

## تفاوت‌های جنسیتی در برقراری تعادل میان کار - زندگی

تحولات اجتماعی و فرهنگی در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه سبب اهمیت روزافزون موضوع سازگار نمودن کار با زندگی شخصی و خانوادگی شده‌است؛ تحصیلات بیشتر زنان، تغییر نگرش‌ها و هنجارها نسبت به کار زنان، ورود زنان به بازار کار، انتظار افزایش نرخ باروری، ضرورت روابط بهتر و صمیمی‌تر میان زن و شوهر و فرزندان، تقسیم کار جنسیتی و مجموعه‌ای از تغییرات فرهنگی و اجتماعی هستند که سبب طراحی و اجرای سیاست‌هایی برای برقراری تعادل میان کار و زندگی خانوادگی، ارتقا کیفیت زندگی شهروندان و همچنین افزایش کارایی سازمان‌ها در بهره‌گیری از منابع انسانی در جهت تحقق اهداف خود شده‌است.

پژوهش‌ها و اسناد موجود نشان می‌دهند؛ شاغلینی که تعهدات کاری آنها با مسائل زندگی خصوصی‌شان بهتر سازگار شده‌است غیبت‌های کمتری به دلیل بیماری و گزارش می‌کنند، انگیزه بیشتری برای کار دارند و به‌طور کلی وفاداری بیشتری نسبت به کارفرما و سازمان خود دارند. برعکس عدم تعادل بین کار و زندگی اثرات منفی بر عملکرد کارکنان و پیامدهای نامطلوب بر زندگی خانوادگی و حضور آنها در عرصه‌های اجتماعی دارد. همچنین ناسازگاری میان کار و زندگی، عواقب ناگواری برای سلامتی و بهزیستی آنها داشته که می‌تواند سبب خروج اجباری از بازار کار و یا کاهش ساعات کار مفید آنها شود. در نهایت، چنین شرایطی ضمن هدر دادن منابع انسانی، موجب فقر و عدم رضایت شاغلین از زندگی می‌شود. در واقع مسئله تعادل کار و زندگی فراتر از حیطة فردی و تعهدات خانوادگی است و کل دوره زندگی شاغلین و اعضای جامعه را در ابعاد مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد.

هدف این مقاله برشمردن تعدادی از سیاست‌های موجود برای برقراری تعادل کار و زندگی شاغلین در کشورهای اتحادیه اروپا و وضعیت موجود تفاوت‌های جنسیتی در برخی از مهم‌ترین زمینه‌های مرتبط با چگونگی رابطه کار و زندگی خانوادگی است.

### ۱. سیاست‌های اروپا برای تعادل کار و زندگی

در چند دهه اخیر، ضرورت به دست آوردن تعادلی میان کار با دستمزد و فعالیت‌های ضروری زندگی خانوادگی (کار بدون دستمزد) به طور گسترده‌ای پذیرفته شده و به موضوع مهمی در سیاست‌گذاری‌های

اتحادیه اروپا تبدیل شده است. به منظور دستیابی به اهداف اشتغال برنامه سال ۲۰۲۰ و استراتژی تأمین شغل‌های بهتر، کشورهای عضو اتحادیه تشویق می‌شوند تا سیاست‌های طراحی شده برای تعادل میان کار و زندگی خانوادگی را اجرا کنند. در این چارچوب، کمیسیون اروپا اقداماتی را برای پشتیبانی از سازگاری میان کار و زندگی مادران و پدران شاغل و سهمین شدن منصفانه آنها در مسئولیت و کار مراقبت از بچه‌ها و خانواده - به عنوان بخشی از حقوق اجتماعی - در پیش گرفته و اجرای سیاست‌های ویژه برای برقراری این تعادل را پیگیری می‌کند.

