تحقیق بر لزوم بودن کودک تا قبل از سه‌سالگی در محل خانه همراه با یک مراقب آشنا، به‌ویژه یکی از مادر بزرگ‌ها، که اطمینان از پر کردن خلأ عاطفی نبود مادر برای کودک را به دنبال دارد، تأکید مؤکد داشتند و بیشترین چالش افرادی که از چنین حمایتی برخوردار نبودند در ارتباط با نیافتن مراقب یا مهد قابل اعتماد به‌عنوان جایگزین مادر مطرح شده است. بیشترین شکایت این گروه از مادران شاغل از سیاست مراقبت در ایران معطوف به این بود که پرستارها و مراقبان مهد کودک از نظر محبت و ارتباط عاطفی با کودک بسیار ضعیف عمل می‌کنند و صرفاً به نگهداری از کودک اقدام می‌کنند؛ امری که به اعتقاد مادران از یک‌سو با آموزش بهینه و علمی مراقبان و از سوی دیگر همکاری سازمان‌ها برای پاره‌وقت بودن ساعات کاری مادران تا قبل از سه‌سالگی کودک تا حدی قابل جبران است.

منظور از «متغیرهای اجتماعی» میزان پذیرش و درک وضعیت مادران شاغل از سوی جامعه و اطرافیان است. به این معنا که به گفته برخی از مادران، نسبت دادن برچسب‌هایی همچون «مادر بی‌تفاوت»، «مادر خودخواه» و امثال آن از سوی جامعه و خانواده موجب درک احساس عذاب وجدان و اضطراب اثبات خود در مادران شاغل شده است. به اعتقاد آن‌ها، همه ناهنجاری‌ها و مشکلات یک کودکی که مادر شاغل دارد به اشتغال مادر نسبت داده می‌شود و سیاست مراقبت در ایران در فرهنگ‌سازی و کاهش این مشکل برای زنان دچار خلأ جدی است. مادرانی به صورت استفهام انکاری بر این مضمون تأکید داشتند که:

آیا بچه‌های مادرهای خانه‌دار هیچ مشکل تحصیلی، رفتاری و... ندارن؟ سرما نمی‌خورن؟! (مشارکت‌کنندگان با کدهای ۱۲ و ۳۰).

آن‌ها برچسب‌زنی به مادر شاغل را حاصل فرهنگ مردسالارانه، حتی در ذهنیت زنان جامعه، حسادت و کم‌فهمی دیگران، رسانه به واسطه نمایش فیلم‌هایی در تقبیح مادری/ شاغل و در نهایت حاکمیت، به جهت عدم فرهنگ‌سازی مناسب در این خصوص عنوان کردند.

براساس یافته‌ها «متغیرهای شخصیتی» از تعیین‌کننده‌های مهم نحوه درک و مواجهه مادران شاغل با سیاست مراقبت از کودک به‌شمار می‌رود. گستره‌ای از انواع مختلف مادران از جهات روان‌شناختی در ابعاد اضطراب، افسردگی، وسواس، پرخاشگری، مهارت‌های ارتباطی، خودباوری و... با سیاست مراقبت و نقش‌های مضاعف مادری و اشتغال در ارتباط‌اند. براساس گفته‌های آن‌ها و توصیف تجربه زیسته‌شان در برخورد با کودک و محل کار و گزارشی که از حالات روانی خود داده‌اند، تأثیر تفاوت‌های شخصیتی آن‌ها بر نحوه درک سیاست‌ها مشخص می‌شود؛ مثلاً، سه مادری که به گفته خود دچار حالت‌های وسواس و اضطراب بودند گزارش بسیار سخت‌گیرانه‌تری به سیاست مراقبت ارائه دادند و رضایت خاطر کمتری را تجربه می‌کردند. از سوی دیگر، از تجربیات درک می‌شد که هرچه قدرت گفت‌وگوی مادر با کودک و مهارت‌های ارتباطی مادر در ارتباط با همکاران و مافوق خود بیشتر باشد، کنترل و مدیریت وضعیت برای او سهل‌تر و بهره‌وری‌اش از سیاست مراقبت بیشتر است.

