

مشکلات زنان شاغل در ایران

زهرا عابدی

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی

چکیده

این مقاله در صدد است تا مشکلات زن ایرانی را در عرصه اشتغال بررسی کند. زن ایرانی از روزگاران دور پا به پای مرد، چرخ زندگی را چرخانده است اما همواره در عرصه اشتغال و اقتصاد با موانع زیادی از جمله نابرابری‌ها و تبعیض‌های جنسیتی، تابوها و نگرش‌های منفی فرهنگی رو به رو بوده و هست. او با بار سنگین کار خانه و شغل بیرون از خانه رو به رو است و علی‌رغم تحول در حوزه زندگی‌اش، هنوز نتوانسته در زمینه باورها و اعتقادات فرهنگی در باب اشتغال زنان تغییر زیادی ایجاد کند. این نوشته سعی دارد به بررسی این موانع و مشکلات بپردازد.

واژگان کلیدی: زنان شاغل، نابرابری جنسیتی، نگرش، تبلیغات، تعادل شغلی و خانوادگی، استرس.

مقدمه

پدیده اشتغال و کار از ابتدای زندگی بشر مورد توجه بوده است. از دیرباز زنان همپای مردان بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و به کار مشغول بوده‌اند. قبل از دوران شهرنشینی، بسیاری از زنان وظایف متعددی را افزون بر مراقبت از بچه‌ها و کارهای معمولی خانواده انجام می‌دادند. رسیدگی به مزارع و انجام کارهای کشاورزی، دامداری، تهیه خوراک روزانه خانواده، نظافت و غیره از جمله کارهای زنان بوده است. با صنعتی شدن جوامع و رشد تکنولوژی در بیشتر نقاط جهان نقش زن و مرد در خانوار دچار تغییرات شده است. در اکثر جوامع، زن مانند مرد بیرون از خانه به کار و فعالیت‌های مختلف می‌پردازد و به زندگی اقتصادی خانواده کمک می‌کند. امروزه زنان بسیاری در خارج از خانه مشغول به کار هستند. (باغبان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱)

از طرف دیگر بردگی زن، به قدمت تاریخ بشریت است،



●●● زن ایرانی از روزگاران دور پا به پای مرد، چرخ زندگی را چرخانده است اما همواره در عرصه اشتغال و اقتصاد با موانع زیادی از جمله نابرابری‌ها و تبعیض‌های جنسیتی، تابوها و نگرش‌های منفی فرهنگی رو به رو بوده و هست ●●●

دیجی

و در نتیجه مبارزات زن، برای رهایی نیز مانند دیگر بردگان در تمام طول تاریخ ادامه داشته است. بردگان عموماً راه رهایی را در مسیر کسب استقلال اقتصادی جستجو کرده‌اند و شگفتی آور نیست اگر زنان نیز کلید رهایی را در همین مسیر جستجو کنند و مخالفان استثمار زدایی از زنان، به جای اعلام صریح نقطه نظرهای استثمارگرانه خود، زن را به بهانه الوهیت و تقدس مقام مادری، از کار باز دارند و او را روانه خانه سازند و سطح اتکای استقلال اقتصادی را از زیر پایش بکشند. (کار، ۱۳۷۳: ۹۳) «در خاورمیانه که کشور ما بخشی از پیکر جغرافیایی و فرهنگی آن است، اکثر دختران در خانه پدر، زیر چتر پشتوانه‌های اقتصادی او قرار دارند و در خانه شوهر نیز، همچنان از نظر اقتصادی وابسته می‌مانند، فقط شخصی که از نظر اقتصادی باید به او اتکا کنند تغییر می‌کند. به این ترتیب استقلال زن هیچ گاه عملی نمی‌شود، زیرا نهادهای حقوقی، عرفی و سنتی چنان عمل می‌کنند که زن را در بازار کار به استناد قانون یا عرف نمی‌پذیرند و در صورت پذیرش، جایگاه پایین تر را به آنها اختصاص می‌دهند.»

زنان در روزگار کهن، در سرنوشت کشورها و تمدن عصر خود سهم قابل توجهی داشته‌اند و شایستگی آنان به اندازه‌ای بوده که حتی به مقام سلطنت و نیابت سلطنت نیز برگزیده شده‌اند. از نیروی کار زنان در مواقع مختلف استفاده شده، آنان پا به پای مردان و در صدر نیروی مبارزان و آزادی خواهان جنگیده‌اند. با افزایش سطح دانش و گسترش رشد معنوی و عاطفی، زنان بیش از پیش نسبت به زندگی خانوادگی، کمک به شوهران خود و تربیت فرزندان مقید شده‌اند، اما دگرگونی اقتصادی جهان و انقلاب اجتماعی که در یک تا دو قرن گذشته در آمریکا و کشورهای اروپایی و نیز در سال‌های اخیر در کشور ما به وقوع پیوسته، زنان را وادار ساخت که از محیط خانه و زندگی پا را فراتر گذارند. (خانیا، ۱۳۸۷: ۱۵۵)

چنین پدیده‌ای در سایر کشورهای جهان و از جمله ایران رخ داد. اشتغال و استقلال اقتصادی زنان به عنوان کلیدی به سوی موقعیت بهتر آنها مطرح است. در بسیاری از نظام‌های اجتماعی، زنانی که موقعیت اقتصادی بهتری دارند و بیشتر متکی به خود هستند، از موقعیت بالاتری برخوردارند، احساس آزادی بیشتری می‌کنند و به لحاظ اقتصادی متکی به دیگران نیستند. (شیخی، ۱۳۸۰: ۹۴) آمارهای داخلی نشان می‌دهد که گرایش طبقه متوسط و بالاتر از متوسط به اشتغال زنان بیش از طبقات ضعیف بوده است و با افزایش درآمد افراد، موافقت با کار زن بیشتر می‌شود. (باقری، ۱۳۸۲: ۱۰۲) «این موضوع نشان می‌دهد که اشتغال بسیاری از زنان متأهل در کشور نیاز اقتصادی نیست، بلکه به امید دستیابی به موقعیت بهتر و نقش فعال تر در عرصه زندگی خصوصی و عمومی صورت می‌گیرد. اگر نیاز اقتصادی زنان را وادار به این کار کرده باشد، می‌باید تعداد زنان شاغلی که شوهرانشان کم درآمد هستند بیشتر و تعداد آنهایی که شوهر پردرآمد دارند کمتر باشد، در حالی که وضع برعکس است.» به طور کلی زنان به دلایل چند، اشتیاق بیشتری به کار کردن نشان داده‌اند. عوامل اقتصادی معمولاً مهمترین است. زنان برای جبران کمبود درآمد خانواده و بالا بردن قدرت خرید، برای کسب نوعی آزادی فردی و استقلال و یا به عنوان ایمنی برای آینده خود یا خانواده‌شان کار می‌کنند. عوامل دیگری نیز مؤثر هستند که عبارتند از: کار کردن به جای در خانه بودن، وسیله‌ای برای استقلال یافتن، علاقه به کار یا برآورد نیازهای شخصی. (سفیری، ۱۳۷۷: ۴۵)

نکته جالب این جاست که نزدیک به نیمی از جمعیت کشور را زنان تشکیل می‌دهند، در حالی که حدود ۱۵ درصد از مجموعه شاغلان کشور زن هستند. (تا سال ۱۳۸۴) در طی سال‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۶۵، به طور متوسط هر سال ۱ درصد از میزان اشتغال زنان کاسته شد. به این ترتیب از هر ۱۰۰ زن ده ساله و بالاتر، ۹۱ زن هیچ گونه نقشی در فعالیت‌های اقتصادی نداشته و تحت تکفل مردان خانواده زندگی کرده‌اند. این زمینه‌ها باعث تقویت هنجارها و ارزش‌هایی شد که موافق مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی نبودند و اکثر مشاغل در انحصار مردان قرار گرفته است. طی این سال‌ها تأکیدات و تبلیغات گسترده‌ای بر نقش‌های غیر اقتصادی زنان انجام شد. تبلیغاتی که وظیفه زنان را مادری یا همسرداری و خانه‌داری معرفی کرده است. (خانیا، ۱۳۸۷: ۱۶۲-۱۶۱)

« در هر حال کار زنان سهم به سزایی در فرآیند صنعتی شدن ایفا کرده است. این سهم در آسیا که



اینجاست که جوامع برای فراهم آوردن شرایط اشتغال این زنان، چه اقداماتی می‌توانند انجام دهند؟»

استقرار محل کار خارج از خانه ممکن است لازمه تولید و خدمات بخش جدید به شمار آید، اما این امر به نحو روز افزونی در کشورهای صنعتی زیر سؤال قرار گرفته است و در هر حال نیاز به ساعات کار ثابت و اشتغال تمام وقت جزء طبیعت سیستم نیست. در سالهای اخیر در جوامع صنعتی، کار پاره وقت کمک زیادی کرده است تا زنانی که مسئولیت‌های خانوادگی دارند بتوانند به نیروی کار ملحق شوند. اما برعکس در کشورهای در حال توسعه که کار پاره وقت تشویق نمی‌شود وضعیت متفاوت است. اشتغال در بخش جدید به دلیل داشتن مقررات خشک در مورد ساعات و محل کار عملاً شرایط مناسبی برای اشتغال زنان در بخش جدید فراهم نمی‌کند. (کار، ۱۳۷۳: ۳۱-۲۹)

●●● اشتغال بسیاری

از زنان متأهل در

کشور نیاز اقتصادی

نیست، بلکه به امید

دستیابی به موقعیت

بهتر و نقش فعال‌تر در

عرصه زندگی خصوصی

و عمومی صورت

می‌گیرد ●●●

قوانین حمایتی (مرخصی زایمان)

«معمولاً برای حمایت از زنان شاغل قوانین حمایتی تصویب می‌شود که غالباً با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار انطباق دارد و هدف آنها کمک به وضعیت زنان شاغل است. برای مثال مقررات حمایتی خاصی برای مرخصی زایمان وضع شده و ایجاد تسهیلات بهداشتی جداگانه برای زنان پیش‌بینی شده است. حال سؤال اساسی این است که آیا این قوانین حمایتی، تأثیر مثبت بر اشتغال زنان دارد و یا این که می‌تواند بنا به دلایلی، فرصت‌های اشتغال زنان را محدود می‌کند و هزینه نسبی کارگران زن را افزایش می‌دهد؟»

برای پاسخ به این سؤال باید گفت این مقررات از

کار زنان در بخش صنایع صادراتی نقش مهمی در رشد موفقیت‌آمیز داشته، آشکارتر می‌شود. اما زنان ایرانی در زمینه اشتغال با مشکلاتی رو به رو هستند. می‌توان مشکلات زنان شاغل را در جامعه در حال گذار ایران به چند گروه تقسیم کرد که عبارتند از: نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار، برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلی، نگرش‌های منفی و تبلیغات گسترده علیه اشتغال زنان، استرس زیاد و مسأله شیردهی مادران شاغل.»

نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار

نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار ناشی از تفاوت‌های جنسیتی در سرمایه‌گذاری انسانی، ساختار بازار کار و موازن فرهنگی نسبت به موقعیت و نقش زنان در جامعه است.

ساعات و محل کار

«کم نیستند زنانی که تمایل به اشتغال دارند اما از طرف دیگر مسئول امور خانواده و به ویژه نگهداری از فرزند می‌باشند و امکان اشتغال تمام وقت خارج از خانه را ندارند. سازمان کار در بخش‌های جدید کشورهای در حال توسعه، ساعت کار هفتگی را معمولاً ۴۸ ساعت در محلی خارج از خانه تعیین کرده است. در نتیجه امور اشتغال افراد خانواده از امور خانگی آنها جدا می‌شود. روشن است که این شیوه به زیان افرادی (عمدتاً زنان) است که مسئولیت نگهداری کودک و امور خانگی را دارا هستند. زیرا ترکیب این وظایف با کار در ساعات طولانی در محلی خارج از خانه، دشوار است. حال سؤال

●●● کارفرما در رابطه با
باروری و فرزندآوری کارگر
زن متحمل «هزینه‌های»
مستقیمی نظیر پرداخت
مزد ایام مرخصی زایمان،
و هزینه‌های غیرمستقیمی
نظیر جانشین کردن
کارگر دیگری در مدت
مرخصی زایمان، بهره‌وری
پایین‌تر طی دوره بارداری
یا بعد از مرخصی زایمان
می‌شود. این نگرانی نیز
وجود دارد که کارگر زن
بعد از تولد بچه به کار باز
نگردد یا اگر به کار برگردد
مسئولیت‌های جدید
خانوادگی بر کار او تأثیر
بگذارد. ●●●

لحاظ طول مدت مرخصی، شرایط مشمول شدن، میزان
مزد دریافتی و این که این مزد از جانب کارفرما باشد
با از طریق بیمه‌های اجتماعی، با یکدیگر تفاوت‌های
زیادی دارد و عاملی که در پاسخ به این سؤال تأثیر
دارد چگونگی پرداخت مزد یا کمک‌های مربوط به این
مرخصی است: اگر بار مالی بر دوش کارفرما باشد، از
آنجا که این امر هزینه کارگران را افزایش می‌دهد نوعی
بی‌علاقگی (انگیزه منفی) برای استخدام زن‌ها ایجاد
می‌کند. این تأثیر منفی نامطلوب و ناخواسته قوانین
مربوط به مرخصی زایمان را می‌توان با تحمیل بار هزینه
به جامعه و پرداخت کمک‌های مربوط به آن از طریق
نظام بیمه‌های اجتماعی تعدیل کرد. (کار، ۱۳۷۳: ۳۵-۳۴)



جنسیتی در حوزه اشتغال، طرز تلقی مدیران از نیروی
کار زنان است.»

در تحقیقات موردی انجام شده در کشورها، نمونه‌هایی از
عمل کارفرما را می‌توان ذکر کرد که صراحتاً نشان‌دهنده
آثاری از تبعیض بر مبنای جنسیت است. هنگامی که
از کارفرمایان برخی کشورها سؤال شد که چرا تعداد
زن‌های شاغل در مؤسسات بخش جدید این اندازه کم
است؟ بیش از نیمی از آنها به ترجیح کلی برای استخدام
کارگران مرد اشاره کردند و فقط ۱۴ درصد اظهار داشتند
که زن‌ها تواناییهای لازم را برای انجام این نوع کارها ندارند.
این نتایج نشان‌دهنده گرایش علیه اشتغال زنان است
که با بهره‌وری آنها ارتباطی ندارد و از این رو می‌توان آن
را نوعی تبعیض قلمداد کرد. در بررسی‌های انجام شده
بیشترین شکایت کارفرمایان از کارگران زن این است
که زن‌ها بیشتر از مردها غیبت دارند. علت غیبت بیشتر
زن‌ها را می‌توان در مسئولیت‌های نگهداری جستجو کرد.
زن‌های مجرد بیشتر از مردها غیبت نداشته‌اند. در مورد
زنان متأهل، بیماری کودک یا نگهداری از کودک علت
۴۰ درصد از غیبت آنها بوده است. مشکل دیگری که
در رابطه با کارگران زن از سوی کارفرما عنوان می‌شود
بارداری و فرزندآوری است. تحقیقات نشان می‌دهد
بعضی کارفرمایان اظهار داشته‌اند که در بعضی از موارد،
داوطلبان زن را به دلیل نگرانی از این که پس از استخدام
بلافاصله بچه‌دار می‌شوند، نپذیرفته‌اند. بارداری کارگران
زن می‌تواند مشکلات مختلفی را برای کارفرما ایجاد
کند و روشن نیست که کدام مشکل اهمیت بیشتری
دارد. کارفرما در رابطه با باروری و فرزندآوری کارگر
زن متحمل «هزینه‌های» مستقیمی نظیر پرداخت مزد
ایام مرخصی زایمان، و هزینه‌های غیرمستقیمی نظیر
جانشین کردن کارگر دیگری در مدت مرخصی زایمان،
بهره‌وری پایین‌تر طی دوره بارداری یا بعد از مرخصی
زایمان می‌شود. این نگرانی نیز وجود دارد که کارگر زن
بعد از تولد بچه به کار باز نگردد یا اگر به کار برگردد
مسئولیت‌های جدید خانوادگی بر کار او تأثیر بگذارد.
(کار، ۱۳۷۳: ۴۳-۳۹)

تقسیم جنسیتی مشاغل

تقسیم جنسیتی مشاغل یکی دیگر از عوامل
محدودکننده زنان در عرصه اشتغال است. در بررسی‌ها،
تنها شغلی که کارفرمایان، زن‌ها را برای احراز آن مانند
مردان یا بهتر از آنها می‌دانستند آموزگاری بود. معدودی
از مشاغل تولیدی، کارهای منشی‌گری، کارهای فاقد
مهارت ساختمانی و بعضی از مشاغل فروشندگی را نیز
جمعی از کارفرمایان برای زن‌ها مناسب می‌دانستند.
تعداد مشاغلی که زن‌ها را برای آن، کمتر از مردها مناسب

سندیکاهای، بخش‌های مدیریتی و هیئت‌های علمی
«تابرابری دیگر مربوط به نابرابری‌های جنسیتی در
پست‌های بالاتر در سندیکاهای، بخش‌های مدیریتی و
هیئت‌های علمی دانشگاه‌ها است. حضور زنان در این
سطح، به ویژه در کشورهای در حال توسعه کم‌رنگ
است و پست‌های کلیدی بیشتر به مردان اختصاص
دارد. از آنجایی که به حضور زن در بخش‌های کلان
مدیریتی اعتقاد عمیقی وجود ندارد و او را متعلق به
حوزه خصوصی (خانه و اداره امور خانوادگی) می‌دانند،
حضور او در مجلس، جایی که قوانین مربوط به امور
متفاوت از جمله امور زنان به تصویب می‌رسد، کابینه
دولت، هیئت علمی دانشگاه‌ها، سندیکاهای کارگری و...
ممتاز و تأثیرگذار نبوده و حضوری حاشیه‌ای به چشم
می‌خورد. یکی از عوامل تأثیرگذار دیگر بر این نابرابری

●●● بردگان عموماً
 راه‌هایی را در
 مسیر کسب استقلال
 اقتصادی جستجو
 کرده‌اند و شگفتی آور
 نیست اگر زنان نیز
 کلید‌هایی را در همین
 مسیر جستجو کنند و
 مخالفان استثمار‌زدایی
 از زنان، به جای اعلام
 صریح نقطه نظرهای
 استثمار‌گرانه خود،
 زن را به بهانه الوهیت
 و تقدس مقام مادری،
 از کار باز دارند و او را
 روانه خانه سازند و
 سطح اتکای استقلال
 اقتصادی را از زیر پایش
 بکشند ●●●