امروزه به شاغلین کشورهای اتحادیه اروپا طیف گسترده‌ای از سیاست‌های کار - زندگی یا کار - خانواده ارائه شده است. اجرای برخی از این سیاست‌ها می‌تواند اجباری، رسمی و یا غیررسمی باشد و یا با توافق‌های جمعی در یک سازمان صورت گیرد. بنابراین سیاست‌های کار و زندگی جزو حقوق شاغلین محسوب می‌شود. اما توافق‌ها و قراردادهای میان کارکنان و مدیران یک سازمان، در واقع سیاست‌های کار و زندگی غیررسمی است. مجموعه سیاست‌ها و قرارها در پژوهش‌های انجام شده در اروپا به چهار دسته اصلی تفکیک شده‌اند:

#### **(۱) برنامه کاری انعطاف پذیر**

- کار پاره‌وقت

- ساعات کار منعطف (شروع و پایان ساعات کار متفاوت)

- شراکت در انجام کار

- کار از راه دور، کار در منزل

- کار برای یک زمان یا حجم مشخص

#### **(۲) ترک کار و فاصله خدمتی**

- ترک کار به دلیل بارداری

- ترک کار به دلیل فرزندآوری

- ترک کار پدر و یا مادر پس از به دنیا آمدن بچه

- ترک کار در شرایط اضطراری، مسائل خانواده

- استفاده از فرصت‌های فاصله خدمت (با یا بدون دستمزد)

- ترک کار به دلیل فرزندپروری

### ۳) مراقبت از فرزندان کارکنان

- مهدکودک در محل کار

- سیستم ارجاع و منابع مراقبت

- کمک‌های مالی

- برنامه‌های تعطیلات و تابستانی

### ۴) اقدامات حمایتی

- تأمین امکانات مشاوره برای شاغلین

- اطلاع‌رسانی در همه موارد از جمله سیاست‌های تعادل کار - زندگی

- برنامه‌های آموزشی

گرچه بر اساس شواهد موجود و برخلاف افزوده شدن به تعداد و دامنه سیاست‌های تعادل کار و زندگی، شاغلین اتحادیه اروپا از امتیازاتی که به آنها داده شده استفاده نمی‌کنند. به طور نمونه در سال ۲۰۰۳ فقط ۲۷ درصد از شاغلین کشور آلمان که استحقاق استفاده از مرخصی‌های پدر و مادر شدن را داشته‌اند، واقعاً از آن استفاده کرده‌اند (Dulk and Peper ۲۰۰۹ به نقل از Portegijs et.al ۲۰۰۴).

پژوهش‌های انجام شده برای روشن شدن دلایل عدم استفاده از این فرصت‌ها با وجود تصویب و ابلاغ سیاست‌ها و حتی اجباری بودن اجرای برخی از آنها حاکی از آن است که نگرش‌ها و حمایت‌های مدیریتی در برخورداری کارکنان از این فرصت‌ها بسیار کلیدی است. زیرا وقتی به مرحله استفاده از سیاست‌ها می‌رسد، این مدیران هستند که اطلاعات را به شاغلین منتقل نمی‌کنند و سیاست‌های مصوب برای برقراری تعادل میان کار و زندگی شاغلین که جزو حقوق اجتماعی آنهاست، پذیرفته و اجرا نمی‌شود.

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند (Dulk and peper ۲۰۰۹)؛ سیاست‌هایی که اجرای آنها به طور روشن یا ضمنی موکول به موافقت و نظر مدیران می‌شود، با تقاضای کارکنان کمتر موافقت می‌شود و یا مدیران سعی می‌کنند با مذاکره و چانه‌زنی شرایط را به نفع خودشان تغییر دهند. بنابراین مدیران نقش کلیدی را در کارایی سیاست‌های تصویب شده برای برقراری تعادل میان کار و زندگی شاغلین را دارند.

## ۲. سهم شدن زنان و مردان در برقراری تعادل

رضایت از تعادل میان کار و زندگی وقتی حاصل می‌شود که حقوق فردی برای زندگی در محیط کار و بیرون از آن پذیرفته شده و به عنوان یک هنجار برای حفظ منافع متقابل فرد، سازمان و جامعه مورد احترام قرار گیرد. سیاست‌های متمرکز بر افزایش اشتغال زنان با برقراری تعادل میان کار و زندگی به یک عامل مهم و تعیین‌کننده ارتقا نیروی انسانی زنان در بازار کار و استفاده از سرمایه اجتماعی کشور برای توسعه تبدیل شده‌است.