درنهایت، به متغیر واسطه‌ای «میزان آگاهی و اطلاعات مادران» اشاره شد که در دو گزاره «اطلاع از قوانین و شرایط دسترسی به تسهیلات» و «تجربه مادری و آگاهی از شیوه‌های علمی مواجهه با کودک در وضعیت مادری/ اشتغال» ظهور داشتند و از عوامل تأثیرگذار به‌شمار می‌آیند. در این زمینه گفته شد:

روند جدا شدن از بچه و عادت دادن اون به مهد رو بلد بودم و به‌راحتی انجام دادم. تبعاتی هم در کودکم ایجاد نشد (مشارکت‌کننده با کد ۱۹).

در مورد بچه دوم احساس سختی کمتری داشتم. چون تجربه کمکم می‌کرد. با برنامه‌ریزی و حساب‌شده اقدام کردم. از جزئیات قوانین هم کاملاً اطلاع کسب کردم (مشارکت‌کننده با کد ۹).

با اینکه زایمان دومم دوقلو بود، در جدا کردن بچه‌ها و مدیریت کارهاشون مشکلات خیلی کمتری داشتم. تجربه‌م بیشتر شده بود (مشارکت‌کننده با کد ۳۰).

بر این اساس، باید اذعان داشت در مواجهه با یک نظام واحد سیاست مراقبت از کودک، افراد با زمینه‌های متفاوت، درک و بهره‌مندی متفاوتی را تجربه می‌کنند و معانی بعضاً حتی متناقضی را به یک موقعیت واحد می‌دهند.

مضمون «آثار و پیامدها»

گروه نمونه بین گفته‌های خود به‌وفور از آثار و پیامدهایی صحبت کردند که نواقص ابعاد مختلف سیاست مراقبت در مورد شخص آن‌ها داشته است. مادرانی که از مدل انحصار پرداخت کمک‌هزینه نگهداری از کودک به استفاده از مهد اداره برخوردار بودند به اثر «افزایش گرایش به مهدکودک» اشاره داشتند. برای نمونه گفته شد:

ندادن کمک‌هزینه به مادران وقتی از مهدکودک اداره استفاده نکنند در کاهش حمایت خانواده و افزایش گرایش به مهدکودک اثر دارد. من از جیب خودم برای مادر همسرم، که پسر من رو نگه می‌داشت، جبران می‌کردم. بعد دیدم هزینه‌ها زیاد شد، آوردم مهدکودک اداره که اصلاً از امکاناتش راضی نبودم (مشارکت‌کننده با کد ۴).

علاوه بر آن، به تأثیرات «کاهش کارایی در دو بخش کاری و خانوادگی»، «تجدید فرزندآوری»، «تبدیل شخصیت و درک تعارض» و «آثار روانی و تربیتی درازمدت در کودک» اشاره شده است. اغلب مادران، به‌ویژه آنان که مجبور به استفاده از مهدکودک تا قبل از چهارسالگی کودک شده بودند، به اثر «کاهش تمایل و علاقه کودک به فضای مدرسه و خسته شدن از آن» اشاره داشتند. آن‌ها مهم‌ترین چالش مادر شاغل را چالش‌های عاطفی کودکانشان دانسته‌اند که از طریق سیاست مراقبت پاسخ داده نمی‌شود و به جهت کم بودن زمان مشترکشان با فرزند از «تحیف‌شدن امکان تربیت مستقیم وی» صحبت کردند. همچنین به‌وفور بر مفهوم «باج‌دادن به کودک» به جهت جبران زمان‌های غیبت مادر اشاره شده که تأثیرات تربیتی درازمدتی را بر کودک داشته و گاهی به گزارش مادران به پرتوقعی و غیرمنطقی بودن فرزند منجر شده است.