یا سرپرستی را اشغال می‌کنند بدون تردید ناشی از ذهنیت کارفرما نسبت به زن‌ها است. اما ریشه‌های مشکل عمیق‌تر است و با ساختار جنسیتی جامعه ارتباط دارد. مشاغل زیر نفوذ مردها: کارفرمایان میل ندارند برای مشاغلی که فعلاً در اختیار مردها است کارگر زن استخدام کنند. بررسی انجام شده نشان می‌دهد که در حدود سه چهارم کارفرمایان می‌گفتند که برای مشاغلی که آنها را «مردانه» می‌دانند، داوطلبان زن را نمی‌پذیرند. اگرچه کارفرمایان، مردها را برای بعضی از مشاغل مناسب‌تر می‌دانند، اما برای بعضی از مشاغل دیگر هم زن‌ها را مناسب‌تر می‌بینند، که این ترجیح دلایلی دارد از جمله:

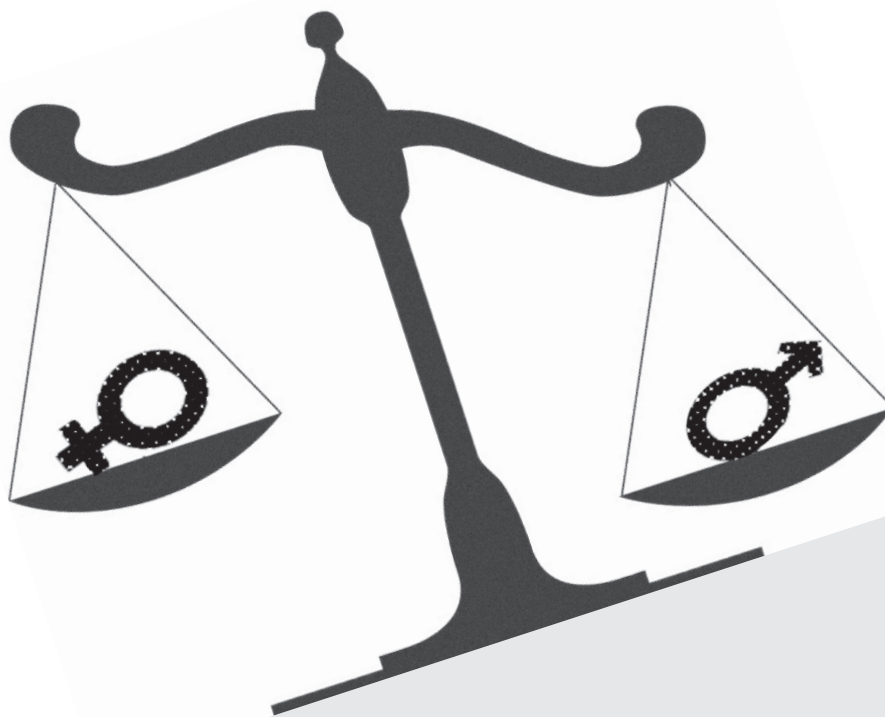
مزد کمتر و سر به راهی بیشتر: دو ویژگی مثبتی که کارفرمایان در بررسی‌های موردی برای کارگران زن ذکر کرده‌اند تمایل آنها به کار با مزد کمتر از مردان و سر به راهی بیشتر آنها بوده است. این ویژگی زن‌ها در مشاغل سطوح پایین با مزد پایین اهمیت پیدا می‌کند و در مشاغل با سطوح بالاتر و در پست‌های سرپرستی ارزشی ندارد. البته سر به راه بودن زن‌ها با این عقیده که آنها برای مشاغل سرپرستی مناسب نیستند مرتبط و به این معناست که بسیاری از مشاغل مناسب شناخته شده برای زن‌ها، در پایین‌ترین سطح هرم مشاغل قرار دارد. مهارت‌های مرتبط با وظایف خانگی: کارفرمایان معمولاً زن‌ها را برای مشاغلی مناسب می‌دانند که مهارت‌های مورد نیاز آنها مشابه مهارت‌های به کار رفته در وظایف

می‌دانستند بسیار زیادتر بود. در کشورهای در حال توسعه، در مورد مناسب بودن زن‌ها و مردها برای مشاغل خاص یک تصور قبلی وجود دارد که فرصت‌های اشتغال زنان را به میزانی به مراتب بیشتر از مردها محدود می‌کند. در هر حال فقط کارفرمایان نیستند که چنین نظراتی دارند. واحدهای کارایی و دولت‌ها هم گاه چنین نظریاتی دارند و آن را تشویق می‌کنند.

حالت علت این که چرا زن‌ها برای برخی از مشاغل نامناسب شناخته می‌شوند متفاوت است. بررسی‌ها نشان می‌دهد سه دلیل بیشتر به چشم می‌خورد:

قدرت جسمی: مهمترین علت عدم تمایل کارفرما به استخدام کارگران زن در بازرگانی و تولیدات صنعتی بخش خصوصی این است که معتقدند زن‌ها فاقد قدرت جسمی لازم هستند.

ناتوانی در نظارت و سرپرستی: این باور که زن‌ها نظارت یا سرپرستی ضعیف‌تری اعمال می‌کنند بسیار رواج دارد و از آنجا که فرصت‌های شغلی زنان را محدود می‌کند زیان‌آور است. عملاً هم در کشورهای صنعتی و هم در کشورهای در حال توسعه، زنان نسبت کوچکی از کارکنان مدیریت و سرپرستی را تشکیل می‌دهند. یکی از دلایلی که کارفرما کارگر مرد را برای پست‌های سرپرستی ترجیح می‌دهد این باور است که مردان سرپرستی زن‌ها را نمی‌پذیرند. زن‌ها تقریباً فقط زمانی می‌توانند موقعیت سرپرستی را به دست بیاورند که کارکنان تابع آنها مؤنث باشند. این واقعیت که زن‌های معدودی پست‌های مدیریت



●●● امروزه جوامع با
نوع جدیدی از خانواده با
عنوان «خانواده‌های دو
شغله» رو به رو هستند،
خانواده‌هایی که در آن
زوجین هر دو شاغل
می‌باشند. دلیل ظهور
این نوع از خانواده،
صنعتی شدن جوامع و
رشد تکنولوژی در بیشتر
نقاط جهان است که نقش
زن و مرد در خانوارها را
دستخوش تغییر ساخته
است ●●●

خانگی باشد نظیر آموزگاری، پرستاری، دوزندگی و...
جاذبه زنانه: زنانگی خود کیفیتی است که سبب می‌شود
کارفرمایان، زنان را برای بعضی مشاغل مانند فروشنده‌گی
و پیشخدمتی که در این مشاغل خاصیت زنانه در جلب
مشتریان مؤثر است، مناسب‌تر تشخیص می‌دهند. با این
که کارفرمایان، زنان را برای کار در هتل‌ها و رستوران‌ها
ترجیح می‌دهند ولی ممکن است آنها مایل نباشند «زن
بودن» آنها مورد سوء استفاده قرار گیرد و لذا از چنین
مشاغلی اجتناب کنند. (کار، ۱۳۷۳)

برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلی

امروزه جوامع با نوع جدیدی از خانواده با عنوان
«خانواده‌های دو شغله» رو به رو هستند، خانواده‌هایی
که در آن زوجین هر دو شاغل می‌باشند. دلیل ظهور این
نوع از خانواده، صنعتی شدن جوامع و رشد تکنولوژی در
بیشتر نقاط جهان است که نقش زن و مرد در خانوارها
را دستخوش تغییر ساخته است. در اکثر جوامع، زن
مانند مرد بیرون از خانه به کار و فعالیت‌های مختلف
می‌پردازد و به زندگی اقتصادی خانواده کمک می‌کند.
زنان بسیاری در خارج از خانه مشغول به کار هستند.
توسعه تکنولوژی، افزایش سطح تحصیلات زنان،
فراگیری تخصص‌های مختلف توسط آنها و بهبود وضع
کار از یک سو و علاقه به استقلال اقتصادی و داشتن
نقشی پویاتر در زندگی خصوصی و فعالیت‌های اجتماعی
از سوی دیگر، به افزایش فعالیت زنان انجامیده است.
زوجین دوشغله ابتدا به وسیلهٔ رایپورتها در سال ۱۹۷۱
به عنوان یک توافق بین زن و شوهر توصیف شد که
در این قرارداد، هر دو نفر شغلی را عهده‌دار می‌شوند
که از نظر شخصی برای آنها رضایت بخش است و
دارای یک توالی و زنجیره رو به رشد و یا یک نردبان
حرفه‌ای به سوی پیشرفت است و نیاز به درجات بالایی
از مسئولیت‌پذیری دارد. البته گروه دیگری از زوجین
دو شغله نیز وجود دارد. این زوجها از نظر اقتصادی-
اجتماعی پایین‌تر از زوجهای دو شغلهٔ متخصص هستند.
در هر حال چه زوج متخصص باشند چه غیر متخصص،
ممکن است در زندگی خود با مسائلی رو به رو شوند
که موجب آزار آنها می‌شود. طبق گفته فیدر (۱۹۷۷)
آنچه در این میان اهمیت دارد این است که خروج زن از
خانواده به معنای پایان کار خانگی نبوده است. دکتر آرتلی
هوشیلد که یک جامعه‌شناس است می‌گوید: «اکثر
زنانی که در طول روز عهده دار شغل بیرون از خانه
هستند، شب هنگام نیز کار دومی برایشان وجود دارد که

