دکتر منصوره شعبانی، رئیس گروه خانواده و جمعیت و رئیس دبیرخانه ستاد جوانی جمعیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

حقوق تربیتی مادران کارمند باید در نظام اشتغال دیده شود

روز کارمند می‌تواند فرصتی برای بازخوانی مشکلات مادران شاغل، یکی از چالش‌های کمتر دیده‌شده باشد. چالشی که زنان شـاغل، به‌ویژه مادران، هر روز میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی با آن مواجه هسـتند. منصوره شعبانی، رئیس گروه خانواده و جمعیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی معتقد اسـت صرفاً افزایش حقوق یا اعطای برخی مزایای شـغلی در زن شاغل مطرح نیسـت، باید نقش تربیتی زن در خانواده نیز در نظام اشتغال به رسمیت شناخته شود. تا جایی که پیشنهاد می‌کند مفهوم «حق عائله‌مندی تربیتی زنان» مورد توجه قرار گیرد. به گفته او، یکسان بودن شرایط زن و مرد همیشـه به معنای عدالت نیسـت و حمایت از زنان باید متناسـب با نقش‌ها و مسئولیت‌های آنان بازتعریف شـود. در گفت‌وگوی پیش‌رو، او از ضرورت تغییر نگاه به زن کارمند، طراحی نظام اشـتغال پویا و منعطف، نقش خانواده و همسـر در حمایت از زنان شـاغل و ایده «حق عائله‌مندی تربیتی» می‌گوید. گفت‌وگویی که ادامه آن، ابعاد این پیشنهاد و راه‌های تحقق تعادل میان کار و خانواده را روشـن‌تر می‌کند.

■■■

به نظر شما چرا زنان کارمند برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی فشـار بیشتری را تحمل می‌کنند؟

حفظ این تعادل، نکته بسیار مهمی اسـت که باید مورد توجه قرار بگیرد. از یک سو، سـاختار اشـتغال باعث حمایت لازم از زن داشـته باشد و از سوی دیگر، بستر تاریخی و فرهنگی جامعه نیز باید از زن شغال حمایت کند. ما از تبلیغ اشـتغال زنان صحبت نمی‌کنیم، اما اگر حضور زن در جامعه، نه از روی اضطرار بلکه از روی ضرورت باشد، نیاز مبارات و منویات امامین انقلاب، باید ساختار و فرهنگی وجود داشته باشد که این موضوع را بپذیرد و از آن حمایت کند. امام خمینی (ره) نیز با نگاه خانه‌نشین کردن زنان مخالف بودند و بر حضور اجتماعی آنان تأکید داشتند. بنابراین، مسئله این نیسـت که زن را از حضور اجتماعی و شغلی دور کنیم؛ مسئله این اسـت که اگر زن در جامعه و محیط کار حضور دارد، شرایطی فراهم شود که بتواند در کنار این حضور، نقش خود را در خانواده نیز به‌درسـتی ایفا کند. زن نیازهای چهارگانه‌ای در حوزه جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی دارد که باید حتی در نظام اشتغال مورد توجه قرار بگیرد و به آنها پاسخ داده شود. زن به‌طور همزمان نقش فردی، اجتماعی و خانوادگی دارد و باید این نقش‌ها اقتضائات متفاوتی دارند. وقتی این نقش‌ها در نظام اشتغال دیده شود، تعارض‌ها و عدم تعادل‌هایی میان شغل و زندگی خانوادگی زن ایجاد می‌شود و نهایت هم به خود زن و هم به خانواده آسیب می‌زند. زن با تاجر آب در یکی از حوزه‌های زندگی کم بگذارد یا برای حفظ تعادل میان آنها فشار بسـیار بیشتری را تحمل کند.

آیا در سـاختار فعلی اشـتغال، زن با همه نقش‌هایش دیده می‌شود؟

اغلبا یکی از مشکلات اصلی همین اسـت. ساختار اشتغال زنان کارمند، صرفاً یک حق اقتصادی نیسـت، بلکه حقی است که متناسب با نقش و مسئولیت تربیتی زن در خانواده تعریف می‌شـود. زن باید بتواند حضور بیشـتری در کنار فرزندش داشـته باشـد و برای آرامش و وقت بگذارد. همـدردی، خانه‌داری و فرزندداری، بخشی از مسئولیت‌های اسـاسی و حیاتی اسـت و انجام این وظایف، نیازمند زمان و حضور بیشتر در کنار خانواده اسـت. بنابراین، یکی از نتایج این حق می‌تواند «کاهش ساعت کاری زن و فراهم شدن امکان حضور بیشتر او در کنار فرزندان» باشد. بحث ما حذف حمایت از مردان نیسـت، بلکه بحث بر سر این اسـت که نقش‌ها و مسئولیت‌های زن و مرد در خانواده دیده شود و نظام اشتغال و حمایت‌های آن متناسب با این نقش‌ها، عادلانه بازتعریف شود.