پیامد تبدیل شخصیت نیز موردی است که به‌وفور مطرح شده است. همچون:

سیستم کاری به شکلی که زن رو به شکل مرد درمی‌آره. خانواده‌ها به سمت داشتن دو پدر رفته. نمی‌تونی مادر بمونی در این سیستم. تعارض دارن (مشارکت‌کننده با کد ۲۱).

میان شاغل بودن و مادری کردن تعارض وجود دارد. چون در محل کار مجبوری زمخت باشی و در خانه لطیف و حامی. دو قالب تقریباً متضاد رو باید داشته باشم (مشارکت‌کننده با کد ۳۲).

تعارضی که به اذعان مادران اغلب به تبدیل شخصیت به قالبی مردانه ختم می‌شود، زیرا باید اقتضات حضور اجتماعی را برتابد. امری که گفته شده است سیاست مراقبت از کودک در ایران با مشکلات محتوای غیرمنعطف و نحوه اجرای پرچالش آن را تشدید کرده است.

مضمون «راهبردها»

در پاسخ به سؤال مصاحبه‌مبنی بر «راهبردهای شما در بهبود وضعیت سیاست مراقبت چیست؟» گروه نمونه به مواردی اشاره داشتند. بالاترین اولویت‌ها از جهت تکرار مقوله به مضامین «لحاظ انعطاف در محتوا و اجرا از جهت شرایط مادر/ کودک» و «ایجاد ظرفیت دورکاری و نتیجه‌محوری» اختصاص دارد. مهم‌ترین خواسته این مادران «برنامه‌ریزی برای پاره‌وقت بودن مادر تا دوسالگی کودک و جداسدن تدریجی مادر و کودک به‌طوری‌که به‌طور تدریجی از شش ماه تا دو سال به ساعات کار مادر اضافه شود» مطرح شده است. پس از آن،

راهبرد «ایجاد امکانی برای تشویق و ترویج حمایت خانواده به جای مهدکودک در کمک به نگهداری از کودک تا قبل از چهارسالگی» اشاره شده است. «امکان ذخیره سهم بیشتری از مرخصی‌های سالانه» و «انعطاف در جمع ساعات شیردهی در یک روز هفته» نیز در این رابطه مطرح شده است.

مقولات فرعی دیگر در حوزه راهبردها عبارت است از: «اصلاح روند قانون‌گذاری و تولید محتوای الزام‌آور برای کارفرما»، «افزایش گستره تسهیلات به انواع قراردادهای کاری و ترغیب بخش خصوصی به اجرای سیاست‌ها جهت کاهش تبعیض بین مادران شاغل»، «مدیریت مستقیم و نظارت کلان دولت بر امر مراقبت از کودک با هدف افزایش میزان اعتماد مادران یا سیستم مراقبت»، «آموزش قوانین و توجیه روان‌شناختی مادران شاغل» و «اصلاحات زمینه‌های فکری و ایدئولوژیک مدیران مبنی بر همکاری با مادر به جهت اینکه مادر کاری غیرشخصی و مهم برای جامعه انجام می‌دهد.»