شامل قسمت اعظم خرید خانه، پخت و پز و خانه داری
است. اگر زن شاغل دارای فرزند نیز باشد این وظایف
چندین برابر می‌شود.» (باغبان و همکاران، ۱۳۸۸: ۳-۱)
در نتیجه امروزه زنان شاغل در خانواده‌های دوشغله
با پدیده‌ای به نام تعارض «کار - خانواده» و تعارض
«خانواده - کار» مواجه شده‌اند. تعارض کار - خانواده
نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار حاصل از
نقش‌های کاری و خانوادگی از هر دو طرف ناهمساز باشد،
بدین معنا که مشارکت در نقش کاری یا (خانوادگی) به
دلیل مشارکت در نقش خانوادگی یا (کاری) دشوار است.
نت مایر و همکارانش تعارض کار - خانواده را این گونه
تعریف کرده‌اند: این تعارض شکلی از تعارض درون نقش
است که در آن زمان کلی اختصاص داده شده به شغل
و فشار وارد آمده از سوی آن در انجام مسئولیت‌های
خانوادگی اخلال ایجاد می‌کند. به همین ترتیب تعارض
خانواده - کار شکلی از تعارض درون نقش است که در
آن زمان کلی اختصاص داده شده به خانواده و فشار وارد
آمده از سوی آن در انجام مسئولیت‌های شغلی اخلال
ایجاد می‌کند. تعارض کار - خانواده می‌تواند به سه
دسته تقسیم شود: الف) تعارض مبتنی بر زمان: این
تعارض پیامد رقابت‌های چندگانه برای تصاحب زمان در
اختیار فرد است. حال آن که نمی‌توان مدت زمان انجام
فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش
دیگر اختصاص داد. ب) تعارض مبتنی بر فشار: شکل
دوم تعارض، فشار تولید شده نقش در نتیجهٔ محرک‌های
تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها در
قلمرو هر یک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهای
فیزیکی و روانی نظیر تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی
و تندخویی را پدید می‌آورد که ایفای انتظارات ناشی از
نقش دیگر را دشوار می‌سازد. بدین ترتیب فشار حاصله در
یک نقش بر عملکرد شخص در نقش دیگر اثر می‌گذارد.
ج) تعارض مبتنی بر رفتار: در این نوع تعارض، الگوهای
ویژه‌ای از رفتار در نقش معین با انتظارات مربوط به
رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود. بدین ترتیب ممکن
است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد در خواست شود
که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش‌های خانوادگی
تعارض داشته باشد. (باغبان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱-۷)
منابع تعارض و فشار در زندگی زوجینی که هر دوی
آنها شاغل باشند در دو گروه کلی درونی و بیرونی قرار
می‌گیرند. استرس‌زاهای بیرونی عبارتند از: بار اضافی
نقش، تقسیم کار خانه و مراقبت از کودکان.

بار اضافی نقش

بار اضافی نقش یک اصطلاح جامعه‌شناسی است که به معنای بر عهده گرفتن کار بیشتری نسبت به آنچه فرد در نقش یا نقش جنسیتی ویژه می‌تواند از عهده آن برآید، می‌باشد. زوجین دو شغله باید هم نقش فرد شاغل و هم فرد خانه دار را بر عهده بگیرند که هر دو نقش مسئولیت‌ها و وظایف بسیار زیادی دارد، مخصوصاً اگر زوجین کودکانی هم داشته باشند. بار اضافی نقش، فشار و خستگی ایجاد می‌کند. خستگی به این دلیل ایجاد می‌شود که تمام توان زوجین صرف برنامه‌ریزی‌های زمان‌بندی شده می‌شود، اما بر جنبه‌های پاداش‌دهنده تعامل تأکید نمی‌شود. زوجین دو شغله زمان زیادی را صرف بحث کردن، مذاکره و چانه زنی بر سر مسئولیت‌های زندگی می‌کنند و این کار می‌تواند منجر به کاهش صمیمیت شود. (باغبان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳)

تقسیم کار خانه

تقسیم کار در همه‌ی جوامع لازم است. تقسیم کار باعث پیشرفت می‌شود، ولی لزومی ندارد که زنان بخش کارهای خانه را مختص خود بدانند و مردان کار خارج از خانه. در شرایط حاضر که زنان خارج از خانه نیز به حرفه و کار اشتغال دارند، وظایفشان مضاعف گردیده و بار سنگینی را به دوش می‌کشند. پس باید کار خارج از خانه و داخل خانه به تساوی بین زن و مرد تقسیم شود و در بسیاری موارد برای زنان به جهت این که وظیفه‌ی پرورش نسل بعدی را به عهده دارند، شرایط سهل‌تری از نظر کار ایجاد گردد. (سفیری، ۱۳۷۷: ۲۳) اما در عمل زمانی که زوجین شاغل هر دو شروع به کار می‌کنند سؤال مهمی پیش می‌آید «چه کسی تصمیم دارد آنچه را که به طور سنتی وظایف زنانه بوده است انجام دهد؟» مسأله‌ی تقسیم‌بندی کارها و آنچه «شیفت کاری دوم» نامیده شده است، مانعی عمده و اساسی برای بسیاری از زوجین دو شغله است. حرفه‌ی خانوادگی، شاید دیگر از طرف هیچ کدام از زوجین مطلوب نیست. اما هر دو عضو ممکن است هنوز هم خانه را به عنوان قلمرو زن تلقی کنند. یافته‌ها حاکی از آن است که زنان متأهل بیشتر از زنان مجرد در خانه کار می‌کنند. بنابراین به نظر می‌رسد به محض ازدواج کردن، زن احساس می‌کند مؤظف است وظایف سنتی زنانه را بر عهده بگیرد. امروزه جنسیت عامل اصطکاک در خانواده است. نقش سنتی مرد تأکید دارد به نان‌آوری و سرپرستی خانواده و این که مرد باید از نظر جسمی و عاطفی قوی بوده و بر زن مسلط باشد و تصمیمات لازمه را اتخاذ کند. نقش سنتی زن نیز ایفای نقش همسری و مادری به بهترین وجه است. زن باید وقت خود را به مراقبت و آموزش کودکان اختصاص دهد. اما مفاهیم جدید از نقش جنسی فرد بر فردیت شخص تأکید دارد. مرد شریک زندگی است و با همسرش در انجام وظایف خانه و مراقبت از کودکان همکاری می‌کند. وی را در تصمیمات شرکت می‌دهد و مانع برآوردن تمایلات وی نمی‌شود. با وجود تغییر نقش‌های جنسیتی، نگرش‌های سنتی جنسیتی هنوز تغییر چندانی نیافته است.

فرزنددار شدن و مراقبت از کودکان

تصمیم به فرزنددار شدن، بارداری، پرورش و تغذیه کودک یکی از مراحل چرخه‌ی زندگی خانوادگی است. در ابتدا جر و بحث در مورد فرزند دار شدن یا نشدن است. برخی از زوجین شاغل تبدیل به زوجینی با درآمد بالا و فاقد فرزند می‌شوند. وقتی که زوجین دو شغله تصمیم به بچه‌دار شدن می‌گیرند، این موضوع ممکن است زوج را به سمت یک موقعیت غیر قابل کنترل سوق دهد. زوجین شاغلی که اکثر اوقات زندگیشان برنامه‌ریزی شده است، اکنون از انعطاف‌پذیری که داشتن فرزند آن را ایجاد می‌کند، متحیر و مبهوت می‌مانند. سپس مسئله بی‌عدالتی در تربیت کودک آشکار می‌شود. حتی اگر زوجین پرستاری را استخدام کنند، معمولاً زن بر این برنامه‌ها نظارت دارد. (باغبان و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۶-۱۴)



نگرش‌های منفی و تبلیغات علیه اشتغال زنان

نگرش را آمادگی برای کنش، یعنی آمادگی برای نوع ویژه‌ای از فعالیت تعریف کرده‌اند. نگرش می‌تواند نوعی جهت‌گیری مثبت یا منفی در برابر یک شخص، جمع ویژه‌ای از اشخاص، یک گروه یا صورتی از الگوی اجتماعی رفتار باشد. مفهوم نگرش در روان‌شناسی اجتماعی عبارت است از آمادگی به نسبت ثابت در برابر یک موضوع اجتماعی (نهاد، فرد، گروه اندیشه) که سبب رفتارها و ایده‌های مثبت یا منفی (گرایش یا عدم گرایش، علاقه‌مندی یا نفرت) خاص می‌شود. نگرش‌ها مستقیماً مشاهده‌پذیر نیستند ولی در تعیین رفتارها و ایده‌ها و همچنین در بازسازی فرد و ادراک او نسبت به موضوع‌های اجتماعی نقش دارند. آلبورت، نگرش را به عنوان یک حالت عصبی یا آمادگی عقلانی تعریف می‌کند که از راه تجربه به دست آمده و سازماندهی می‌شود. (احمدی، ۱۳۸۲: ۷۱)

نگرش، جهت‌گیری مبتنی بر ارزشیابی از چیزها و امور است. از جنبه‌های دیگر، نگرش ساخت ذهنی مخفی در شخصیت است و آن را می‌توان آمادگی ویژه فرد از نظر روانی در رو به رویی با پدیده‌ها، مسائل، چیزها و وقایع و عکس‌العمل توأم با هیجان نسبت به آنها دانست. نگرش‌های افراد، نتیجه گذشته آنها و تجربه‌های گوناگون زندگی است. (محسنی، ۱۳۸۶: ۲۷۱)

یکی از عوامل مهم و تعیین کننده در اشتغال زنان، فرهنگ جامعه است. آنچه در راه اشتغال زنان سد ایجاد کرده، قوانین و مقررات نیست، بلکه نحوه نگرش، باورهای غلط و تعلیم و تربیت نادرست افراد است. متأسفانه در محیط کار و برخی خانواده‌ها، مردان به جای آن که در کنار زنان قرار بگیرند، در مقابل آنها جبهه می‌گیرند و به جای مضاعف کردن توان آنها، به تضعیف آنها می‌پردازند. (سلیمی، ۱۳۸۹)

