

مروری بر اشتغال زنان

ندا احسانی مقدم

چکیده

میزان اشتغال نیروی کار در هر جامعه، شاخصی جهت ارزیابی وضعیت اقتصادی آن جامعه ارائه می نماید. بخش اعظمی از نیروی کار متبخر هر جامعه را زنان آن جامعه تشکیل می دهند. الزامات اقتصادی و اجتماعی کشور از یک سو و تقاضاهای خود زنان جهت حضور در عرصه های اقتصادی و اجتماعی از سوی دیگر، ایجاب می نماید که توجهی در خور به مقوله اشتغال زنان صورت پذیرد. مقاله حاضر از طریق بررسی سهم زنان در اشتغال، کار بدون دستمزد زنان، دلایل و پیامدهای اشتغال زنان، مدل انتخاب شغل توسط زنان، الگوهای اشتغال زنان و ... سعی در تبیین جامع این مساله پراهمیت دارد.

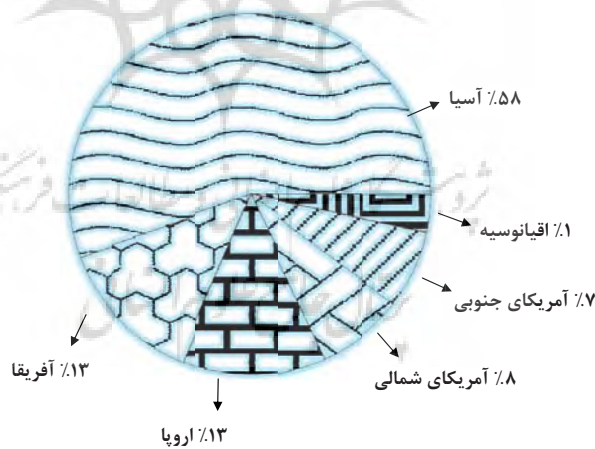
واژگان کلیدی: اشتغال زنان- کار بدون دستمزد- الگوی اشتغال زنان

مقدمه

معمولاً زمانی که صحبت از "اشتغال" می شود مفهوم عام آن، یعنی اشتغال دارای دستمزد منظور نظر است و شاغل به کسی اطلاق می شود که در ازای کاری که انجام می دهد دستمزد دریافت می کند. اشتغال، فعالیت های اقتصادی در بخش های رسمی اعم از تولید، خدمات و بخشی از کشاورزی که در آن نیروی کار دستمزد می گیرد را شامل می شود. صعود و نزول مقام و منزلت زنان معلول شرایط و تحولات فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جوامع است. نقش زنان در خانواده به عنوان هسته پایدار جامعه و محور بنیادی تحولات فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شناخته شده و همیشه مورد تأیید است. کار زن چه در خانه و چه در بیرون خانه در طی تاریخ یاری رسان تأمین معاش خانواده و تأمین رفاه بوده است. از همان زمانی که کار وجود داشته زنان نیز مشغول به کار بوده اند. زنان از گذشته تا حال از سنین کم در شهرها و روستاها همواره به کار اشتغال داشته اند. در گذشته های بسیار دور زنان علاوه بر وظایف مادری و رسیدگی به فرزندان، باید گوشت و ماهی را طبخ، خشک و نمک سود می کردند، پوست حیوانات را می کردند، دباغی می کردند و می بریدند و به هم می دوختند تا بالاپوش و لباس تهیه کنند و یا با سایر کالاهای مورد نیاز خانواده مبادله کنند. باز هم این زنان بودند که سرگرم بافندگی، تهیه لباس و پارچه، سبدهافی، سفالگری و سایر کارهای دستی می شدند. مسئولیت زنان برای تهیه خوراک روزانه شامل چیدن برگ ها و دانه ها، آب کشیدن از چاه یا رودخانه ها، شکستن هیزم و روشن نگه داشتن آتش می شد. در این زمان مردان به شکار می رفتند، ماهیگیری می کردند، سرگرم جنگیدن می شدند و در بعضی مکان ها مسئولیت ساختن سرپناه با آنها بود. حیوانات را به دام می انداختند، ابزار می ساختند و برای انتخاب رئیس دور هم جمع می شدند.

این شیوه زندگی وقتی به صورت یکجانشینی در آمد با اضافه کردن کارهای کشاورزی به سایر وظایف زنان، شرایط را برای آنها سخت تر کرد. مطالعات تاریخی نشان می دهد که سکنی گزینی انسان ها و گرایش تأمین معاش از طریق شکار به تأمین معاش از طریق زراعت و دامداری و ساختن ابزار و فرآورده های صنعتی، دگرگونی وسیعی در وظایف و کارهای زنان ایجاد کرد. در این شرایط زنان علاوه بر سایر کارهایی که انجام می دادند باید در زمین های کشاورزی به کاشتن، آبیاری و برداشت غلات و سایر محصولات کشاورزی می پرداختند. مشاغل دیگری چون مامایی، تدارک مراسم عزاداری و نیز تدارک مراسم عروسی را هم عمدتاً زنان به طور اعم و زنان پیر به طور اخص انجام می دادند. آنها از مادرانشان آموزش دیده بودند و به همین ترتیب به دخترهایشان آموزش می دادند. البته امروزه هم، وضعیت کار زنان در روستاها تقریباً به همین منوال است. در قرن هجدهم استفاده از ماشین ها و به وجود آمدن کارخانه ها تحول عظیمی در اشتغال همگان ایجاد کرد. با انقلاب صنعتی تولید از خانه به کارخانه منتقل شد و زنان برای کار کردن باید از خانه خارج می شدند و ساعات طولانی را در کارخانه ها سپری می کردند. با وجود سخت تر شدن شرایط کار برای زنان به ویژه زنان متأهل و بچه دار، آنها همچنان سهم به سزایی در فعالیت های تولیدی داشتند. حضور زنان در کارخانه های نساجی، بافندگی و تولیدی لباس پرن رنگ تر از سایر صنایع بود. بیشتر زنان شاغل در آن زمان جوانان، سیاه پوستان و مهاجرین بودند. اواخر قرن نوزدهم تنها گروه از زنان متأهل شاغل، سیاه پوستان و مهاجرین بودند. در سال ۱۸۹۰ زنان ۱۷ درصد از نیروی کار را تشکیل می دادند و ۱۸/۲ درصد از آنها در خارج از خانه کار می کردند (Barnes, 2005, p39). تعداد مشاغل قابل احصاء برای زنان روز به روز کاهش می یافت. اکثر زنان سیاه پوست به عنوان برده و خدمتکار در منازل سایرین کار می کردند و زنان مهاجر و کودکانشان نیز تنها در کارگاه های نساجی فرصت اشتغال داشتند. این روند همچنان ادامه داشت. در سال ۱۹۶۰ درصد بسیار کمی از زنان در مشاغل فنی و حرفه ای - به عنوان معلم و یا پرستار - مشغول به کار بودند. بلاو در سال ۱۹۸۴ بیان داشت که نیمی از زنان شاغل تنها در ۱۷ شغل از چهارصد شغل موجود، فرصت اشتغال دارند و ۲۵ درصد از زنان شاغل تنها در ۵ شغل مشغول به کارند. در سال ۱۹۶۰، ۳۷/۷ درصد از زنان خارج از منزل کار می کردند (Fullerton, 1999; Barnes, 2005, p39). مشاغل به شدت بر حسب جنسیت تفکیک شده بودند و عمده مشاغلی که زنان در آنها اشتغال داشتند، مشاغلی عملیاتی، پست و دارای دستمزد پایین بودند. مشاغل معدودی در آگهی های استخدام فاقد تفکیک سازی جنسیتی بودند. زمانی هم که زنان در مشاغلی که طبق باورهای آن زمانه مردانه تلقی می شدند مشغول به کار می شدند، موانع و سیاست های تبعیضی بسیاری آن ها را آزار می داد.

زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می دهند. پراکندگی زنان در مناطق مختلف جغرافیایی در نمودار ۱ نمایش داده شده است. این نیمه جمعیت جهان حدود ۲/۳ از کارهای تولیدی دنیا را انجام می دهد، اما فقط ۱/۳ این کارها به صورت رسمی شناخته شده اند.



نمودار ۱: توزیع جمعیت زنان جهان (eniveL dna tfeN, 6 p,7991, rediR; 2p, 0002)

رفته رفته با پیشرفت تکنولوژی و تحول صنایع نیاز به تأمین نیروی انسانی ماهر در سازمان ها رو به فزونی گذاشت و تلاش هایی در جهت وضع قوانین ضد نابرابری و تبعیض جنسیتی صورت گرفت. این اقدامات سبب گردید که سرعت رشد میزان اشتغال زنان افزایش یابد. برای نمونه طبق گزارش مرکز اطلاعات آماری استرالیا، در سال ۱۹۹۵، ۶۴ درصد از تمام زنان ۱۵ تا ۶۴ ساله شاغل بوده اند. در بریتانیا در سال ۱۹۹۵، ۵۳ درصد از زنان و ۷۰ درصد از مردان ۱۶ تا ۶۴ ساله شاغل بودند. تعداد زنان شاغل ۵۴-۲۰ ساله در آمریکا نیز از حدود ۳۰ درصد در سال ۱۹۴۵ به حدود ۷۰ درصد در سال ۱۹۹۵ افزایش یافته است. سهم مشارکت زنان

در نیروی کار در جوامع مختلف متنوع و متفاوت است. برای نمونه این سهم در مصر ۱۹ درصد، در ایتالیا و مکزیک حدود ۳۵ درصد و در چین و ویتنام حدود ۷۰ درصد می باشد. البته لازم به ذکر است که این آمارها مربوط به زنان بالای ۱۵ سال می باشد. سهم زنان از اشتغال در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱: سهم زنان در اشتغال

رتبه	نام کشور	در اشتغال سهم زنان	رتبه	نام کشور	در اشتغال سهم زنان	رتبه	نام کشور	در اشتغال سهم زنان	رتبه	نام کشور	در اشتغال سهم زنان
۱	مولداوی	۵۲	۱۶	کانادا	۴۶/۷	۳۱	استرالیا	۴۵/۵	۴۶	ژاپن	۴۱
۲	لیتوانی	۵۰	۱۷	آمریکا	۴۶/۵	۳۲	اتریش	۴۵/۵	۴۷	برزیل	۴۰
۳	استونی	۴۹	۱۸	اسلونی	۴۶/۳	۳۳	بولیوی	۴۵/۵	۴۸	ونزوئلا	۳۸
۴	لاتویا	۴۸	۱۹	اسلواکی	۴۶/۲	۳۴	قبرس	۴۵/۵	۴۹	یونان	۳۸
۵	برمودا	۴۸	۲۰	رومانی	۴۶	۳۵	کلمبیا	۴۵	۵۰	اسپانیا	۳۸
۶	بوت سوانا	۴۷/۹	۲۱	نیوزلند	۴۶	۳۶	تایلند	۴۵	۵۱	ایتالیا	۳۸
۷	اوکراین	۴۷/۸	۲۲	لیهستان	۴۶	۳۷	سنگاپور	۴۴	۵۲	فیلیپین	۳۷/۵
۸	سوئد	۴۷/۵	۲۳	سوئیس	۴۶	۳۸	جمهوری چک	۴۳/۵	۵۳	بنگلادش	۳۷/۴
۹	گرجستان	۴۷/۴	۲۴	پرتغال	۴۶	۳۹	هلند	۴۳/۵	۵۴	ترینیداد	۳۷
۱۰	مکانو	۴۷/۳	۲۵	انگلستان	۴۶	۴۰	پرتوریکو	۴۳	۵۵	کاستاریکا	۳۵
۱۱	هلند	۴۷/۲	۲۶	کرواسی	۴۶	۴۱	بلژیک	۴۲/۵	۵۶	مالزی	۳۵
۱۲	ایسلند	۴۷/۱	۲۷	مجازستان	۴۶	۴۲	آرژانتین	۴۲	۵۷	مکزیک	۳۴/۵
۱۳	نروژ	۴۷	۲۸	پرو	۴۵/۵	۴۳	السالوادور	۴۲	۵۸	شیلی	۳۴
۱۴	سريلانكا	۴۷	۲۹	آلمان	۴۵/۵	۴۴	کره جنوبی	۴۲	۵۹	مصر	۱۹
۱۵	دانمارک	۴۶/۸	۳۰	هنگ کنگ	۴۵/۵	۴۵	ایرلند	۴۱	۶۰	پاکستان	۱۴

Source: (ILO, 2003)

کار هر فردی بخش اعظم ساعات روزانه فرد را به خود اختصاص می دهد. معمولاً زمانی که صحبت از کار و اشتغال می شود اغلب اشتغال رسمی و دارای دستمزد مدنظر است. در حالی که اشتغال به دو دسته با دستمزد و بدون دستمزد تقسیم می شود. در تمام جهان زنان بخش اعظمی از مشاغل ناشناخته و بدون دستمزد را عهده دار هستند.