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، با هدف تحلیل سیاست مراقبت از کودک در ایران، به تبیین پدیدارشناختی تجارب مادران شاغل در ارتباط با این سیاست‌ها پرداخته شد، زیرا مادران شاغل مهم‌ترین گروه هدف این سیاست‌ها به شمار می‌آیند و تجربیات و دیدگاه‌های آن‌ها به خوبی می‌تواند قوت‌ها و ضعف‌های این نظام را نمایان کند. براساس یافته‌های این پژوهش و نتایج کدگذاری می‌توان به تحلیلی نهایی از سیاست مراقبت در ایران از دریچه انتظارات و دیدگاه مادران شاغل پرداخت. این پژوهش به جهت رهیافت کلی و روش تحقیق، قصد تعمیم نتایج و تسری مقولات به همه مادران شاغل را ندارد؛ هرچند به جهت واحد بودن مجموعه سیاست‌ها در مورد انواع مادران شاغل، می‌توان به درکی از وضعیت کلی سیاست مراقبت در ایران دست یافت. به نظر می‌رسد دو بال «محتوا» و «اجرا» در مورد سیاست مراقبت - بال‌الخص نحوه اجرا - از نظر مادران نقص‌های جدی دارد که آن را از یک نظام ایدئال تنزل داده است. این درحالی است که براساس بررسی صورت‌گرفته، نظام مراقبت در ایران با وجود برخی نقص‌ها مشتمل بر اجزای مختلفی از سیاست‌ها در حدی بالاتر از میانگین کشورهای توسعه‌یافته است، اما براساس یافته‌های این پژوهش، این نظام در روند اجرا تقلیل رفته و نتوانسته است رضایت خاطر مادران شاغل را به خوبی فراهم آورد. این نظام نواقص جدی و درخور تأملی دارد که آن را از سطح ایدئال تنزل داده است. مواردی مانند عدم پیش‌بینی مرخصی پدرانه به میزان مقبول و مؤثر، ناهماهنگی کامل ساعات کار و تعطیلات ادارات و مدارس، وجود مشکلات ساختاری و اداری در دسترسی آسان و بدون تأخیر مادران به تسهیلات پیش‌بینی‌شده در قوانین، نبود برنامه‌ریزی جهت اعطای مرخصی مادری بدون حقوق برای همه گروه‌های مادران شاغل و الزام سازمان‌ها به

پذیرش این امر و کاهش تصدی‌گری دولت در امر مراقبت از کودکان در سال‌های اخیر. از نظر محتوایی، یک جزء بسیار مهم و فراموش‌شده نظام مراقبت در ایران عدم تطابق زمان تعطیلی‌های روزانه و سالانه مدارس با ساعات کاری مادران شاغل است؛ امری که مدیریت آن به معضلی جدی برای مادرانی که از حمایت خانواده نیز برخوردار نیستند بدل شده است. همچنین، عدم دسترسی قابل اعتماد و تضمین‌شده به پرستاران آموزش‌دیده و تحت نظارت دولت از نقص‌های مهم طرح‌شده است.

بخشی از نتایج این پژوهش هم‌راستا با یافته‌های برخی از پژوهش‌های پیشین است. یافته‌های مطالعه پدیدارشناختی تجارب مادران شاغل [۱]، که بر تجربه تعارض نقش و اهمیت حمایت‌های خانوادگی و سیاستی در کاهش آن تأکید داشت، در این پژوهش در ارتباط با سیاست‌های مراقبت از کودک تکرار شد. این نتیجه به انضمام «تأثیر آگاهی مادران شاغل بر موفقیت در مراقبت و کاهش تجربه تعارض» از پژوهش‌هایی بر گروه مادران غیرایرانی [۱۲؛ ۱۸] نیز به دست آمده است. همچنین از نتایج مهم حاصله، که یافته نهایی پژوهش دانکان و همکارانش [۱۶] نیز بود، تأثیر متغیرهای واسطه‌ای اعم از مالی، کاری، شخصیتی، خانوادگی و اجتماعی بر نحوه درک و مواجهه مادران شاغل با سیاست‌های مراقبت از کودک است. برخاسته از این حقیقت مهم و اثبات‌شده که امر مراقبت از کودک برای مادران وجوه چندگانه عاطفی، اجتماعی، اخلاقی و... دارد، نحوه ارزیابی مادران شاغل از سیاست‌های مربوط به این امر نیز با توجه به این وجوه صورت گرفته است. همچنین، احساس گناه یا عذاب وجدان در مادران شاغل به دلیل نسبت‌های خشن اجتماعی به آن‌ها و بی‌کفایتی نظام مراقبت از کودک و در نتیجه، ورود مادر/ کودک به مکانیسم «ساج‌دادن به کودک- توقعات افزون‌تر» برای مدیریت لحظه‌ای تنش‌ها، که در این پژوهش از تحلیل تجارب زیسته مادران شاغل حاصل شد، از یافته‌های مقاله نواک [۱۸] در موضوع «پدیدارشناسی تجارب مادران از احساس گناه» در مورد زنان سوئدی نیز بود.