وجود نوعی نگرش اجتماعی و نگاه بسته فرهنگی است که مبتنی بر باورهای غلط و عادت‌های ناپسند تاریخی و سنت‌های بعضاً مغایر با روح دین، خود به خود موانعی را برای مشارکت وسیع و فراگیر و حضور حقیقی و مؤثر زنان در سطوح مختلف جامعه فراهم می‌سازد. نگرش‌های منفی نسبت به اشتغال زنان مسئله مهمی است که حتی در میان خود زنان نیز به طور عمیق و نهفته دیده می‌شود و در مواردی حاکی از آن است که توانایی‌های خود را دست کم می‌گیرند. تأثیر اشتغال بر روابط خانوادگی و وظایف زنان به عنوان همسر و مادر



●●● زنانگی خود
کیفیتی است که سبب می‌شود کارفرمایان، زنان را برای بعضی مشاغل مانند فروشنده‌گی و پیشخدمتی که در این مشاغل خاصیت زنانه در جلب مشتریان مؤثر است، مناسب‌تر تشخیص می‌دهند. با این که کارفرمایان، زن‌ها را برای کار در هتل‌ها و رستوران‌ها ترجیح می‌دهند ولی ممکن

است زن‌ها مایل نباشند «زن بودن» آنها مورد سوء استفاده قرار گیرد و لذا از چنین مشاغلی اجتناب کنند ●●●

استرس‌زاهای درونی عقاید مربوط به خود کارآمدی و نیازهای روان شناختی است و شامل اجتماعی شدن براساس نقش‌های جنسیتی، میل شدید به پیشرفت و فقدان زمان برای صمیمیت می‌باشد. عضویت در یک خانواده دو شغله فرد را مجبور می‌کند تا رفتارهایش را سازگار کند. در غیر این صورت ممکن است برای فرد مشکلاتی ایجاد شود. مردی که همسرش شاغل است باید یاد بگیرد پوشک بچه عوض کند و یا غذا بپزد. در عوض زن هم باید یاد بگیرد در محل کار، خود را نشان داده و از خود دفاع کند و یا مثلاً ماشین تعمیر کند. بسیاری از افراد اگر مجبور شوند عقاید ریشه دار خود را عوض کنند، دچار رنجش و عصبانیت می‌شوند. از طرفی زوجین شاغل، افراد پیشرفت کننده‌ای هستند که به مسئولیت‌های خانوادگی به عنوان کارهایی که به هر حال باید انجام شود نگاه می‌کنند. میل به پیشرفت، می‌تواند زن و شوهر را به دو فرد رقابت کننده به جای حمایت کننده تبدیل کند. از آنجا که زندگی زوجین شاغل پرتلاش و پر تکاپو است، همسران زمان کمتری برای گذران وقت با یکدیگر و با دوستان خویش دارند. حتی گاه زوجین تلاش می‌کنند نیاز به صمیمیت را به جای این که همراه با همسرشان تأمین کنند، با دوستان و همکاران خود برآورده سازند. (باغبان و همکاران،

نیز اهم موانعی است که در زمینه اشتغال مطرح می‌شود. (خانی، ۱۳۸۷، ۱۶۴)

از طرفی جمعی را عقیده بر این است که احکام شرع انور با استفاده از نیروی کار زنان در بازار، فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی موافق نیست و این حضور را نمی‌پسندد. (کار، ۱۳۷۳: ۲۳۰) در صورتی که اسلام به کار و تلاش اهمیت زیادی می‌دهد و در قرآن مجید آیات بسیاری در این خصوص آمده است. کار نه تنها وسیله‌ای برای تأمین معاش و گذران زندگی دنیوی است، بلکه دارای نقش بسزای تربیتی در انسان است و موجب اعتماد به نفس و پدید آمدن حس استغناء، بی‌نیازی از دیگران و استقلال شخصیت فردی می‌شود. (روشن فر، ۱۳۸۲)

پس از انقلاب اسلامی، موقعیت‌ها و فرصت‌های سیاسی - اجتماعی سمبولیک که در اختیار زنان گذاشته شده بود، از آنجا که زمینه‌های مستحکم اعتقادی نداشت، مورد اعتراض قرار گرفت و در بسیاری از سطوح مدیریت و تصمیم‌گیری زنان حذف شدند و زنان قاضی پیش‌مرگان این حادثه تاریخی بودند. تحت تأثیر این نوع تفکر افراطی، برنامه‌های آموزشی در برخی رشته‌های مورد علاقه زنان متوقف شد و باورها و اعتقادات ضد اشتغال زنان توانست در محیط مناسب تری نشو و نما کند. ضدیت با استقلال مالی زن که یکی از مهمترین اصول شناخته شده در اسلام است، به شیوه‌های گوناگون و زیر پوششی از تقدیس زن خانگی تبلیغ می‌شد. (کار، ۱۳۷۳: ۱۰۳)

«مروزه اگرچه تندرویهایی سابق به چشم نمی‌خورد،

اما هنوز هم این نگرش جنسیتی وجود دارد که زن باید امور خانه و امور مربوط به نگهداری و آموزش کودکان را به عهده بگیرد. هنوز هم، اشتغال و استقلال اقتصادی زنان، مسئله‌ای ضروری قلمداد نمی‌شود و آنها همچنان زیر چتر حمایتی پدران و سپس همسران خود قرار دارند. این مسئله می‌تواند باعث محدودیت زنان، تن دادن به طلاق عاطفی و ماندن در زندگی مشترک بدون رضایت زناشویی شود. نگارنده (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان «دلایل استحکام زندگی مشترک زنان فاقد رضایت زناشویی» به این نتیجه رسید که وابستگی مالی دومین عامل تأثیرگذار در استحکام زندگی مشترک زنانی است که از زندگی زناشویی خود هیچ رضایتی نداشته و از طلاق عاطفی رنج می‌برند. از طرفی، اگر طلاق هم رخ دهد تازه آغاز مشکلات است. زن خانه دار پس از طلاق چاره‌ای جز بازگشت به خانه‌پداری ندارد و به شدت تحت فشارهای روحی و اقتصادی قرار می‌گیرد. برای حل چنین معضلاتی، عده‌ای را عقیده بر این است که زن در اسلام از مهریه برخوردار است و در صورت بروز مشکل و طلاق می‌تواند از آن به عنوان پشتوانه مالی استفاده کند.»

درست است که مهریه تعیین می‌شود اما گرفتن مهریه در قانون و عرف ساده نیست. با وجود قانون اعسار و با قبول این که با قبول اعسار زوج از پرداخت مهریه، محاکم مبادرت به تقسیط مهریه می‌کنند و در تقسیط هم توانایی مرد ملاک میزان پرداخت می‌باشد، اساساً پشتوانه بودن مهریه برای روزهای تنهایی زن امری بی‌معنا گردیده است. به حکایت آرای اصداری از محاکم،

●●● آنچه در راه

اشتغال زنان سد ایجاد

کرده، قوانین و مقررات

نیست، بلکه نحوه

نگرش، باورهای غلط و

تعلیم و تربیت نادرست

افراد است. متأسفانه

در محیط کار و برخی

خانواده‌ها، مردان به

جای آن که در کنار زنان

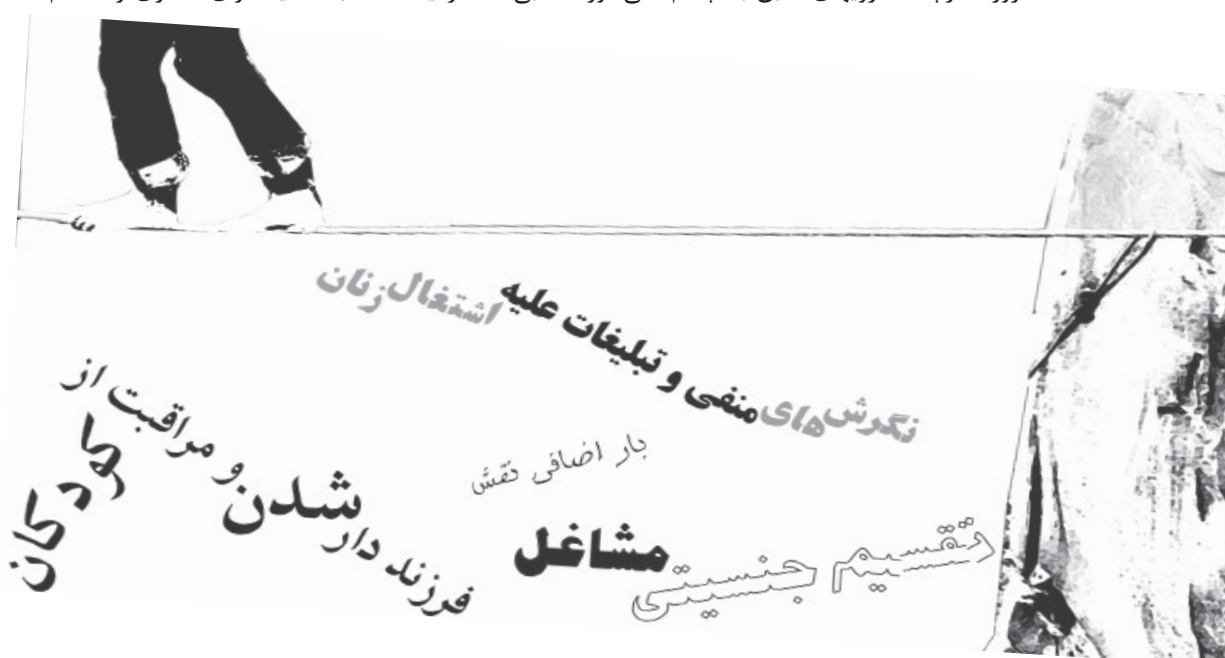
قرار بگیرند، در مقابل

آنها جبهه می‌گیرند و به

جای مضاعف کردن توان

آنها، به تضعیف آنها

می‌پردازند ●●●





●●● وابستگی مالی
دومین عامل تأثیرگذار
در استحکام زندگی
مشترک زنانی است
که از زندگی زناشویی
خود هیچ رضایتی
نداشته و از طلاق
عاطفی رنج می‌برند.
از طرفی، اگر طلاق
هم رخ دهد تازه آغاز
مشکلات است ●●●