کار بدون دستمزد زنان

گزارش توسعه انسانی برنامه توسعه ایالات متحده در سال ۱۹۹۵ مشخص ساخت که ساعات کار زنان ۱۳ درصد بیشتر از ساعات کار مردان است. کاملاً روشن است که این گزارش هر دو نوع کار بدون دستمزد و با دستمزد را مدنظر قرار داده است. متأسفانه کار بدون دستمزد زنان که بخش اعظمی از زندگی آنها را اشتغال کرده است، معمولاً نادیده گرفته می شود و بسیاری از افراد، کار

دستمزد اختصاص می دهند. مردان نیز روزانه ۴/۵ ساعت را به کار دارای دستمزد و ۲/۷ ساعت را به کار بدون دستمزد اختصاص می دهند. وضعیت زنان در کشورهای در حال توسعه چندان مطلوب نیست. در این کشورها حجم کار بدون دستمزد زنان خیلی بیشتر از کار بدون دستمزد زنان در کشورهای توسعه یافته است. ساعات کار هفتگی زنان در بنگلادش ۵۳ ساعت، در هند ۶۹ ساعت و در نپال ۷۷ ساعت است. ساعات کار هفتگی مردان در همین کشورها به ترتیب معادل ۴۶ ساعت، ۵۶ ساعت و ۵۷ ساعت می باشد.

زنان بیشتر در چه مشاغلی فعالیت می کنند؟

علی رغم رشد فزاینده حضور زنان در بازار کار، تنوع کاری آنها کمتر از مردان است. معمولاً طبقه های شغلی خاصی هستند که میزان شاغلین زن در آنها به مراتب بیشتر از مردان است و بالعکس، ۹۸/۳ درصد از مربیان مهدکودک و مدارس پیش دبستانی، ۹۶/۳ درصد از منشی ها و ۹۰/۲ درصد از پرستاران ایالات متحده خانم هستند (US Department of Labor)

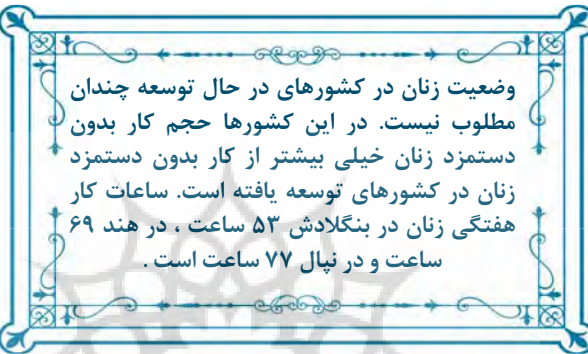
(2004). این مسأله تنها مختص ایالات متحده نیست و در اکثر کشورها وضع به همین منوال است. ۹۵ درصد از منشی ها در فنلاند و فرانسه و سوئد، ۸۹ درصد از پرستاران و بیش از ۸۰ درصد خدمتکاران و مسئولان نظافت منازل را زنان تشکیل می دهند. جدول ۲ تفکیک جنسیتی مشاغل را در آمریکا نشان می دهد. تعداد زنان در مشاغل خدماتی، فروش و منشی گری بیشتر از مشاغل فنی و تخصصی است. اغلب مشاغلی که زنان در آن اشتغال دارند مشاغل دارای حقوق پایین هستند. نکته جالب توجه آن است که حتی زنانی که تحصیلات عالی در زمینه های تخصصی دارند نیز کمتر در مشاغل فنی و تخصصی حضور پیدا می کنند. برای مثال حوزه های مهندسی و ریاضیات تعداد بسیار کمی از زنان را به عنوان شاغل می پذیرند. در حالی که تعداد زنان تحصیل کرده در این حوزه ها افزایش یافته است. ۲۹ درصد از فارغ التحصیلان مهندسی و علوم زنان می باشند در حالی که تنها ۱۸ درصد از دانشمندان و مهندسان سازمان ها زنان هستند (DiMona & Herndon, 1994).

خانه و کارهای بدون دستمزد زنان را کارهای واقعی و مهمی نمی دانند (Betz, 1993). آمارها نشان می دهد که زنان حدود ۷۵-۹۰ درصد از غلات مورد نیاز جهان را تولید می کنند. در حالی که به ندرت مالک بخشی از زمینی می شوند که در آن مشغول به کارند و یا به ندرت اجازه دارند که بخشی از درآمد ناشی از فروش غلاتی را که تولید کرده اند، برای خود بردارند (Lips, 2000, p266). همچنین تحقیقات در آمریکا نشان می دهد که اگر ارزش اقتصادی کار بدون دستمزد و کارهای خانه زنان محاسبه گردد، بهره وری اقتصادی بیش از ۲۵ درصد رشد خواهد داشت. زنان ۱/۲ از کار جهان را انجام می دهند، ۱۰ درصد درآمد جهان را به خود اختصاص می دهند و تنها

صاحب یک درصد از ابزارهای تولید هستند (Ibid).