حال بفرمایید آیا برای همه زنان شاغل باید یک نسخه واحد داشته باشیم؟

خیر. زنان در دوره‌های مختلف زندگـی فرق می‌گیرند و نیازهای آنها در هر دوره با دوره دیگر متفاوت اسـت. برای مثال، زن در دوران بارداری نیازهـای خاصی دارد. پس از تولد فرزند نیز به‌ویژه در سـال‌های ابتدایی زندگی کودک که دوره مهـم شـکل‌گیری دلبسـتگی ایمن اسـت، می‌توان مدل و نظم متفاوتی از اشتغال را برای مادر در نظر گرفت. وقتی فرزند به سنین بالاتر، از جمله زیر هفت سال می‌رسـد، شرایط و نیازهای خانواده دوباره تغییر می‌کند و می‌توان شکل دیگری از اشتغال را در نظر گرفت. همین روند می‌تواند در دوره نوجوانی و جوانی فرزند و حتی در دوره‌ای که خود زن پا به سـن می‌گذارد و به بازنشسـتگی نزدیک می‌شود، ادامه داشته باشد. بنابراین، به جای اینکه یک الگوی ثابت و یکسان برای همه زنان داشته باشیم، باید «یک نظام اشتغال پویا و منعطـف» طراحی کنیم که زن بتواند متناسـب با دوره‌های مختلف زندگی خـود، از ظرفیت‌های متفاوت آن استفاده کند.

از یک نخست‌وزیر تا یک کارمند

بررسی چالش‌های کار و زندگی زنان شاغل به انگیزه فرارسیدن روز کارمند

ساعت شنی مادران کارمند خسته نمی‌شود؟!

حسین گل‌محمدی

چهارم شهریور چهارمین روز از هفته دولت در تقویم ملی کشورمان، به عنوان «روز کارمند» نامگذاری شده است. از موضوع زندگی کارمندی و دشـواری‌های آنکه بگذریم، اما زندگی مادران کارمند، حکایت پرفراز و نشیبی دارد. زنانی که به‌رغم تحمل سختی‌های شاغل‌بودن با چالش‌های مادری و همسری نیز مواجه هسـتند و بی‌تردید تنظیم برنامه‌های خانه و اداره یکی از طاقت‌فرسا‌ترین کارهای دنیاسـت. روز کارمند شاید مناسـبت خوبی باشد تا صرفاً به جای اعطای تقدیرنامه و ارائه سخنرانی درباره نظم و انضباط اداری و وجدان کاری بسنده نشود و کمی هم به مشکلات بی‌شمار مادران شاغل پرداخته شود. بی‌تردید برای زنی که هم مادر و همسر اسـت، هم شاغل، روز کارمند معنای دیگری دارد. انتظار او این اسـت که در چنین مناسـبتی، به بازخوانی دغدغه‌های او پرداخته شود و ساختار سازمانی و اداری فکری برای کاسـتن از بار سـنگین مسائل و مشـکلات او کند. منصفانه که به زندگی این قشر نگاه کنیم، تلاش برای تعادل‌بخشی میان خانه و اداره، نوعی بندبازی مداوم و بدون اسـتراحت اسـت. از همین رو شاید بهتر باشـد با فرارسـیدن هفته دولت و روز کارمند، در کنار طرح مباحثی هم‌چون به‌روزی، کمی هم از خسـتگی پنهان بانوان کارمند بگوییم و با آنها همدلی کنیم؛ البته نه صرفاً در کلام، بلکه در عمل نیز گامی برای رفع خسـتگی آنان برداریم. به این ترتیب شاید روزی برسد که ساعت شـنی زندگی مادران شاغل نیز کمی استراحت کند تا آنان نیز بتوانند با انرژی و انگیزه بیشتری ادامه دهند.

دکتر محمدامیرهاشم پیور، مدیرعامل مؤسسه روانشناسی با تاب هزاره فردا:

مادر شاغل نباید مدیر و مجری تمام جزئیات زندگی خانواده باشد

برای بسـیاری از زنان، یا باش ساعت کاری به معنای پایان مسئولیت نیسـت. او وقتی از محیط کار به خانه می‌رسد، ذهنش همچنان در گیر برنامه‌ریزی، مراقبت از فرزندان و مدیریت امور خانواده است. فشار برای اینکه همزمان کارمند نمونه و مادر ایده‌آل باشـد، می‌تواند او را در چرخه‌ای از خستگی، احساس گناه و اضطراب نرسـیدن گرفتار کند. دکتر محمدامیر هاشم‌پیور، مدیرعامل مؤسسـه روانشناسی باتاب هزاره فردا معتقد اسـت کاهش این فشار، فقط به مدیریت بهتر زمان از سـوی مادر وابسته نیسـت و خانواده نیز باید سهم واقعی خود را در مدیریت زندگی بپذیرد. وی می‌گوید: «مهم این اسـت که مادر خودش را مدیـر و مجری تمام جزئیـات زندگی خانوادگی ندانـد.» متن زیر مصاحبه با وی اسـت که پیش رو دارید.