تنها ۳ الی ۴ درصد زنان مراجعه کننده موفق به دریافت مهریه می‌شوند و بقیه باید ماه‌ها و سال‌ها انتظار بکشند تا به مهریه‌هایشان دسترسی پیدا کنند. گاه زن برای خلاصی از اذیت‌های شوهر حاضر می‌شود مهریه خود را بذل کند تا موفق به طلاق شود.» (بهشتی، ۱۳۸۷: ۱۶۶) علاوه بر وجود این نگرش‌های منفی در مورد اشتغال زنان، تبلیغات منفی زیادی هم در ارتباط با کار زنان در رسانه‌ها به چشم می‌خورد. طی سالهای ۶۵-۱۳۵۵ تعداد زنان شاغل از ۱۲۰۰۰۰۰ نفر به ۹۷۵۰۰۰ نفر کاهش یافت و به این ترتیب نسبت اشتغال زنان از ۱۴ درصد کل شاغلین کشور به ۹ درصد رسیده، طی این سال‌ها تأکیدات و تبلیغات گسترده‌ای بر نقش‌های غیر اقتصادی زنان انجام شد. تبلیغاتی که وظیفه زنان را صرفاً مادری، همسر داری و خانه‌داری معرفی کرده است. (کار، ۱۳۷۳: ۱۴۲-۱۴۱)

امروزه هم رسانه‌ها، به خصوص تلویزیون این رسالت را بر عهده گرفته است. برنامه‌های تلویزیونی، خواه آشکار، خواه نهان، مملو از گفت‌وگوهای جنسیتی هستند. این که ما به عنوان زن یا مرد کیستیم و چگونه باید در فضاهای مختلف رفتار کنیم، بخشی از فرهنگ جنسیتی است که توسط نهادهایی چون رسانه باز تولید می‌شود. برنامه‌های تلویزیونی نقش مهمی در باز آفرینی تصورات جنسیتی جامعه دارند. آنها بیان کننده تصورات فرهنگی از نقش‌های مناسب زنان و مردان، هویت‌های جنسی و جنسیتی هستند. رسانه به عنوان یک سیستم محافظه کار در جامعه سعی در تثبیت آنچه وجود داشته است، دارد و از نمایش تغییرات زمانی که به عنوان یک عامل پایدار، تثبیت نشده باشند، خودداری می‌کند. بنابراین می‌توان گفت رسانه در تأیید هنجارهای جامعه و به عنوان بخشی از فرهنگ جامعه، کلیشه‌های جنسیتی را از جامعه گرفته و با نمایش دادن آن، به باز تولید و تثبیت بیشتر آنها می‌پردازد. (فسایی و کریمی، ۱۳۸۳)

نحوه برخورد رسانه‌های گروهی با زنان شاغل این است که او چگونه زندگی گسترده‌تر و آزادتری را به دست می‌آورد و با آسیب زدن به قدرت پدرشاهی مرد در خانه و کاهش خدمات خانگی از جانب همسرش، چگونه شکست می‌خورد. آنها زوج‌های دو درآمد را متقاعد می‌کنند که باید این قوانین را رعایت کنند:

- زن باید همه یا بیشتر کارهای خانه را به عهده بگیرد تا آنچه را که «بهای» شغلش برای مرد به شمار می‌آید، را جبران کند؛

- زن هرگز نباید اشاره کند که چون در بار تکفل

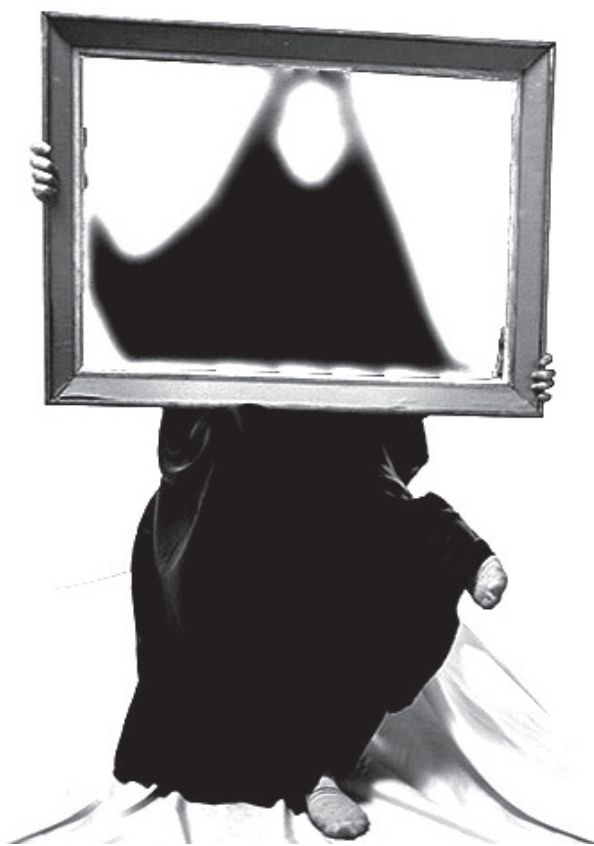
خانواده سهم دارد، در نتیجه حق است مرد نیز در مسئولیت‌های خانه سهیم باشد؛

- زن نباید برای واگذاری هیچ یک از بخش‌های مهم خانه داری و بچه داری به همسر و فرزندان و کمک کار اقدام کند. انجام دادن چنین کاری، زنانگی او را محکوم می‌کند و او را در مقام زن ناقص می‌نمایاند. (فیدر، ترجمه اعظامی، ۱۳۷۷: ۲۵۹)

منیژه حقیقی نسب (۱۳۸۴) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی تصویر سازی نقش جنسیت در آگهی‌های بازرگانی سیمای جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه می‌رسد که در بیشتر آگهی‌ها، زنان در آگهی فرآورده‌های خانگی و مردان در آگهی خودرو و خدماتی دیده می‌شوند. تفاوت چشمگیری میان وضعیت تأهل و کار زن و مرد به چشم می‌خورد. در بیشتر آگهی‌ها زنان، همسر دار و غیر شاغل و خانه‌دار نمایش داده می‌شوند و مردان بی همسر و شاغل.

در سریال‌های تلویزیونی هم مشاغل به دو دسته زنان و مردانه تقسیم شده‌اند. زنان در اکثر موارد خانه‌دار بوده و در صورت شاغل بودن، منشی، معلم و یا پرستار هستند. در سطح اجتماعی هم، زنان منفعل به تصویر کشیده می‌شوند و اگر هم در سطح اجتماعی فعال باشند، در سطوح کوچک و محلی فعالند، اما مردان از مسئولیت‌های سنگین برخوردارند. در نقش‌های درون خانواده هم، نقش خدمت‌رسان خانوادگی و وابسته به همسر را بر عهده دارند و پدر نقش نان‌آور و تکیه گاه را. اگرچه به نظر می‌رسد زن در تلویزیون امروز با زن سنتی متفاوت است، او دیگر دائماً در کنار یک تشد در حال رخت‌شویی نشان داده نمی‌شود، در حال نگهداری از بچه‌های قد و نیم قد نیست، در پی تحصیل علم است، پای رایانه می‌نشیند، در رانندگی ماهر است، اما باز هم فرودست و منفعل بوده و نیازمند کمک و حمایت است. او ناتوان از مقاومت و ایستادگی در برابر مشکلات می‌باشد. (فسایی و کریمی، ۱۳۸۳)

«در برخی سریال‌ها، علت مشکلات خانواده، انحراف اخلاقی همسر(مرد) و هرگونه آسیبی به خانه و خانواده، زنی است که کار بیرون از خانه دارد و به خانه داری اکتفا نکرده است. او در حالی به تصویر کشیده می‌شود که وقت کافی برای همسر و فرزندان خود ندارد و در نتیجه همسرش مجبور به خیانت به او می‌شود، البته مرد در این خیانت مقصر نیست و مقصر اصلی همسر شاغل اوست. اما زن خانه دار یک قدیسه، همسری ایده آل مرد ایرانی و مادری تمام عیار به تصویر کشیده می‌شود.»