رفع نقص‌های سیاست مراقبت از کودک در جهت مصلحت مادر/ کودک، که هم‌افزایی جدی با مصلحت خانواده و کلان جامعه دارد، نوعی سرمایه‌گذاری در پیشگیری از مشکلات روحی، روانی و تربیتی مادران و کودکان به شمار می‌رود که می‌تواند هزینه‌کرد امروز حاکمیت برای آن را به‌خوبی توجیه کند. علاوه بر آن، در راستای سیاست‌های جمعیتی کشور نیز است. براساس گفته‌های اغلب گروه نمونه این تحقیق، مادران در راستای کاهش مشکلات مادری/ اشتغال دست به انتخاب می‌زنند؛ به طوری که نه به ترک عرصه اشتغال، بلکه به تحدید فرزندآوری به‌منزله راه حل نهایی می‌اندیشند؛ نتیجه‌ای که در وضعیت جامعه کنونی با گرایش وافر زنان به تحصیلات عالی و مشارکت اقتصادی درخور تأمل جدی است. یک نکته مهم در خصوص وضعیت کنونی ایران در زمینه امر مراقبت، جمع‌شدن مهدهای

کودک اداری، عدم اجازه تأسیس مهدکودک جدید در ادارات و واگذاری همه مهدهای کودک در سراسر کشور به بخش خصوصی از سال ۱۳۸۴ است؛ امری که از یک سو موجب دور شدن مادران شاغل از کودکانشان می‌شود. زیرا بخش خصوصی موظف به تأسیس مهدکودک در فاصله بسیار نزدیک به ادارات نیست و صرفاً براساس معیار «سوددهی»، که ویژگی شاخص بخش خصوصی است، عمل می‌کند.^۱ از سوی دیگر، به رغم لزوم نظارت سازمان بهزیستی کل کشور بر مهدهای کودک، این نظارت از حیطة تمرکز خاص سازمان‌های دولتی خارج و در عمل دیده شده که مشکلات متعددی از جهات هزینه‌های تحمیل شده بر خانواده‌ها، نبود مهدکودک در برخی مناطق و غلبه شاخص سوددهی بر آموزش و امنیت روانی کودکان و خانواده‌ها رخ داده است.^۲

پیشنهاد‌های سیاستی

تجارب مادران شاغل می‌تواند بهترین راهنمای اصلاحات و ابداعات سیاستی در حوزه مراقبت از کودک به‌شمار آید. افزایش کارایی زنان در دو حوزه خانواده و اشتغال در جهت توسعه کشور منوط به سیاست‌گذاری مبتنی بر «امنیت روانی و عاطفی مادر/کودک» است. در این زمینه، ارائه خدمات «مراقبت قابل اعتماد در مراکز دولتی»، که نه تنها هزینه نگهداری را برای مادران کاهش دهد، بلکه بسیار مهم‌تر از آن تحت نظارت جدی مسئولان دولتی باشد تا مادران از کیفیت مراقبت کودکانشان اطمینان خاطر داشته باشند، لازم است. لحاظ این ظرفیت در کنار ایجاد زمینه‌ها و برنامه‌ریزی‌های کاری به انضمام تضمین امنیت شغلی جهت حداقل جدایی مادر/کودک تا پیش از سه‌سالگی کودک مهم‌ترین تقاضای اغلب مادران شاغل این تحقیق بود. تمرکز بر متغیرهای واسطه‌ای «آگاهی مادران» و «تفاوت‌های مالی، شخصیتی و خانوادگی افراد» در نظام مراقبتی ایران، که بر نحوه درک و مواجهه با سیاست مراقبت مؤثر دانسته شد، نیز لازم است؛ به طوری که در خصوص نحوه مدیریت صحیح جمع دو عرصه مادری و اشتغال پیش از وارد شدن زنان شاغل به چنین وضعیتی، آموزش‌های لازم داده شود؛ یعنی به‌طور قانونمند و اجباری از سوی سازمان‌های حمایتی همچون بهزیستی و مراکز بهداشت، خدمات مشاوره‌ای در خصوص آموزش مدیریت «مادری/اشتغال» و رفع مشکلات زمینه‌ای روان‌شناختی و ارتباطی مادران ارائه شود. در کنار چنین اقداماتی، تمرکز به اصلاحات کلان زمینه‌ای-