بزرگ‌ترین چالش‌ها و مشکلات مادران شاغل در یک روز کاری معمولی چیسـت و چه مسائلی بیش از همه فشار و خسـتگی آنها را افزایش می‌دهد؟

وقتی از چالش مادران شاغل حرف می‌زنیم، اشتباه اسـت اگر فقط به خسـتگی جسمی اشاره کنیم. بخش مهمـی از فشار کاری که این مادران تجربه می‌کنند، چیزی اسـت که در روانشناسـی از آن با عنوان بار ذهنـی (Mental Load) یاد می‌شود. مادر شـاغل ممکن اسـت چند ساعت در محیط کار حضور داشـته باشد، اما بخشـی از ذهنش همچنان در گیر مدیریت خانه و فرزندان باشد. بنابراین مسئله فقط تعداد کارهایی نیسـت که یک مادر در طول روز انجام می‌دهد، بلکه تعداد موضوعاتی اسـت که باید همزمان در ذهنش نگه دارد و دائماً بین آنها جابه‌جا شود. بخشـی از خسـتگی مادران شاغل ناشـی از همین «برش‌های مداوم شـناختی» اسـت. یعنی ذهن مادر مجبور اسـت در فاصله‌ای کوتاه، از فضای جدی و اسـتدلالی محیط کار وارد فضای عاطفی و مراقبتی خانه شود و گاهی چندین بار در طول روز بین این دو فضا رفـت‌وآمد کند. این تغلب‌های ذهنی باعث می‌شود نقش‌های مختلف، به‌مرور می‌توانند به یکی از منابع فرسـودگی تبدیل شـود. به‌خصوص وقتی وظایف خانه و مراقبت از فرزندان نیز عمدتاً بر دوش مادر باشد. حتی پایان ساعت کاری هم الزاماً به‌معنای پایان کار نوبت‌ها نیست. بلکه فقط نوع مسئولیت‌هایش تغییر می‌کند. از کار همه این‌ها: «اضطراب نرسـیدن» و «احسـاس گناه» هم فشار را بیشتر می‌کند. مادر ممکن اسـت وقتی سر کار اسـت احسـاس کند به اندازه کافی کنار فرزندش نیسـت و وقتی در خانه اسـت، نگران کارهای عقب‌مانده شغلی باشد. در نتیجه، گاهی در هیچ کدام از این دو فضا احسـاس رضایت کامل ندارد. همین احسـاس دائمی که «باید جای دیگری هم باشم» می‌تواند یکی از فرسایندەترین بخش‌های تجربه مادران شاغل باشد.

مادران شاغل گاهی احساس می‌کنند باید همزمان یک «مادر ایده‌آل» و یک «کارمند نمونه» باشند. این تصور چه فشاری بر آنها ایجاد می‌کند و چگونه می‌تـوان این نگاه را تعدیل کرد؟

گاهی تصویری از مادر موفق سـاخته می‌شود که عملاً دسـت‌نیافتنی اسـت؛ زنی که باید همزمان یک کارمند خلاق و مسـئولیت‌پذیر، یک همسـر همراه، یک مادر صبور و پرانرژی و در عین حال مدیری که خانه بی‌نقص باشد. مسئله اینجاسـت که بسیاری از زنان تلاش می‌کنند خودشان را با همین تصویر مقایسـه کنند و طبیعی اسـت که در چنین مقایسه‌ای دائماً احسـاس کمبود داشـته باشـند. در واقع، گاهی کمال‌گرایی برای مادر شاغل به راهی برای فـرار از قضاوت تبدیل می‌شـود. اما نتیجه معمولاً فشـار بیشـتر اسـت. زیرا استانداردی که برای خودش تعیین کرده، اساساً قابل دوام نیسـت. راه حل این مسـئله الزاماً «مهـر ورزیدن کار کردن» به‌معنا نیسـت، بلکه شـاید لازم باشـد تعریف‌مان را از یک مادر خوب، تغییر دهیم. از نظر من مفهوم مادر کافی اهمیت بیشتری دارد تا مادر کامل. مادر کافی، مادری بی‌تفاوت یا کم‌مسـئولیتی نیسـت. اتفاقاً نسـبت به نیازهای فرزندش حساس اسـت. اما می‌پذیرد که انسان اسـت. خطا می‌کند. خسـته می‌شود. همیشـه حوصله ندارد و گاهی هم لازم اسـت نه بگوید. باید توجه کنیم که کمال‌گرایی حتی می‌تواند به صمیمیت آنها لطمه بزند. تعدیل این نگاه تا حد زیادی با شفقت به خود آغاز می‌شود؛ یعنی مادر بتواند همانطور که در برابر اشـتباه یا خسـتگی فرزندش با مهربانی رفتار می‌کند، در مواجهه با محدودیت‌های خودش نیز کمی مهربان‌تر باشد.