کاملاً مشخص است که تعادل کار و زندگی به میزان زیادی به شرایط شخصی فرد شاغل بستگی دارد؛ مانند تمایل به انجام کار پاره‌وقت پدر یا مادر، وجود بچه(ها) و یا سالمند در خانواده و این‌ها ویژگی‌هایی است که در طول زندگی فرد تغییر می‌کند. به هر حال بر اساس آخرین اطلاعات سال ۲۰۱۶ در کشورهای اتحادیه اروپا نرخ اشتغال مردان به طور متوسط بیشتر از زنان است. ۷۲ درصد از مردان و ۶۱ درصد از زنان شاغل بوده‌اند. مردان در سن کار (۱۵ تا ۶۴ سال) به طور متوسط ۳۹/۲ ساعت در هفته و زنان ۳۲/۷ ساعت کار می‌کرده‌اند. نرخ بیکاری زنان و مردان در اروپا تقریباً تفاوتی نداشته و فقط ۳/۰ درصد (مردان ۴/۸ و زنان ۷/۸ درصد) زنان بیش از مردان خود را بیکار اعلام کرده‌اند.

در میان زنان و مردان شاغل در کشورهای اروپایی، پست‌های سازمانی بالاتر و مدیریتی بیشتر توسط مردان اشغال می‌شود، به طوری که زنان فقط ۳۳ درصد از مدیران اتحادیه اروپا را تشکیل می‌دهند.

یک جنبه مهم از سازگار نمودن تعهدات کاری با زندگی خانوادگی و شاید متداول‌ترین آن، کار پاره‌وقت است، تصمیم و اقدام به انجام کار پاره‌وقت بین زنان و مردان به طور برابر توزیع نشده‌است. در سال ۲۰۱۶ در کشورهای اتحادیه اروپا حدود ۳۲ درصد از زنان به کار پاره‌وقت اشتغال داشته‌اند و این سهم در میان مردان شاغل کمتر از ۹ درصد گزارش شده‌است. در میان کشورهای اروپایی، هلند بالاترین نرخ اشتغال پاره‌وقت زنان (۷۷ درصد) و مردان (۲۶ درصد) را گزارش کرده‌است و با فاصله زیادی کشورهای اتریش و آلمان با حدود ۴۶ درصد از زنان شاغل پاره‌وقت قرار دارند.

گرچه غالباً تصور می‌شود که کار پاره‌وقت به برقراری تعادل میان کار و زندگی کمک می‌کند. اما لازم است که آثار بالقوه منفی این نوع کار در بلندمدت بر زندگی فرد، کسب درآمد و پیشرفت‌های شغلی و همچنین

درآمد دوران بازنشستگی در نظر گرفته شود. بنابراین کار پاره‌وقت شاید فقط در مدتی از طول دوره زندگی به کار آید.

### ۳. زندگی خانوادگی

تأثیر کار بر کیفیت زندگی بستگی به برقراری تعادل میان کار و خانواده دارد که با اضافه شدن بچه‌ها به خانواده و مسئولیت‌های مادری و پدری (به‌ویژه در دوره‌ای که بچه‌ها در سنین پیش از مدرسه هستند) در اغلب موارد مادر از ساعت کاری خود کاسته و یا از بازار کار خارج می‌شود.

بیشترین سهم اشتغال متعلق به زنان دارای یک فرزند است (۷۱ درصد) و میزان این سهم با افزایش تعداد فرزندان به سه یا بیشتر، به رقم ۵۵ درصد کاهش می‌یابد. و این در حالی است که با افزایش تعداد فرزندان بر سهم اشتغال مردان افزوده شده (از ۷۳ درصد به ۸۴ درصد) و شکاف میان نرخ اشتغال زنان و مردان با افزایش تعداد بچه‌ها بیشتر می‌شود.

اطلاعات کشورهای اروپایی نشان می‌دهد که وجود فرزندان در خانواده (گروه‌های IV, V, VI دارای فرزندان کمتر از ۱۸ سال سن هستند) سبب کاهش ساعات کاری مادران و افزایش ساعات کار پدران شده‌است، البته زنان و مردان اروپایی هر دو ترجیح می‌دهند که در این مرحله از زندگی ساعات کمتری را به کار اختصاص دهند.