۱. به اذعان مدیرعامل مرکز توسعه مهدهای کودک کل کشور «در برخی مناطق تأسیس مهدکودک برای بخش خصوصی سودآور نیست و به همین دلیل مردم آن مناطق از خدمات مهدکودک‌ها محروم شده و به جای آن فرزندان خود را به برخی مراکز غیر استاندارد می‌سپارند.» (www.ilna.ir/fa/tiny/news-199319).

۲. در گزارش کاملی که در خصوص مهدهای کودک در ایران در سال ۱۳۹۳ تهیه شده است، به بررسی بخش مهمی از مشکلات ناشی از برون‌سپاری امر مراقبت از کودکان از سوی دولت اشاره شده است. در این زمینه ر.ک: www.isna.ir/news/93072613955

فرهنگی، اجتماعی و فکری- در راستای کاهش فضاوت‌ها و انساب‌های خشن به مادر شاغل و جایگزینی آن‌ها با واقع‌نگری و قدردانی با ابزارهای رسانه‌ای و فرهنگی، از راهبردهای بهبود وضعیت به‌شمار می‌روند.

محدودیت‌های پژوهش

امر «پژوهش معطوف به سیاست‌گذاری» هنوز در کشور ایران به‌منزله ابزاری کارآمد برای شناخت و کمک به رفع آسیب‌ها و مشکلات محتوایی، اجرایی و زمینه‌ای به رسمیت شناخته نشده است. لذا پژوهش‌گر برای انجام‌دادن مصاحبه با کارمندان و مطلعان باید مدت زمان زیادی را صرف توجیه اداری کند. از سوی دیگر، به تبعیت از امر پیشین، نوعی نگرانی مبهم در میان کارمندان درخصوص گفت‌وگو با پژوهش‌گران و بیان مشکلات محتوایی و اجرایی سیاست‌ها جاری است که انرژی وافر را از پژوهش‌گر جهت ایجاد ارتباط و رسیدن به لایه‌های عمیق ذهن مشارکت‌کنندگان می‌گیرد.

منابع

- [۱] احمدی‌فراز، منصوره و همکاران (۱۳۹۳). «تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی»، نشریه تحقیقات کیفی در علوم سلامت، تابستان، دوره ۳، ش ۲، ص ۱۳۷-۱۴۸.
- [۲] پیمان، نوشین و همکاران (۱۳۹۵). «تبیین تجربیات مادران در مورد تغذیه انحصاری با شیر مادر در شهر مشهد: یک تحقیق پدیدارشناسی»، مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، دوره ۸، ش ۳، ص ۳۹۵-۴۰۴.
- [۳] تاج‌مزینانی، علی‌اکبر (۱۳۸۸). مطالعه تطبیقی رفاه جوانان در نظام‌های رفاهی کشورهای توسعه‌یافته، تهران: سازمان ملی جوانان.
- [۴] صادقی، حمیدرضا (۱۳۹۲). «پدیدارشناسی تجربیات مادران درخواست‌کننده رحم جایگزین»، نشریه خانواده‌پژوهی، زمستان، س ۱۰، ش ۴۰، ص ۴۰۱-۴۲۱.
- [۵] صادقی فسایی، سهیلا (۱۳۸۴). «چالش فمینیسم با مادری»، کتاب زنان، س ۸، ش ۲۸، ص ۱۹-۳۶.
- [۶] رابرتسون، برایان سی (۱۳۹۴). آسیب مهدکودک، ترجمه نجمیه الهیاری، قم: معارف.
- [۷] عراقیان مجرد، فرشته و همکاران (۱۳۹۵). «تجربیات زیسته یک مادر دارای کودک مبتلا به سندرم وردینگ هافمن: مطالعه موردی کیفی»، نشریه تحقیقات کیفی در علوم سلامت، بهار، دوره ۵، ش ۱، ص ۱۲۷-۱۳۵.
- [۸] فلیک، اووه (۱۳۹۰). درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نی.