مشارکت پدران در امور خانه و تربیت فرزندان چه نقشی در کاهش فشـار مادران شاغل و ایجاد تعادل میان کار و زندگی خانوادگی دارد؟ چگونه می‌توان این مشارکت را به یک فرهنگ پایدار در خانواده تبدیل کرد؟

وقتی می‌گوییم پـدر در خانه به مـادر کمک می‌کند، ناخواسـته این پیام را منتقل می‌کنیم که مسئولیت اصلی خانه و فرزند متعلق به مادر اسـت و پدر، در بخشـی از این مسئولیت به او لطف یا کمک می‌کند. بنابراین بهتر اسـت از مشارکت و مدیریت مشـترک صحبت کنیم. خانواده‌ها می‌توانند یک مجموعه مشـترک داشـته که هر دو نفر در ادارهٔ آن سهم و مسـئولیت دارند. این مشـارکت هم در کارهای خانه معنا پیدا می‌کند و هم در مراقبـت، تربیت و پیگیری امـور فرزندان. برای اینکه چنین مشـارکتی به یک فرهنگ پایدار تبدیل شـود، معمولاً باید روی دو مانع کار کنیم. ممکن اسـت در یک روز، ۲۰ دقیقه برای گفت‌وگوی واقعی با فرزنـد، اولویت مهم‌تری از مرتب کردن قوت‌های از خانه باشـد که نامرتب ماندنش هیچ اسـیبی به خانواده نمی‌زند. اولویت‌بندی یعنی پذیرفتن همین واقعیت. مانع اول گاهی از سـمت مادران شکل می‌گیرد. بعضی مادران، البته بـا نیت خوب، ناخودآگاه اجازه نمی‌دهند پدر به شـیوه خودش مسـئولیت‌های مربوط به فرزند را انجام دهد. مثلاً اگر پدر لباس متفاوتی برای کودک انتخاب کند، غذای او را به شـکل دیگری آماده کند یا سـبک متفاوتی در بازی با او داشته باشد، ممکن است به چنین مقایسه‌ای دائماً احسـاس کمبود داشـته باشـند. در واقع، گاهی کمال‌گرایی برای مادر شاغل به راهی برای فـرار از قضاوت تبدیل می‌شـود. اما نتیجه معمولاً فشـار بیشـتر اسـت. زیرا استانداردی که برای خودش تعیین کرده، اساساً قابل دوام نیسـت. راه‌حل این مسـئله الزاماً «مهـر ورزیدن کار کردن» به‌معنا نیسـت، بلکه شـاید لازم باشـد تعریف‌مان را از یک مادر خوب، تغییر دهیم. از نظر من مفهوم مادر کافی اهمیت پیدا می‌کند. مادر کافی، مادری بی‌تفاوت یا کم‌مسـئولیتی نیسـت. اتفاقاً نسـبت به نیازهای فرزندش حساس اسـت. اما می‌پذیرد که انسان اسـت. خطا می‌کند. خسـته می‌شود. همیشـه حوصله ندارد و گاهی هم لازم اسـت نه بگوید. باید توجه کنیم که کمال‌گرایی حتی می‌تواند به صمیمیت آنها لطمه بزند. تعدیل این نگاه تا حد زیادی با شفقت به خود آغاز می‌شود؛ یعنی مادر بتواند همانطور که در برابر اشـتباه یا خسـتگی فرزندش با مهربانی رفتار می‌کند، در مواجهه با محدودیت‌های خودش نیز کمی مهربان‌تر باشد.

مشارکت پدران در امور خانه و تربیت فرزندان چه نقشی در کاهش فشـار مادران شاغل و ایجاد تعادل میان کار و زندگی خانوادگی دارد؟ چگونه می‌توان این مشارکت را به یک فرهنگ پایدار در خانواده تبدیل کرد؟