●●● اگر چه به
 نظر می‌رسد زن در
 تلویزیون امروز با زن
 سنتی متفاوت است،
 او دیگر دائماً در کنار
 یک تشت در حال
 رخت‌شویی نشان
 داده نمی‌شود، در حال
 نگهداری از بچه‌های قد
 و نیم قد نیست، در پی
 تحصیل علم است، پای
 رایانه می‌نشیند، در
 رانندگی ماهر است،
 اما باز هم فرودست و
 منفعل بوده و نیازمند
 کمک و حمایت
 است ●●●

فعالیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودکان را به عهده
 گیرند. (بختیاری، نقل از زعفرانچی، ۱۳۸۸)

در نتیجه این تعارضات زنان شاغل می‌توانند دچار
 استرس شوند. تعریف واحدی از استرس که مورد قبول
 همه قرار گیرد وجود ندارد. استرس را می‌توان به منزله
 «محرک» توصیف کرد. یا این که آن را به منزله «پاسخ»
 در نظر می‌گیرند و بر واکنش افراد در برابر عناصر
 استرس‌زا تأکید می‌کنند و یا این که استرس را به منزله
 «فرآیندی» که شامل عنصر استرس‌زا و استرس است
 توصیف می‌نمایند، اما بعد مهم ارتباط بین شخص و
 محیط را به آن می‌افزایند.

منابع زیادی درباره استرس وجود دارد. سه منبع اصلی،
 سرچشمه استرس محسوب می‌شوند:

الف) اول مربوط به درون شخص است که از خلال
 بیماری به وجود می‌آید.

ب) منابع درون خانواده که از تعامل افراد درون خانواده
 بر اساس رفتارها، نیازها و شخصیت هر یک از اعضای
 خانواده ایجاد می‌شود.

ج) منابع مربوط به جامعه که از برخورد و تماس مردم
 در خارج از خانواده ناشی می‌شود.

یکی از منابع مهم استرس، استرس شغلی است که
 تهدیدی جدی برای فرد به شمار می‌آید. خصیصه‌های
 فردی، رویارویی خانواده و کار، روابط شغلی، ساختار و
 جو سازمانی، محیط شغلی، نوع کار، افراط یا تفریط در
 کار و خطرهای جسمانی، منابع استرس و تنش‌های
 شغلی محسوب می‌شوند.

استرس زیاد و مسأله شیردهی مادران شاغل
 پژوهش‌های انجام شده گویای آن است که اشتغال
 زنان پیامدهای مثبت و منفی دارد. بنابراین پژوهش‌ها،
 پیامدهای مثبت اشتغال عبارتند از:

۱. افزایش آگاهی، بینش اجتماعی، ایجاد روحیه اعتماد
 به نفس و رشد استقلال فکری- روحی زنان؛

۲. کمک به فهم و درک مسائل زنان و حل مشکلات
 آنان همراه با حضور بیشتر ایشان در اجتماع؛

۳. بالا رفتن منزلت زن در جامعه و مشارکت بیشتر در
 تصمیم‌گیری‌ها و خروج آنان از انفعال؛

۴. افزایش توان مدیریتی زنان که به تصمیم‌گیری‌های
 اساسی خانواده کمک بسزایی خواهد کرد؛

۵. آشنایی بیشتر با روش‌های افزایش بهره‌وری از
 امکانات مادی و معنوی خانواده و تلاش در این زمینه؛

۶. کمک به اقتصاد خانواده، شادابی و سلامت روحی
 زن و جلوگیری از افسردگی بر اثر بیکاری و یکنواختی
 زندگی روزمره.

از طرف دیگر این تحقیقات نشان داده‌اند که زنان
 شاغل افزون بر رویارویی با تنش‌های کاری مشابه
 با مردان، با فشارهای اضافی چون خستگی، تفکرات
 کلیشه‌ای و تعارض نقش‌های خانوادگی - شغلی روبه‌رو
 هستند. با این که امروزه بخش چشمگیری از نیروی کار
 را زنان تشکیل داده‌اند، هنوز هم بیشتر کارهای مربوط
 به خانه و مراقبت از کودکان بر عهده آنان است. حتی در
 کشورهای صنعتی پیشرفته، با افزایش آمار اشتغال زنان،
 آنان مایلند و از آنان انتظار می‌رود که اصلی‌ترین بخش



●●● نادیده گرفتن نقش پدر در تربیت کودک و تلقی صرفاً اقتصادی و تأمین معاش داشتن از نقش پدری که متأسفانه در جامعه مرسوم است می تواند به تربیت کودک لطمه بزند و مادر تنها رها شده در این مسیر را که گاه اطلاعات و توانایی لازم را ندارد، خسته و فرسوده کند ●●●

در مقایسه با مادران خانه دار وقت کمتری را به مراقبت از کودکان خود و بچه داری اختصاص می دهند. اما توجه به این نکته الزامی است که باید مادری را «کیفیت» قلمداد کرد نه «کمیت». شاید مادر شاغل وقت کمتری را با کودک خود سپری کند، اما مهم چگونگی صرف این وقت است. نمی توان صرف این که زنی تمام وقت خود را در خانه می گذراند، او را مادری تمام عیار قلمداد کرد و زن شاغل را به کم کاری در قبال تربیت فرزندان متهم نمود. از طرف دیگر بهتر است به جای «مادری» بر «والدگری» تأکید کرد که هم پدر و هم مادر را در بر می گیرد. نادیده گرفتن نقش پدر در تربیت کودک و تلقی صرفاً اقتصادی و تأمین معاش داشتن از نقش پدری که متأسفانه در جامعه مرسوم است می تواند به تربیت کودک لطمه بزند و مادر تنها رها شده در این مسیر را که گاه اطلاعات و توانایی لازم را ندارد، خسته و فرسوده کند. در تحقیقی که توسط آماتو (۱۹۹۴)، نقل از تبریزی (۱۳۸۳) صورت گرفت مشخص شد که نزدیک بودن کودکان به پدر، موجب شادمانی، رضایت از زندگی و آرامش روانی کودک می شود.»

از طرف دیگر ماسون و بارلینگ (۱۹۸۸) نشان داده اند تضاد بین نقش مادری و شغلی، بر سازش خانوادگی زنان تأثیر منفی دارد.

«اما اگر همگام با افزایش فعالیت زنان در عرصه

از طرف دیگر بدون شک یکی از مهمترین نقش هایی که زنان در طول زندگی خود ایفا می کنند، نقش «مادری» است که در زندگی زن دگرگونی های ایجاد می کند. روابط مادر و کودک مبنای رشد و تکامل کودک است. مادران شاغل عمدتاً استرس ناشی از شغل را به خانه منتقل می کنند، کار کردن تا دیر وقت در شب ممکن است آنها را از شرکت در جمع خانوادگی باز دارد و بر عکس، مشکلات خانوادگی، مادر را از کارش باز دارد. به این دلیل که زنان شاغل بیشتر درگیر مسئولیت های خانه هستند، بیش از مردان دست خوش آثار منفی استرس زای می شوند که بر سلامت جسمانی و روانی مادر و کودک اثر دارد. (حاتمی، ۱۳۸۲: ۱۵-۹)

در تحقیقی که اورباخ (۱۹۸۴) انجام داد مشکلات مادران شاغل شیرده را بررسی کرده و نتیجه گرفت ۸۶ درصد مادران شاغل شیرده مشکلات بیشتری داشتند و بیشترین مشکل آنها سنگینی بیش از حد نقش مادرانه در پاسخ به الزام های متعددی بود که بر آنها تحمیل شده بود. کیلین (۱۹۹۰) در نتیجه پژوهش خود عنوان داشته است نگرانی های زن باردار در مورد خطرات محیطی کار، جو غیرحمایتی محیط کار، از جمله عواملی هستند که می توانند بر آسیب پذیری روان شناختی زن باردار شاغل اثر بگذارد. (حاتمی، ۱۳۸۲: ۱۰۵)

«تحقیقات هافمن (۱۹۸۹) نشان می دهد مادران شاغل

نتیجه

زنان ایرانی از گذشته‌های دور، پا به پای مردان کار کرده و چرخ زندگی را چرخانده‌اند. آنها علاوه بر اداره امر خانه و مراقبت از کودکان، در کشاورزی و دامداری و صنایع دستی از جمله ریسندگی، دوشادوش مردان تلاش کرده‌اند. اما چه در جامعه سنتی و مذهبی گذشته و چه در جامعه در حال گذار امروزی، در زمینه اشتغال و کار بیرون از خانه، با مشکلات عدیده‌ای مواجه بوده و هستند. آنها همواره از نابرابری‌های جنسیتی رنج برده و تحت فشار بوده‌اند. آنها معمولاً مجبورند در مشاغل محدودی که زنانه تلقی می‌شوند از جمله پرستاری و معلمی مشغول به کار باشند. در برخی از موارد حقوق کمتری دریافت می‌کنند و در سطح مدیریتی و کلان جامعه جایگاه ممتازی ندارند.

یکی از مشکلات عمده زنان شاغل ایرانی، برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلی است. آنها از یک طرف علاقه‌مند به کار بیرون از خانه هستند، چون به آنها استقلال مالی و عزت نفس می‌دهد، اما از طرف دیگر حفظ تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلشان مشکل است، چون بر اساس کلیشه‌ها و نگرش‌های جنسیتی، زن مسئول امور خانه و کودکان است و معمولاً از همکاری دیگران به خصوص همسرش در این زمینه بهره‌مند نیست. در نتیجه وقت کافی برای فرزندان و همسر و اوقات فراغت ندارد و زندگی برای او سخت و طاقت فرسا می‌شود و می‌تواند به تنش و ناسازگاری زناشویی منجر گردد.