- [۹] کامکار، مهدیس (۱۳۸۲). «سیاست اجتماعی چیست؟»، فصل‌نامه رفاه اجتماعی، ویژه‌نامه سیاست اجتماعی، ش ۱۰، ص ۱۱-۳۰.
- [۱۰] کاردوانی، راحله و همکاران (۱۳۹۵). «بررسی راهبردهای سیاست اشتغال در حوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران»، *مطالعات راهبردی زنان*، س ۱۸، ش ۷۲، ص ۷-۳۱.
- [۱۱] _____ (۱۳۹۶). «تبیین الگوهای سیاستی و تحولات سیاست‌گذاری اجتماعی ایران در حوزه «مادری/ اشتغال»»، پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، س ۸، ش ۴، ص ۳۷-۶۴.
- [12] Bondas, S. (1998). *New mothers' experiences of postpartum care – a phenomenological follow-up study*, Finland: Åbo Akademi University.
- [13] Braun, V. & Clarke, V. (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology", *Journal of Qualitative Research in Psychology*, Vol.3, PP 77-101.
- [14] Clarcke-Stewart, A. & Allusen, V.D. (2005), *What we know about Childcare*, US: Harvard university Press.
- [15] Boca, D. & Wetzels, C. (2008). *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge: University Press.
- [16] Duncan, i. & et.al. (2003). "Motherhood, Paid Work and Partnering: Values and Theories", London: *Journal of Work, employment and society*, Vol.17, No.2, PP 309-330.
- [17] Eileen Drew, R.E. & Mahon, E. (1998). *Women, Work and the Family in Europe*, London and New York: Routledge.
- [18] Elvin-Nowak, Y. (1999). "The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mothers' experiences of guilt", Sweden: *Journal of Psychology*, 40, PP 73-83.
- [19] Guerrina, R. (2001). "Equality, Difference And Motherhood: The Case For A Feminist Analysis Of Equal Rights And Maternity Legislation". *Journal of Gender Studies*, Vol.10, No.1, PP 33-42.
- [20] Gornick, Janet C., Meyers, Marcia K. & Ross, Katherin E. (1997). "Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States", *Journal of European Social Policy*, London: *Thousand Oaks and New Delhi*, Vol 7 (1): PP 45-70.
- [21] Haan, Peter & Wrohlich, Katharina (2009). *Can Child Care Policy Encourage Employment and Fertility? Evidence from a Structural Model*, DIW Berlin Discussion Paper No. 935 Nov.
- [22] Jenson, J. & Sinead, M. (2001). *Who Cares? Women's Work, Childcare, and Welfare State Redesign*, Toronto: Toronto University Press.
- [23] Kremer, Monique (2007). *How Welfare States Care*, Baarn: Amsterdam University Press.
- [24] Matysiak, A. (2011). *Interdependencies Between Fertility and Women's*

- Labour Supply*, Netherlands: Springer.
- [25] Michel, Sonya & Mahon, Rianne (2002). *Child Care Policy at the Crossroads*, New York: Routledge.
- [26] Morrow, R., Rodriguez, A. & King, N. (2015). "Colaizzi's descriptive phenomenological method", *The Psychologist*, 28(8), PP 643-654.
- [27] Nakahara, S & Poudel, K. (2006). "Availability of childcare support and nutritional status of children of non-working and working mothers in urban Nepal", Tokyo: The University of Tokyo, *Journal of Human Biology* 18: PP 169-181.