در اغلب کشورها ساعات کاری ای که زنان به کارهای بدون دستمزد اختصاص می دهند، به طور متوسط دو برابر ساعات کاری ای است که مردان به کارهای بدون دستمزد اختصاص می دهند - این رقم در ژاپن و چین، ۸ برابر می باشد - تخمین زده

می شود که زنان حدود ۶۰-۱۵ ساعت در هفته را به کارهای خانه اختصاص می دهند. این ساعات اختصاص داده شده به متغیرهایی نظیر اشتغال خارج از خانه، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان و باورهای مربوط به نقش های جنسیتی بستگی دارد. زنانی که در خارج از خانه نیز مشغول به کار هستند، زمان کمتری را به کارهای خانه اختصاص می دهند - حدود ۲۰ ساعت در هفته - زنان متأهلی که در خارج از خانه نیز کار می کنند، دوبرابر بیشتر از همسرانشان کار خانه انجام می دهند. حتی در بین زوج های متخصصی که حقوق برابر و پست یکسانی در محل کارشان دارند، زنان ناچارند مسئول انجام کارهای خانه باشند. بین تعداد فرزندان و ساعات اختصاص داده شده به کار خانه نیز رابطه مستقیمی وجود دارد. ساعات کار زنان در منزل به ازای هر فرزند حدود ۴ ساعت در هفته افزایش می یابد (John & Shelton, 1997). در مناطقی پیشرفته جهان ۱/۴ تا ۱/۳ کارهای کارهای خانه توسط زنان انجام می شود (Lips, 2006, p266). کارهای خانه زنان شامل: پختن غذا، شستن لباس ها، تمیز کردن خانه، اتو کردن لباس ها، شستن ظرف ها و خرید و کارهای خانه مردان شامل: بیرون گذاشتن زباله، باغبانی و تمیز کردن پارکینگ می شود (Gunter & Gunter, 1990). در بررسی که در سال ۲۰۰۳ در کانادا صورت گرفت، مشخص نمود که زنان و مردان هر دو حدود ۷/۲ ساعت در روز مشغول کار هستند. اما زمان اختصاص داده شده به کار بدون دستمزد و دارای دستمزد بین این دو گروه متفاوت است. زنان روزانه حدود ۲/۸ ساعت را به کار دارای دستمزد و ۴/۴ ساعت را به کار بدون



جدول ۲: تفکیک جنسیتی مشاغل

مشاغلی که تعداد زنان در آنها کمتر است		مشاغلی که تعداد زنان در آنها بیشتر است	
درصد زنان شاغل	نوع شغل	درصد زنان شاغل	نوع شغل
۲	خلبان	۹۸	منشی
۳	بنا	۹۷	مسئول پذیرش
۴	آتش نشان	۹۲	کتابدار
مشاغلی که تعداد زنان در آنها کمتر است		مشاغلی که تعداد زنان در آنها بیشتر است	
درصد زنان شاغل	نوع شغل	درصد زنان شاغل	نوع شغل
۹	مکانیک	۹۱	پرستار
۱۰	مهندس	۸۷	خیاط (چرخ زن)
۱۵	معمار	۸۴	معلم ابتدایی
۱۶	پلیس	۷۵	صندوق دار

Source(U.S department of labor, Bureau of Labor Statistics , 1998 ; Rider , 2000 ,p 249)

این که چه شغلی برای زنان مناسب است و قسمت اعظم کارکنان آن زن هستند، بسته به زمان و مکان متغیر است. در اوایل قرن بیستم اکثر منشی‌ها در آمریکای شمالی مرد بودند. اما چنانچه مشاهده شد، امروزه اکثر منشی‌ها خانم هستند. تفکیک شغلی بین زنان و مردان و ایجاد طبقه بندی‌هایی به شکل "کارهای زنانه" و "کارهای مردانه" در اکثر کشورهای جهان از نوعی انعطاف برخوردار است. در دهه‌های اخیر زنان توانسته‌اند، نقشه‌های مهمی را در مشاغلی که اشتباهاً "کارهای مردانه" تلقی می‌شوند، احراز کنند. برای نمونه درصد زنان حقوق دان در کانادا از ۲۱ درصد در سال ۱۹۸۶ به بیش از ۲۹ درصد در سال ۱۹۹۳ افزایش یافت و درصد زنان قاضی از ۱۲/۵ درصد به ۲۰ درصد ارتقاء یافته است. در سال ۲۰۰۱ زنان ۵۴ درصد از پزشکان و دندانپزشکان کانادا، ۵۰ درصد از کارشناسان خبره مالی و تجاری و ۲۰ درصد از مهندسين و ریاضی دانان را تشکیل می‌دادند. طبق گزارش سازمان بین‌المللی کار درصد زنان مدیر و قانون گذار در برخی کشورها نظیر باهاما، کانادا، کاستاریکا، استونی، زلاندنو، هلند، لیتوانی و روسیه از ۳۰ درصد فراتر رفته است. زنان امروزه بیش از ۵۰ درصد قضات کشورهای اروپای شرقی را تشکیل می‌دهند و از ۱۸ قاضی منتخب برای دادگاه جرائم بین‌المللی ۱ در سال ۲۰۰۳، ۷ نفر خانم بودند. از سال ۱۹۹۵ سهم زنان از مشاغل مدیریتی در برخی کشورها، رشد چشم‌گیری داشته است، برای مثال این میزان در کاستاریکا از ۳۰ درصد سال ۱۹۹۵ به ۵۴ درصد در سال ۲۰۰۱ رسیده است. اما این مسأله در برخی کشورها رشد ناچیزی و در برخی کشورها نیز افول داشته است. جدول ۳ سهم مشارکت زنان در پست‌های مدیریت عالی را در کشورهای مختلف طی سال‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۲ را نشان می‌دهد.