وقتی می‌گوییم پـدر در خانه به مـادر کمک می‌کند، ناخواسـته این پیام را منتقل می‌کنیم که مسئولیت اصلی خانه و فرزند متعلق به مادر اسـت و پدر، در بخشی از این مسئولیت به او لطف یا کمک می‌کند. بنابراین بهتر اسـت از مشارکت و مدیریت مشـترک صحبت کنیم. خانواده‌ها می‌توانند یک مجموعه مشـترک داشـته که هر دو نفر در ادارهٔ آن سهم و مسـئولیت دارند. این مشـارکت هم در کارهای خانه معنا پیدا می‌کند و هم در مراقبـت، تربیت و پیگیری امـور فرزندان. برای اینکه چنین مشـارکتی به یک فرهنگ پایدار تبدیل شـود، معمولاً باید روی دو مانع کار کنیم. ممکن اسـت در یک روز، ۲۰ دقیقه برای گفت‌وگوی واقعی با فرزنـد، اولویت مهم‌تری از مرتب کردن قوت‌های از خانه باشـد که نامرتب ماندنش هیچ اسـیبی به خانواده نمی‌زند. اولویت‌بندی یعنی پذیرفتن همین واقعیت. مانع اول گاهی از سـمت مادران شکل می‌گیرد. بعضی مادران، البته بـا نیت خوب، ناخودآگاه اجازه نمی‌دهند پدر به شـیوه خودش مسـئولیت‌های مربوط به فرزند را انجام دهد. مثلاً اگر پدر لباس متفاوتی برای کودک انتخاب کند، غذای او را به شـکل دیگری آماده کند یا سـبک متفاوتی در بازی با او داشته باشد، ممکن است به چنین مقایسه‌ای دائماً احسـاس کمبود داشـته باشـند. در واقع، گاهی کمال‌گرایی برای مادر شاغل به راهی برای فـرار از قضاوت تبدیل می‌شـود. اما نتیجه معمولاً فشـار بیشـتر اسـت. زیرا استانداردی که برای خودش تعیین کرده، اساساً قابل دوام نیسـت. راه‌حل این مسـئله الزاماً «مهـر ورزیدن کار کردن» به‌معنا نیسـت، بلکه شـاید لازم باشـد تعریف‌مان را از یک مادر خوب، تغییر دهیم. از نظر من مفهوم مادر کافی اهمیت پیدا می‌کند. مادر کافی، مادری بی‌تفاوت یا کم‌مسـئولیتی نیسـت. اتفاقاً نسـبت به نیازهای فرزندش حساس اسـت. اما می‌پذیرد که انسان اسـت. خطا

منظور از حق‌تربیتی زنان کارمند، صرفاً یک حق اقتصادی نیست، بلکه حقی است که متناسب با نقش و مسئولیت تربیتی زن در خانواده تعریف می‌شـود. زن باید بتوانـد حضور بیشـتری در کنار فرزندش داشـته باشـد و بـرای آرامش و اسـتحکام خانواده وقت بگذارد. همـدردی، خانه‌داری و فرزندداری، بخشی از مسئولیت‌های اساسی و حیاتی اسـت و انجام این وظایف، نیازمند زمان و حضور بیشتر در کنار خانواده اسـت. بنابراین، یکی از نتایج این حق می‌تواند «کاهش ساعت کاری زن و فراهم شدن امکان حضور بیشتر او در کنار فرزندان» باشد. بحث ما حذف حمایت از مردان نیسـت، بلکه بحث بر سر این اسـت که نقش‌ها و مسئولیت‌های زن و مرد در خانواده دیده شود و نظام اشتغال و حمایت‌های آن متناسب با این نقش‌ها، عادلانه بازتعریف شود.

حال بفرمایید آیا برای همه زنان شاغل باید یک نسخه واحد داشته باشیم؟

خیر. زنان در دوره‌های مختلف زندگـی فرق می‌گیرند و نیازهای آنها در هر دوره با دوره دیگر متفاوت اسـت. برای مثال، زن در دوران بارداری نیازهـای خاصی دارد. پس از تولد فرزند نیز به‌ویژه در سـال‌های ابتدایی زندگی کودک که دوره مهـم شـکل‌گیری دلبسـتگی ایمن اسـت، می‌توان مدل و نظم متفاوتی از اشتغال را برای مادر در نظر گرفت. وقتی فرزند به سنین بالاتر، از جمله زیر هفت سال می‌رسـد، شرایط و نیازهای خانواده دوباره تغییر می‌کند و می‌توان شکل دیگری از اشتغال را در نظر گرفت. همین روند می‌تواند در دوره نوجوانی و جوانی فرزند و حتی در دوره‌ای که خود زن پا به سـن می‌گذارد و به بازنشسـتگی نزدیک می‌شود، ادامه داشته باشد. بنابراین، به جای اینکه یک الگوی ثابت و یکسان برای همه زنان داشته باشیم، باید «یک نظام اشتغال پویا و منعطـف» طراحی کنیم که زن بتواند متناسـب با دوره‌های مختلف زندگی خـود، از ظرفیت‌های متفاوت آن استفاده کند.

از یک نخست‌وزیر تا یک کارمند

بررسی چالش‌های کار و زندگی زنان شاغل به انگیزه فرارسیدن روز کارمند

در این میان خانواده و همسر چه نقشی دارند؟

خانواده نقش بسیار مهمی دارد. اگر خانواده به‌ویژه همسر حمایت لازم را از زن شاغل نداشـته باشند، زن همزمان از دو طرف تحت فشـار قرار می‌گیرد. از یک طرف محیط کار و سـاختاری که او را حمایت نمی‌کند و از طرف دیگر، خانواده‌ای که حمایت لازم را نـدارد. وقتی این حمایت‌ها در محیط کار، سـازمان، جامعه و خانواده شکل بگیرد و زن احسـاس کند نیازهایش دیده و پاسخ داده می‌شود، می‌تواند هم به زندگی خانوادگی، هم زندگی اجتماعی و هم زندگی فردی خود رسـیدگی کند و در عین حال از مسیر شغلی خود نیز فاصله نگیرد.