از طرف دیگر زنان ایرانی همواره از نگرش‌های منفی و تبلیغات سوء علیه اشتغال زنان، رنج کشیده‌اند. علی‌رغم تغییر در حوزه زندگی زنان، نگرش‌ها و کلیشه‌های جنسیتی چندان تغییر نکرده است. هنوز هم مرد نان‌آور خانواده و زن مسئول امور خانه و مراقبت از کودکان قلمداد می‌شود، حتی زنی که شاغل است باز هم بار سنگین امور خانه و کودکان را بر عهده دارد. در چنین شرایطی زن، دچار تعارض کار - خانواده شده، از بار اضافی نقش تحت فشار است و گرفتار مشکلات روحی از جمله استرس می‌شود. از طرف دیگر رسانه‌ها به ویژه تلویزیون با استفاده از سریال‌ها و سایر برنامه‌ها به تبلیغ علیه اشتغال زنان پرداخته‌اند. آنها از زن خانه‌دار یک قدیسه ساخته و اشتغال زن را به عنوان عامل اصلی مشکلات همسر و فرزندان زن معرفی می‌کنند. عده‌ای هم به نام شرع و مسائل فقهی مانع حضور زنان در عرصه اشتغال و اقتصاد می‌شوند.

اجتماعی و اقتصادی، نگرش‌های جنسیتی در مورد خانه‌داری تغییر یابد و به جای تأکید صرف بر مادری بر والدگری تأکید شود، زنان شاغل راحت‌تر می‌توانند بین نقش والای مادری و شغل خود تعادل ایجاد کنند.» الیوت و هاپرت (۱۹۹۱) در تحقیق خود عنوان می‌دارند، مادران شاغل نمی‌توانند به دلیل اشتغال و بچه‌داری از اوقات فراغت استفاده کنند. بر این اساس همبستگی معناداری بین بیماری و سلامت روان با اشتغال و تعهدات خانوادگی وجود دارد (حاتمی، ۱۳۸۲: ۱۱۱-۱۰۹). اما بر عکس زنانی که باموفقیت، نقش‌های مختلفی را ترکیب می‌کنند، زنانه هستند که از حمایت روانی - اجتماعی چه در مجموعه کاری و چه در خانه برخوردارند. (سفیری، ۱۳۷۷: ۳۳)

مسئله دیگر شیردهی مادران شاغل است. تحقیقات نشان می‌دهد سلامت بدنی کودکی که از شیر مادر تغذیه می‌کند، بهتر از کودکی است که با شیر خشک تغذیه می‌شود. این یک حقیقت است که کودکان تغذیه شده با شیر خشک، هفت برابر بیشتر از کودکان تغذیه شده با شیر مادر دچار بیماری‌های عفونی می‌شوند. آشکارترین برتری و مزیت شیر مادر، کامل بودن آن است. در طی میلیون‌ها سال، شیر انسان کامل‌ترین غذا برای رشد و نمو کودک بوده است و قابل مقایسه با شیر دیگر موجودات نیست. شیر مادر برای رشد مغز کودک مساعد است، تعداد اندکی از کودکانی که با شیر مادر تغذیه می‌کنند، دچار آلرژی می‌شوند. دهان نوزاد با شیر خوردن از سینه مادر شکل و قالب صحیحی به خود می‌گیرد و در نتیجه کودک بهتر و واضح‌تر صحبت می‌کند و کمتر به گفتار درمانی نیاز پیدا می‌کند. علاوه بر فواید جسمانی، شیر دهی باعث بهبود حالات روانی و ارتباط عاشقانه کودک و مادر می‌شود. دو رکن اصلی و مهم در شیر خوردن کودک، تلاقی چشمها و تماس بدنی است که مادر و کودک را عاشق هم می‌کند و باعث ایجاد احساس امنیت و نشاط در کودک می‌شود. شیر دهی برای مادر هم مزایایی دارد. شیردهی راحت و آسان است و دردسر حمل شیشه و شستن آن را ندارد، باعث صرفه جویی در پول و کاهش وزن می‌گردد. به مادر احساس خوشی و مسرت می‌دهد. برای عملکرد رحم مفید است و خطر ابتلا به سرطان سینه را کاهش می‌دهد. اما با نهایت انصاف باید قبول کنیم تمامی این مزیت‌ها شامل حال مادر شاغل نمی‌شود و شیر دادن برای او با دردسر همراه است. (پرایس، ۱۳۷۳: ۲۴-۱۰)

●●● رسانه‌ها به ویژه
تلویزیون با استفاده از
سریال‌ها و سایر برنامه‌ها
به تبلیغ علیه اشتغال
زنان پرداخته‌اند. آنها
از زن خانه‌دار یک
قدیسه ساخته و اشتغال
زن را به عنوان عامل
اصلی مشکلات همسر
و فرزندان زن معرفی
می‌کنند. عده‌ای هم به
نام شرع و مسائل فقهی
مانع حضور زنان در
عرصه اشتغال و اقتصاد
می‌شوند ●●●

پیشنهادها

۶. الگوسازی از زنان موفق و مدیر جهت ترغیب اذهان عمومی جامعه برای افزایش اشتغال زنان؛
۷. تجدیدنظر جدی در محتوای سریال‌های تلویزیونی و تلاش برای پذیرش و گسترش استقلال اقتصادی بانوان و همکاری همه افراد خانواده با آنها.
۸. تلاش و ایجاد زمینه مناسب جهت ادامه تحصیلات زنان در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا و جلوگیری از ریزش آنها در این مقاطع؛
۹. مبارزه با محدود کردن زنان به مشاغل خاص و تلاش همه جانبه برای آموزش و یاد دادن انواع تخصص‌ها در زمینه‌های مختلف به آنها؛
۱۰. ایجاد مهدکودک و شیرخوارگاه در محل کار زنان و دادن مرخصی زایمان و تسهیلات مناسب به آنها؛
۱۱. تلاش برای تغییر کلیشه‌های جنسیتی در باب امور خانه و مراقبت از کودکان، جهت جلوگیری از بار اضافی نقش زنان و کاهش مسئولیت‌های آنها.

جهت رفع موانع پیش روی زنان در عرصه اشتغال و حضور هرچه مؤثرتر آنان در عرصه خانوادگی و شغلی، کارشناسان این راهکارها پیشنهاد می‌کنند:

۱. تلاش جهت توانمندسازی زنان و کمک به خودباوری آنان از طریق برنامه‌های آموزشی به کمک انواع رسانه‌ها؛
۲. بازنگری در قوانین ناظر بر امور خانواده و آموزش و امور کیفری که مستقیم یا غیر مستقیم مانع مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف است؛
۳. مبارزه و حذف آگهی‌های استخدام که مستقیم یا غیرمستقیم حاوی تبعیض و سوءاستفاده از زنان ایرانی است؛
۴. استفاده مناسب و آگاهانه از منابع سنتی و فقهی در جهت افزایش اشتغال زنان و استقلال مالی آنها (مسئله‌ای که یکی از اصول اساسی اما فراموش شده اسلام است)؛
۵. تفویض پست‌ها و مقامات دولتی به زنان واجد شرایط؛

منابع

- برگ زیتون: تهران.
- سفیری، خدیجه، ۱۳۷۷، جامعه شناسی اشتغال زنان، موسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان: تهران.
- سلیمی، فریبا، ۱۳۸۹، تبیین مفهوم غنی سازی کار - خانواده و بررسی مبانی نظری و پژوهشی و راه کارهای اجرایی آن در زنان شاغل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.
- شیخی، محمد تقی، ۱۳۸۰، جامعه شناسی زنان و خانواده، شرکت سهامی انتشار: تهران.
- عابدی، زهرا، ۱۳۹۱، دلایل استحکام زندگی مشترک زنان فاقد رضایت زناشویی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه اصفهان.
- فسایی و کریمی، سهیلا و شیدا، ۱۳۸۳، کلیشه های جنسیتی سریال های تلویزیونی ایران، پژوهش زنان، دوره ۳: شماره ۳.
- فیدر، شرلی اسلون، ۱۳۷۷، بار سنگین زنان شاغل، ترجمه مینا اعظامی، نشر البرز: تهران.
- کار، مهرانگیز، ۱۳۷۳، زنان در بازار کار ایران، انتشارات روشنگران: تهران.
- محسنی، منوچهر، ۱۳۸۶، بررسی در جامعه شناسی فرهنگی ایران، نشر پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات: تهران.

- احمدی، حبیب، ۱۳۸۲، روان شناسی اجتماعی، انتشارات دانشگاه شیراز: شیراز.
- باغبان و دیگران، ایران، ۱۳۸۸، برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلی، نشر کنکاش: اصفهان.
- باقری، شهلا، ۱۳۸۲، اشتغال زنان در ایران، روابط عمومی شورای فرهنگی - اجتماعی زنان: تهران.
- بختیاری، آمنه (۱۳۸۸). تأثیر اشتغال زنان با تأکید بر فرزندان، اشتغال زنان (مجموعه مقالات)، تألیف زعفرانچی، مرکز امور زنان و خانواده نهاد ریاست جمهوری: تهران.
- بهشتی، مرتضی، ۱۳۸۷، ترجمان مهندسی مهریه در شعاع جامعه و خانواده، تهران.
- پرایس، آن، ۱۳۷۳، تغذیه کودک با شیر مادر: راهنمای مادران شاغل، نشر آوای نور: تهران.
- حاتمی، محمد، ۱۳۸۲، استرس مادران شاغل، مؤسسه فرهنگی منادی تربیت: تهران.
- حقیقی نسب، منیژه، ۱۳۸۴، بررسی تصویر سازی نقش جنسیت در آگهی های بازرگانی سیمای جمهوری اسلامی ایران، مطالعات زنان، دوره ۳: شماره ۷.
- خانیا، پروانه، ۱۳۸۷، زنان ایران در چشم انداز توسعه، نشر بینش آزادگان: اصفهان.
- روشن فر، محمد، ۱۳۸۲، زن، اشتغال، مالکیت، انتشارات