جدول ۳: رتبه بندی کشورها بر اساس میزان مشارکت زنان در پست مدیریت عالی

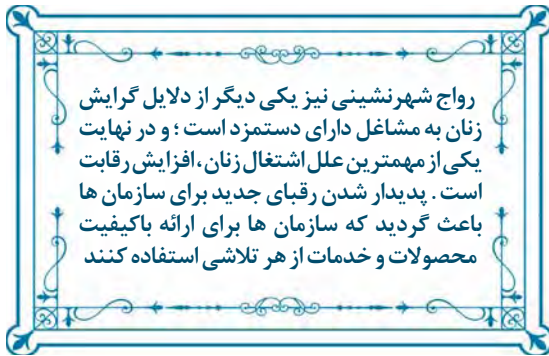
رتبه	نام کشور	درصد مشارکت زنان در پست مدیریت عالی سازمان		رتبه	نام کشور	درصد مشارکت زنان در پست مدیریت عالی سازمان	
		سال های ۱۹۹۶-۱۹۹۹	سال های ۲۰۰۰-۲۰۰۲			سال های ۱۹۹۶-۱۹۹۹	سال های ۲۰۰۰-۲۰۰۲
۱	کاستاریکا	۳۰	۵۴	۲۳	ایسلند	۲۶	۲۹
۲	لیتوانی	۳۷	۴۴	۲۴	اتریش	۲۸	۲۹
۳	پرتوریکو	۳۶/۸	۴۱	۲۵	اسلونی	۲۵	۲۹
۴	مولداوی	۳۷	۴۰	۲۶	نروژ	۲۴	۲۸/۷
۵	ترینیداد و توباگو	۳۹	۴۰	۲۷	سوئیس	۲۱/۵	۲۸/۵
۶	نیوزلند	۳۷	۳۸	۲۸	ایرلند	۳۴	۲۸/۵
۷	اوکراین	۳۷	۳۷	۲۹	گرجستان	۲۹	۲۸
۸	استونی	۳۴	۳۷	۳۰	پرو	۲۸	۲۸
۹	لاتویا	۴۲	۳۷	۳۱	جمهوری چک	۲۶	۲۶/۵
۱۰	بولیوی	۲۵	۳۶	۳۲	هلند	۲۳	۲۶
۱۱	بوت سوانا	۲۶	۳۶	۳۳	کرواسی	۲۶	۲۶
۱۲	استرالیا	۳۲	۳۵	۳۴	سنگاپور	۲۱	۲۶
۱۳	آلمان	۲۶	۳۵	۳۵	آرژانتین	۲۵	۲۶
۱۴	مجارستان	۳۶	۳۵	۳۶	هنگ کنگ	۲۲	۲۶
۱۵	لهستان	۳۴	۳۴	۳۷	السالوادور	۲۸	۲۶
۱۶	کانادا	۳۸	۳۴	۳۸	مکزیک	۲۱	۲۶
۱۷	انگلستان	۳۳	۳۲	۳۹	یونان	۲۶	۲۶
۱۸	اسلواکی	۳۰	۳۲	۴۰	مکائو	۱۷	۲۴
۱۹	اسپانیا	۳۲	۳۱/۵	۴۱	دانمارک	۲۴	۲۳/۵
۲۰	رومانی	۲۷	۳۱	۴۲	ایتالیا	۱۷/۵	۲۲
۲۱	سوئد	۲۷	۳۱	۴۳	قبرس	۱۵	۱۴
۲۲	بلژیک	۳۰/۵	۳۰/۵	۴۴	مصر	۱۲	۱۰

Source: (ILO, 2003)

الگوهای اشتغال زنان

در اینجا به بررسی سه الگوی اشتغال بر اساس صنعت، الگوی اشتغال بر اساس شغل و الگوی اشتغال بر اساس وضعیت اشتغال پرداخته می شود.

الف) الگوی اشتغال برحسب صنعت: در روند توسعه، طبقه کارگر اساساً گرایش به جابجایی از بخش کشاورزی به بخش تولیدی،



عدم کفاف درآمد مردان برای امرار معاش خانواده را فراهم نمود و زنان نیز باید برای کمک به گردش چرخ زندگی پا به پای مردان در مشاغل دارای دستمزد، مشغول کار می شدند. برخی دیگر معتقدند مدرنیزاسیون سبب کم رنگ شدن باورهای سنتی مربوط به ضعف و کهنتری زنان شد و زنان متوجه حقوق خود شده و خواستار حضور در عرصه های اجتماعی و اقتصادی، سیاسی و فرهنگی و ایفای نقش اثرگذار در جوامع گردیدند. هافر کمپ و اسملسر^۱ (۱۹۹۲) معتقدند که مدرنیزه شدن جامعه در ابعاد فرهنگی و اقتصادی ارتباط معناداری با موقعیت زنان داشته است. چراکه در واقع حرکتی است از وضعیت و قالب‌های سنتی به سوی جامعه ای رو به توسعه و پویا، این تحول از سنتی بودن به توسعه یافته بودن عامل بسیاری از تغییرات، به ویژه در وضعیت زنان بوده است. رواج شهرنشینی نیز یکی دیگر از دلایل گرایش زنان به مشاغل دارای دستمزد است؛ و در نهایت یکی از مهمترین علل اشتغال زنان، افزایش رقابت است. پدیدار شدن رقبای جدید برای سازمان‌ها باعث گردید که سازمان‌ها برای ارائه باکیفیت محصولات و خدمات از هر تلاشی استفاده کنند و بدیهی است یکی از مهمترین عوامل مؤثر در دستیابی به مزیت رقابتی، نیروی انسانی است. ملاک برای استخدام نیروی انسانی و جذب و نگهداری آنها تبدیل به شایستگی گردید و عامل جنسیت کمتر مورد توجه قرار گرفت. البته این شاخص صلاحیت و شایستگی در انتخاب و استخدام بدون در نظر گرفتن عامل جنسیت هنوز به صورت مطلوب در سازمان‌ها شکل نگرفته است، اما می توان امیدوار بود که سازمان‌هایی که قصد پیشتاز بودن و برتری بر رقبای دارند بدون توجه به تفکیک‌سازی جنسیتی مشاغل، روی به انتخاب، استخدام و ارتقاء نیروی انسانی بر اساس قابلیت‌ها و صلاحیت‌ها خواهند آورد.