وقتی از چالش مادران شـاغل حـرف می‌زنیم، اشتباه اسـت اگر فقط به خسـتگی جسمی اشاره کنیم. بخش مهمـی از فشار کاری که این مـادران تجربه می‌کنند، چیزی اسـت که در روانشناسـی از آن بـا عنوان بـار ذهنـی (Mental Load) یاد می‌شود. مادر شـاغل ممکن اسـت چند ساعت در محیط کار حضور داشـته باشـد، اما بخشی از ذهنش همچنان در گیر مدیریت خانه و فرزندان باشد. بنابراین مسئله فقط تعداد کارهایی نیسـت که یک مادر در طول روز انجام می‌دهد، بلکه تعداد موضوعاتی اسـت که باید همزمان در ذهنش نگه دارد و دائماً بین آنها جابه‌جا شـود

بزرگ‌ترین چالش‌ها و مشکلات مادران شاغل در یک روز کاری معمولی چیسـت و چه مسائلی بیش از همه فشار و خسـتگی آنها را افزایش می‌دهد؟

وقتی از چالش مادران شاغل حرف می‌زنیم، اشتباه اسـت اگر فقط به خسـتگی جسمی اشاره کنیم. بخش مهمـی از فشار کاری که این مادران تجربه می‌کنند، چیزی اسـت که در روانشناسـی از آن با عنوان بار ذهنـی (Mental Load) یاد می‌شود. مادر شـاغل ممکن اسـت چند ساعت در محیط کار حضور داشـته باشـد، اما بخشی از ذهنش همچنان در گیر مدیریت خانه و فرزندان باشد. بنابراین مسئله فقط تعداد کارهایی نیسـت که یک مـادر در طـول روز انجـام می‌دهد، بلکه تعداد موضوعاتی اسـت که باید همزمان در ذهنش نگـه دارد و دائماً بین آنها جابه‌جا شـود. برش‌های مداوم شـناختی» اسـت. یعنی ذهن مادر مجبور اسـت در فاصله‌ای کوتاه، از فضای جدی و اسـتدلالی محیط کار وارد فضای عاطفی و مراقبتی خانه شود و گاهی چندین بار در طول روز بین این دو فضا رفـت‌وبرگشـت کند. این تغلب‌های ذهنی باعث می‌شود نقش‌های مختلف، به‌مرور می‌توانند به یکی از منابع فرسـودگی تبدیل شـود. به‌خصوص وقتی وظایف خانه و مراقبت از فرزندان نیز عمدتاً بر دوش مادر باشد. حتی پایان ساعت کاری هم الزاماً به‌معنای پایان کار نوبت‌ها نیست. بلکه فقط نوع مسئولیت‌هایش تغییر می‌کند. از کار همه این‌ها: «اضطراب نرسـیدن» و «احسـاس گناه» هم فشار را بیشتر می‌کند. مادر ممکن اسـت وقتی سر کار اسـت احسـاس کند به اندازه کافی کنار فرزندش نیسـت و وقتی در خانه اسـت، نگران کارهای عقب‌مانده شغلی باشد. در نتیجه، گاهی در هیچ کدام از این دو فضا احسـاس رضایت کامل ندارد. همین احسـاس دائمی که «باید جای دیگری هم باشم» می‌تواند یکی از فرسایندەترین بخش‌های تجربه مادران شاغل باشد.

مادران شاغل گاهی احساس می‌کنند باید همزمان یک «مادر ایده‌آل» و یک «کارمند نمونه» باشند. این تصور چه فشاری بر آنها ایجاد می‌کند و چگونه می‌تـوان این نگاه را تعدیل کرد؟

گاهی تصویری از مادر موفق سـاخته می‌شود که عملاً دسـت‌نیافتنی اسـت؛ زنی که باید همزمان یک کارمند خلاق و مسـئولیت‌پذیر، یک همسـر همراه، یک مادر صبور و پرانرژی و در عین حال مدیری که خانه بی‌نقص باشد. مسئله اینجاسـت که بسیاری از زنان تلاش می‌کنند خودشان را با همین تصویر مقایسـه کنند و طبیعی اسـت که در چنین مقایسه‌ای دائماً احسـاس کمبود داشـته باشـند. در واقع، گاهی کمال‌گرایی برای مادر شاغل به راهی برای فـرار از قضاوت تبدیل می‌شـود. اما نتیجه معمولاً فشـار بیشـتر اسـت. زیرا استانداردی که برای خودش تعیین کرده، اساساً قابل دوام نیسـت. راه‌حل این مسـئله الزاماً «مهـر ورزیدن کار کردن» به‌معنا نیسـت، بلکه شـاید لازم باشـد تعریف‌مان را از یک مادر خوب، تغییر دهیم. از نظر من مفهوم مادر کافی اهمیت پیدا می‌کند. مادر کافی، مادری بی‌تفاوت یا کم‌مسـئولیتی نیسـت. اتفاقاً نسـبت به نیازهای فرزندش حساس اسـت. اما می‌پذیرد که انسان اسـت. خطا