مدل انتخاب شغلی اکلس^۲

چگونه زنان شغل خاصی را برای خود انتخاب می کنند؟ اکلس پاسخ این سؤال را از طریق مدلی جامع بیان کرده است (نمودار ۲). وی این مدل را به منظور تشریح چگونگی تصمیم گیری زنان در مورد انتخاب شغل و رشته تحصیلی ارائه نموده است. مدل اکلس پیش بینی می کند که انتخاب شغل بر اساس انتظار موفقیت و ارزشی که فرد درک کرده است که

بازرگانی و خدماتی داشته است. براساس گفته شولتز در اکثر مناطق اشتغال زنان پس از اشتغال مردان به مشاغل تجاری و خدماتی گرایش یافته است. با این حال تنوع زیادی در سهم زنان در بخش های مختلف صنعتی وجود دارد. این سهم در چهاربخش اصلی صنعت و کشاورزی به شرح ذیل می باشد. در بخش کشاورزی، سهم اشتغال زنان از ۰/۱۸ در آمریکای لاتین تا ۰/۳۶۳ در آسیای شرقی متنوع است. در بخش صنایع تولیدی، این سهم از ۰/۱۰۹ در آفریقای شمالی تا ۰/۴۳۹ در آسیای شرقی، در بخش تجارت و بازرگانی از ۰/۰۵ در آسیای شرقی تا ۰/۴۳۸ در کشورهای پیشرفته و در بخش خدمات از ۰/۱۷۸ در آفریقای شمالی تا ۰/۵۲ در کشورهای پیشرفته تنوع دارد. تحقیقات دیگری نیز بر "زنانه شدن" اشتغال در بخش‌های معین صنعتی به ویژه صنایع تولیدی صحنه می‌گذارند. معمولاً گرایش به "زنانه شدن" اشتغال در صنایع تولیدی و بازرگانی و خدمات بیشتر است. این مسأله بر تمایل سازمان‌های تجاری، تولیدی و خدماتی برای استفاده از نیروی کار ارزان‌تر صحنه می‌گذارد. وود (۱۹۹۱) بیان می‌دارد که این گرایش به "زنانه شدن" اشتغال در صنایع تولیدی در کشورهای در حال توسعه بیشتر به چشم می‌خورد. لیم نیز اظهار می‌کند که علاوه بر مشاغل خدماتی که در آسیا اشتغال در آنها زنانه شده است، صنایع صادراتی نظیر الکترونیک، نساجی، پوشاک، مواد شیمیایی، لاستیک و مواد غذایی نیز گرایش به "زنانه شدن" دارند.

ب) الگوی اشتغال بر اساس شغل: این الگو نمایانگر مشاغلی است که از حیطة تسلط مردان خارج شده و تحت سیطره زنان قرار گرفته اند. از جمله این مشاغل که در اکثر کشورها گرایش به زنانه شدن دارند، شغل های کارمندی و تدریس هستند و به احتمال زیاد پزشکان خانواده و متخصصین برخی حوزه های قانونی در آینده اغلب زن خواهند بود. تجربه ثابت کرده که خروج مشاغل از سیطره مردان اغلب با کاهش پرداخت ها در آن مشاغل همراه است.

ج) الگوی اشتغال بر اساس موقعیت اشتغال: یکی دیگر از پیامدهای توسعه، دگرگونی به سوی منزلت کارمندی و کاهش مزارع خانگی و تشکیل شرکت های تجاری و داد و ستدهای خرد است. این تحولات برای زنان و مردان تقریباً یکسان بوده است و تنها سرعت این تحولات در اشتغال زنان کمتر از مردان بوده است. تغییر موقعیت از کارگر یا کشاورز به کارمند، بستر گفتگو و پیشرفت زنان در خانواده را فراهم می آورد (همان).

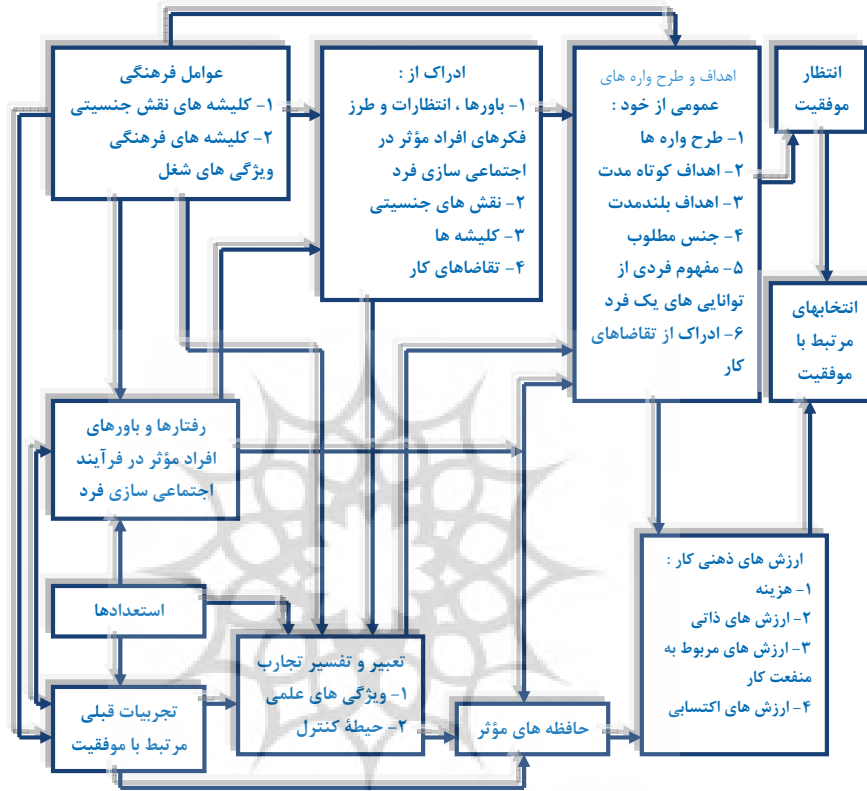
دلایل اشتغال زنان

دلایل متنوعی برای اشتغال زنان و حضور آنها در کارهای دارای دستمزد عنوان شده است. برخی عمده ترین این دلایل را فشارهای اقتصادی و برخی دیگر عمده ترین دلیل را رواج تفکر برابری زن و مرد می دانند (خسروی، ۱۳۸۱، ص ۲۵۱). گرایش به سمت مصرف گرایی و افزایش فشارهای اقتصادی موجبات

1- Hafer kamp and Smelser

2- Eccless model of Occupational choice

شغل برایش به همراه می آورد، صورت می گیرد. اگر فردی انتظار موفقیت در شغل خاصی را داشته باشد و شغل را ارزشمند بداند، تلاش خواهد کرد که آن شغل را احراز کند. انتظار موفقیت و ارزش شغل در نظر فرد نیز خود به عوامل بسیاری بستگی دارد که در سمت چپ نمودار ۲ نشان داده شده است. این عوامل شامل: وضعیت عمومی فرهنگ، انتظارات نقش جنسیتی و کلیشه ها، باورها و رفتارهای الگوهای فرد و سایر افرادی که وسیله ای در مسیر اجتماعی سازی فرد بوده اند، استعدادهای خود فرد و تجربیات گذشته فرد می باشد. عوامل دیگر نیز شامل درونی سازی عوامل ذکر شده و اهداف فرد است.