با توجه به خسـتگی ناشی از کار و محدود بودن زمان، مادران شـاغل چگونه می‌توانند زمان باکیفیتی را برای همسـر و فرزندان خود اختصاص دهند و رابطه خانوادگی را حفظ کنند؟

یک از تمرراتی که می‌تواند مادران شاغل را مضطرب‌تر کند این اسـت که «زمان باکیفیت» حتماً باید زمان طولانی باشد. مادری که چند سـاعت از روز را در محل کار بوده، وقتی به خانه برمی‌گردد ممکن اسـت با خودش فکر کند حالا باید چند ساعت هم با فرزندش بازی کند تا نبودنش را جبران کند. وقتی از پس این کار برنمی‌آید، احسـاس گنـاه بیشـتری می‌کند. گاهی ۱۰ دقیقه حضور کامل، از یک ساعت حضور همراه با گوشـی، حواس‌پرتی و فکر کردن به کارهای عقب‌مانده ارزشـمندتر اسـت. بخشی از مشکل مادران شاغل، عدم حضور روانی اسـت. یعنی ممکن اسـت از نظر فیزیکی در خانه باشند، اما ذهن‌شان درگیر جلسه امروز، پیام همکار یا گزارشی باشد که تمام نشده اسـت. از طرف دیگر، ممکن اسـت در محل کار هم ذهن‌شان درگیر خانه باشد. این‌جای اتصال کمک می‌کنند مرزی میان این دو فضا شـکل بگیرد و به ذهن مادر عادت می‌دهند که اگر فلان زمان هست و حالا زمان رابطه و خانواده است.

زنان شـاغل برای مدیریـت بهتر همزمان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی چه مهارت‌ها و راهکارهای عملی می‌توانند به کار بگیرند؟

مدیریت همزمان کار و خانواده، قبل از هر چیز به توانایی انتخاب کردن و نه گفتن نیاز دارد. واقعیت این اسـت که هیچ‌کس نمی‌تواند همه مسـئولیت‌ها را با بالاترین اسـتاندارد ممکن انجام دهد. بنابراین مادر شـاغل باید بتواند میان کارهایی که واقعاً ضروری هسـتند و کارهایی که بیشتر برای راضی کردن دیگران، حفظ ظاهر یا رسـیدن به یک استاندارد غیرواقع‌بینانه انجام می‌شـوند، تفاوت بگذارد. پیشنهاد می‌کنیم مادران واگذاری مسئولیت را به‌صورت جدی تمرین کنند. این واگذاری می‌تواند به همسر باشد، می‌تواند بخشی از مسئولیت‌های ساده خانه را متناسب با سن فرزندان بسپارد و در صورت امکان، حتی می‌تواند شامل بیرون‌سپاری بعضی امور باشد. مهم این اسـت که مادر خودش را مدیر و مجری تمـام جزئیات زندگی خانوادگی نداند. در کنار این موضوع، اولویت‌بندی مبتنی بر انرژی هم اهمیت زیادی دارد. مدیریت زمان فقط این نیسـت که ببینیم چند ساعت فرصت داریم؛ باید ببینیم در هر بخش از روز چقدر انرژی روانی و جسمی داریم. اگر مادری می‌داند بعد از بازگشت از کار فقط یک ساعت انرژی مناسب دارد، بهتر اسـت آگاهانه تصمیم بگیرد این انرژی را کجا هزینه کند.

فاطمه حامدابریشم‌تاب، مدیرکل امـور بانوان و خانواده استانداری خراسـان رضوی در گفت‌وگو با جوان می‌گوید: زنان بعد از مرخصی زایمان متأسفانه موقعیت شـغلی سابق‌شان را از دسـت می‌دهند و برای به دسـت آوردن آن باید تا مدت‌ها تلاش کنند. به نظر می‌رسـد در کنـار قوانین حمایت از خانواده بایسـتی حتماً پیوسـت ضمانت حمایتی و اجرایی نیز اضافه شود.