نمودار ۲: مدل انتخاب شغلی اکلس (Eccles, 1994; Rider, 2000, p254)

پيامدهای اشتغال زنان

اشتغال زنان هم بر شرایط خانوادگی و فردی آنها تأثیر می گذارد و هم بر شرایط اجتماعی. لذا می توان گفت اشتغال زنان بر ابعاد فردی زنان، خانوادگی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی مؤثر است. پیامدهای فردی اشتغال زنان شامل سلامت روانی زنان، استقلال مالی، بهبود برخوردها و تعاملات اجتماعی و بالا رفتن ارزش زنان در خانه و اجتماع می باشد. اشتغال زنان باعث افزایش شناخت نسبت به خود می شود که این خودشناسی یکی از ارکان اساسی سلامت روانی است. زنان شاغل امکان انجام فعالیت های مقبول و ارزشمند اجتماعی که سبب افزایش عزت نفسشان می شوند را پیدا می کنند. در تحقیقی پیمایشی که در آمریکا به منظور بررسی ارتباط بین اشتغال زنان و افسردگی آنها صورت گرفت، مشخص شد که زنان شاغل کمتر از زنان غیر شاغل دچار افسردگی می شوند. تحقیقات مؤید این مسأله هستند که زنان شاغل نمرات بالاتری در سلامت عمومی (رضایت از زندگی و اعتماد به نفس) و نمرات پایین تری در نا امیدي (عدم امنیت و اضطراب) به دست آورده اند (خسروی، ۱۳۸۱) (Nathawat & Mathur, 1993); به نظر می رسد که تحصیل و اشتغال دو عامل مهم در سلامت روان زنان است. سبک زندگی با نقش های مختلف به زنان شاغل اجازه می دهد که فرصتهایی را برای رشد شخصیتی و پیشرفت وضعیت مالی خود داشته باشند. به علاوه درآمد زنان شاغل، احساس مشارکت در اداره امور اقتصادی خانواده را افزایش می دهد و احساس بی فایده بودن، عدم کنترل بر تصمیم گیری های خانوادگی و در حاشیه قرار گرفتن زنان را کاهش می دهد. رپتی^۱ معتقد است که رابطه بین اشتغال زنان و سلامت فیزیکی و روانی آنها رابطه دوطرفه است. یعنی هم سلامت روانی و فیزیکی زنان بر وضعیت اشتغال آنها تأثیر می گذارد و هم اشتغال بر سلامت فیزیکی و روانی زنان

مؤثر است. وی طی تحقیقی که در سال ۱۹۸۹ انجام داد متوجه شد که:

- اشتغال در سلامت زنان مجرد بیشتر از زنان متأهل مؤثر است.
 - اشتغال در سلامت زنان متأهل، اگر همسرانشان در کارهای خانه مشارکت داشته باشند، مؤثر است.
 - برخی شرایط شغلی مانند تقاضاهای شغلی سنگین و کنترل کمتر بر شغل، خطر عدم سلامت را افزایش می دهد.
 - ارتباطات کاری سبب حمایت اجتماعی می گردد که خود سبب بهبود سلامت است (Long and Kahn, 1993).
 در کنار مزایای ذکر شده و فوایدی که اشتغال بر سلامت روانی و فردی زنان دارد، لازم به ذکر است که این فواید در صورتی وجود دارند که زنان از شغل خود راضی باشند، محیط کاری، محیط مطلوبی باشد، حجم و کیفیت کار متناسب با توان زنان باشد و استرس کار زیاد نباشد. در مشاغلی که عکس این شرایط وجود دارد و به طور کلی رضایت شغلی زنان در سطح مطلوبی نیست، اشتغال سبب به خطر افتادن سلامت روانی و فیزیکی زنان می شود و آثار منفی آن در خانواده و در روابط زنان با فرزندان و همسرانشان نیز تأثیر می گذارد.

در بعد خانوادگی، اشتغال زنان بر تربیت بهتر فرزندان تأثیر دارد و به بهبود وضعیت اقتصادی خانواده کمک می کند. اما همین اشتغال زنان تأثیرات منفی ای نیز بر فرزندان آنها دارد. والدینی که سطح بالاتری از استرس شغلی را نشان می دهند، بیشتر فرزندان را کنترل می کنند و کمتر با آنها تعامل دارند. این خانواده ها در ارتباطات اجتماعی خانواده اشان بیشتر دچار تعارض می شوند (Repetti & Wood, 1996). مطالعات دامس^۱ نیز نشان می دهد که، روزهایی که مادرها روابط اجتماعی ناخوشایندی با دیگران دارند، روابطشان با فرزندان ناخوشایندتر است. رپتی معتقد است که والدین در پاسخ به استرس ها از سه نوع پاسخ کناره گیری رفتاری، عاطفی و سرریزی هیجانی منفی استفاده می کنند. مادرانی که در محل کار، فشار کاری و استرس بین فردی داشته اند، علائم کناره گیری رفتاری و هیجانی را بیشتر نشان می دهند. طی نظرسنجی که در سال ۱۳۷۲ مرکز تحقیقات و مطالعات و سنجش برنامه های صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران انجام داد فواید اشتغال زنان به شرح جدول ۴ مشخص شده است. در سطح کلان نیز اشتغال زنان می تواند بر بهبود شرایط فرهنگی، تغییر در باورها و نگرش، سنت ها، کلیشه ها، بهبود شرایط اجتماعی و رشد اقتصادی تأثیر مثبتی داشته باشد.

جدول ۴: نتایج نظرسنجی در مورد فواید اشتغال زنان

ردیف	فواید اشتغال زنان برای خانواده های آنها	درصد	ردیف	فواید اشتغال زنان برای خود آنها	درصد
۱	کمک خرج خانواده	۸۱	۱	استقلال مالی	۵۷
۲	تربیت بهتر فرزندان	۴	۲	بهبود برخورد اجتماعی و درک بهتر مسائل جامعه	۱۹
۳	بالارفتن فرهنگ خانواده	۳	۳	افزایش روحیه و اعتماد به نفس	۱۱
۴	ایجاد نظم در زندگی و حل بهتر مسائل	۱	۴	شناخته شدن به عنوان فرد مفید	۲
۵	کمک به جامعه	۱	۵	افزایش ارزش زن در خانواده	۱
۶	فایده ای ندارد	۳	۶	موفقیت در تربیت فرزندان و انجام کارهای خانه	۱
۷	نمی دانم	۷	۷	فایده ای ندارد	۳
			۸	نمی دانم	۶
		۱۰۰	جمع		۱۰۰

(شادی طلب، ۱۳۷۵؛ مرکز تحقیقات و سنجش برنامه های صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۲/۸/۲)

نتیجه گیری

در طول تاریخ زنان نه تنها پا به پای مردان بلکه بیش از مردان، به کار اشتغال داشته اند، اما متأسفانه سهم بیشتر فعالیت های زنان را کارهای بدون دستمزد تشکیل می داده و همین مساله باعث کم رنگ جلوه نمودن نقش زنان در اقتصاد گردیده بود. امروزه تغییر در الگوی زندگی، ارزش ها و صد البته افزایش سطح تحصیلات زنان تمایل زنان به حضور پر رنگ در عرصه های اقتصادی را دو چندان نموده است. اکلس معتقد است این که زنان چه شغلی را برای خود انتخاب می کنند، به شدت تحت تاثیر فرهنگ جامعه است. اما انتخاب یک شغل یک طرف مساله و امکان تصدی آن شغل طرف دیگر مساله است. تفکیک مشاغل به دو دسته زنانه و مردانه و جهت دهی زنان - چه از لحاظ فرهنگی، چه از لحاظ سازمانی (عدم استخدام زنان در برخی مشاغل نظیر مهندسی برق) و چه از طریق اعمال محدودیت های آشکار و گاه قانونی به سمت مشاغل به اصطلاح بقیه صورتی نظیر منشی گری، پرستاری، مربی مهد کودک و نامناسب دانستن مشاغلی نظیر قضاوت، مکانیکی، خلبانی و... برای آنها نتیجه ای جزء دل سردی زنان و عدم توازن در بخش های مختلف اقتصادی در بر نخواهد داشت. پیچیدگی مسائل اجتماعی و سازمانی نیازمند همکاری تنگاتنگ افرادی است که قادر باشند از زوایای متنوع به مسائل بنگرند.

منابع

- ۱- باقری، شهلا، ۱۳۸۲، «اشتغال زنان در ایران؛ درآمدی بر عوامل مؤثر بر اشتغال زنان در چهل سال گذشته»، روابط عمومی شورای فرهنگی - اجتماعی زنان، تهران.
- ۲- چنگیزی آشتیانی، مهرانگیز، «مشکلات اشتغال زنان در ایران و تجربه تعاونی زنان چینی در آفرینش اشتغال»، تعاون / زن / اشتغال، وزارت تعاون، تهران، صص ۶۸-۶۵.
- ۳- خسروی، زهره؛ رفعتی، مریم؛ فروزش، سیده نورا، ۱۳۸۲، «مبانی روانشناختی جنسیت»، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه ریزی/اجتماعی و مطالعات فرهنگی، تهران.
- ۴- شادی طلب، ژاله، ۱۳۷۵، «اشتغال زنان در فرآیند توسعه»، تعاون/زن/اشتغال، وزارت تعاون، تهران، صص ۴۱-۶۳.
- ۵- فاطمی صدر، فیروزه، ۱۳۸۰، «موانع ارتقاء زنان در پست های مدیریتی در دانشگاه های تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- ۶- نصیری، خدیجه، ۱۳۷۹، «موانع و مشکلات اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان»، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی .
- ۷- هورتن، سوزان؛ صادقی، شهرزاد، ۱۳۸۱، «مجموعه اشتغال زنان»، انتشارات تیشتر، تهران.
8. Barnes, Andrea, 2005, "The handbook of women, psychology and the low", Jossey-Bass, CA.
9. Dimona. L and Herndon. C, 1994, "The 1995 Information please women sourcebook": Boston: Houghton Mifflin.
10. Eccles, J.S, 1994, "Understanding women's educational and occupational choices", psychology of women quarterly, 18, pp585-609.
11. Fullerton, H.N. Jr, 1999, "Labor force participation: Seventy five years of chang, 1950-1998 and 1998-2025", Monthly labor Review, pp3-12.
12. Gunter, N.C and Gunter, B.C, 1990, "Domestic division of labor among working couples: Does androgyny make an difference?", psychology of women quarterly, 14, pp355-370.
13. ILO, 2003, Yearbook of labor statistics, of the share of women in managerial jobs in 2000-2002.
14. John. D and Shelton, B.A, 1997, "The production of Gender among black and white women and men: The case of household labor", Sex Roles, vol 36, pp171-193.
15. Lips, Hillary. M, 2006, "A New psychology of women, Gender, Culture and Ethnicity, 3rd Ed, Mc Graw-Hill, New York.
16. Long, B and Kahn. S.E, 1993, "Women, work and coping", Montreal: Mc-Queens university press.
17. Mc Carthy, S, Nancy, 1994, "Career women in perspective: The Wichita sample", Sage publications.
18. Neft, N and Levine, A, 1997, "Where women stand: An International Report on the status of women in 140 countries", New York: Random House.
19. Repetti, R and wood, J, 1997, "Effect of daily stress at work on mothers interactions with preschoolers", Journal of Family psychology, Vol.11, No.1, pp90-108.
20. Rider, Elizabeth. A, 2000, "Our Voices: Psychology of woman", Wadsworth, U.S.A.
21. U.S Department of labor, 1991, "Report on the glass ceiling initiative", Washington, D.C.