چگونه می‌توان حمایـت از مادران کارمند را به‌گونه‌ای طراحی کرد که این حمایت‌ها به جای آنکه به کارفرما «هزینه» تلقی شود، به افزایش بهره‌وری، وفاداری نیروی انسـانی و پایداری مادر منجر شود؟

برخی از موضوعات در کشـور مانیاز به فرهنگسـازی گسـترده دارد از جمله موضوع فوق که من از دو منظر به آن می‌پردازم اینتا از نگاه کارفرما و کلی‌تر در بازدیدی از یک مجموعه خصوصی کارفرما با نهایت درک وضعیت بانوان شاغل در مجموعه خود علاوه بر رعایت کامل قوانین سعی کرده بود در پرداخت حقوق و مزایا بانوان را برابر مردان و چه بسا در مواردی از جمله اضافه‌کار بیشتر ببیند. درک شرایط بانوان باعث شده بود نیروی انسانی با تعهد بیشتری در مجموعه شان کار کند. از طرفی بانوان شاغل در مجموعه به این موضوع رسـیده بودند که حضورشان در اجتماع و حضور تعدیل‌کننده و رشـد آنان کمک می‌کند. بنابراین در پاسخ توجه کارفرما در زمان‌های حضور در محل کار نسبت به بهینه‌سازی سـاعت کاری بسـیار داشتند، اینکه مدیر و کارمند به یک فهم مشـترک برسند و هر دو برای رفع دغدغه‌های موجود اقدام کنند نیاز به فرهنگسازی گسـترده دارد.

دورکاری و سـاعت کاری شناور تا چه اندازه می‌تواند به حل مسئله مادران کارمند کمک کند؟ چگونه باید از تبدیل دورکاری به «کار بی‌وقفه در خانه» و فرسودگی مضاعف زنان جلوگیری کرد؟

مرخصی زایمان متأسفانه موقعیت شغلی سابق‌شان را از دسـت می‌دهند و برای به دسـت آوردن آن باید تا مدت‌ها تلاش کنند. به نظر می‌رسـد در کنـار قوانین حمایت از خانواده بایسـتی حتماً پیوسـت ضمانت حمایتی و اجرایی نیز اضافه شود.

چگونه می‌توان حمایـت از مادران کارمند را به‌گونه‌ای طراحی کرد که این حمایت‌ها به جای آنکه به کارفرما «هزینه» تلقی شود، به افزایش بهره‌وری، وفاداری نیروی انسـانی و پایداری مادر منجر شود؟

برخی از موضوعات در کشـور مانیاز به فرهنگسـازی گسـترده دارد از جمله موضوع فوق که من از دو منظر به آن می‌پردازم اینتا از نگاه کارفرما و کلی‌تر در بازدیدی از یک مجموعه خصوصی کارفرما با نهایت درک وضعیت بانوان شاغل در مجموعه خود علاوه بر رعایت کامل قوانین سعی کرده بود در پرداخت حقوق و مزایا بانوان را برابر مردان و چه بسا در مواردی از جمله اضافه‌کار بیشتر ببیند. درک شرایط بانوان باعث شده بود نیروی انسانی با تعهد بیشتری در مجموعه شان کار کند. از طرفی بانوان شاغل در مجموعه به این موضوع رسـیده بودند که حضورشان در اجتماع و حضور تعدیل‌کننده و رشـد آنان کمک می‌کند. بنابراین در پاسخ توجه کارفرما در زمان‌های حضور در محل کار نسبت به بهینه‌سازی سـاعت کاری بسـیار داشتند، اینکه مدیر و کارمند به یک فهم مشـترک برسند و هر دو برای رفع دغدغه‌های موجود اقدام کنند نیاز به فرهنگسازی گسـترده دارد.

دورکاری و سـاعت کاری شناور تا چه اندازه می‌تواند به حل مسئله مادران کارمند کمک کند؟ چگونه باید از تبدیل دورکاری به «کار بی‌وقفه در خانه» و فرسودگی مضاعف زنان جلوگیری کرد؟

دورکاری و ساعت شـناور برای بانوان کارمند می‌تواند به کاهـش اسـترس، تعـادل کار و زندگی، افزایش بهـره‌وری کمک کنـد، اما باید در نظـر داشـته باشیم شغل مورد نظر باید ماهیت دورکاری داشته باشد و در این بین درست است که شاغلین زن باید به خاطر نقش‌های مضاعف خانوادگی باید در اولویت باشند، اما دورکاری می‌تواند هم برای زنان شاغل هم مردان شاغل مورد استفاده قرار گیرد. من شخصاً با هر شرایطی که باعث کمرنگ شدن سهم زنان در اشتغال باشد موافق نیسـتم. متأسفانه ممکن اسـت موضوع فوق دورکاری بانوان باعث جدا کردن کارفرماها که در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی در استخدام نیروی خانم تجدیدنظر کنند و این یکی از آسـیب‌هایی اسـت که احتمال دارد در آینده نزدیک باعث کاهش سهم زنان از فضاهای اشتغال شود. پیشنهاد من همیشـه به بانوان شاغل این اس