اما برقراری تعادل میان کار و زندگی فقط از طریق تغییر میزان و نوع فعالیت‌ها در بازار کار اتفاق نمی‌افتد بلکه تقسیم کار منصفانه در درون خانواده و مشارکت بیشتر مردان در انجام کارهایی که در گذشته‌ها صرفاً جزو وظایف زنان و مادری تعریف می‌شد، نقش بسیار مهمتری در ایجاد تعادل میان کار با دستمزد و کار در خانه (کار بدون دستمزد) دارد.

بر اساس اطلاعات سال ۲۰۱۶ در کشورهای اروپایی زنان همچنان سهم بیشتری از مسئولیت مراقبت از بچه‌ها و کمک به آموزش آنها را بر عهده دارند. به‌طوری که ۹۲ درصد از زنان در سن ۲۵ تا ۴۹ سالگی (با فرزندان کوچکتر از ۱۸ سال) از فرزندانشان مراقبت می‌کنند. اما پذیرش مسئولیت‌های بچه‌ها توسط پدران نیز قابل توجه است و ۶۸ درصد از مردان کشورهای اروپایی در مراقبت از بچه‌ها و کمک به آموزش آنها مشارکت می‌کنند.

همانگونه که در اطلاعات ارائه شده به تفکیک کشورهای اتحادیه اروپا مشخص است، میزان مشارکت مردان در پذیرش مسئولیت بچه‌ها در همه کشورهای به یک اندازه نیست. در تنظیم کشورها به ترتیب از کمترین به بیشترین تفاوت بین زنان و مردان در انجام وظیفه مراقبت از بچه‌ها و پرورش آنها می‌توان مشاهده نمود که کمترین تفاوت میان سهم مادران و پدرانی که به کار آموزش و مراقبت از بچه‌ها می‌پردازند در کشور سوئد (۹۶ درصد از زنان و ۹۰ درصد از مردان) و بیشترین تفاوت میان زنان و مردان در کشور یونان گزارش شده است (۹۵ درصد زنان و ۵۳ درصد از مردان).

سیاست‌های طراحی شده برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی زنان و مردان شاغل در جامعه اروپایی در جهت ترویج ایده تقسیم کارهای درون خانه به صورت منصفانه است که به نظر می‌رسد مردان اروپایی تمایل کمتری در این زمینه‌ها داشته و بیشتر راغب مشارکت در امور مربوط به فرزندان هستند. به طوری که در انجام بخشی دیگر از مسئولیت‌های خانه و گذران امور اعضای خانواده، پختن غذا و انجام کارهای شستشو و نظافت و همه آنچه که «کارهای خانه» به آن اطلاع می‌شود، ۳۴ درصد از مردان مشارکت دارند (در مقایسه با ۶۸ درصد کارهای مربوط به بچه‌ها). به طور کلی ۷۹ درصد از زنان شاغل اروپایی عهده‌دار کارهای خانه هستند. در این زمینه نیز کمترین تفاوت میان سهم زنان و مردان در آشپزی و کارهای خانه در کشور سوئد و بیشترین تفاوت در کشور یونان گزارش شده است.

#### ۴. نتیجه‌گیری

در آخرین پیمایش انجام شده در سال ۲۰۱۶ اکثریت شاغلین پاسخگو، فارغ از جنسیت و وضعیت شغلی، بر این نظر بوده‌اند که ساعات کار آنها با زندگی خصوصیشان در تعادل است و ۸۲ درصد از سازگاری میان ساعات کار و زندگی خانوادگی و سایر تعهدات اجتماعی خود راضی بوده‌اند. بر اساس اطلاعات گردآوری شده زنان از تعادل کار و زندگی بیشتر از مردان اظهار رضایت می‌کرده‌اند. احتمالاً دلیل رضایت کمتر مردان، ساعات کار بیشتر آنها در هفته است و شاید هم زنان شغل‌هایی را انتخاب می‌کنند که برقراری تعادل میان تعهدات کار و امور خانواده آسان‌تر است.

فقط ۱۱ درصد از پاسخگویان گفته‌اند که شغلشان مانع از صرف وقت آنها با خانواده به اندازه‌ای که دوست داشتند، شده است. در این اظهار نظر تفاوت معنی‌داری بین زنان و مردان وجود ندارد. البته این سهم در پیمایش‌های پیشین حدود بیست درصد گزارش شده است، به عبارت دیگر حدود یک پنجم از شاغلین

(پاسخگویان) به مشکلاتی در برقراری تعادل میان کار و زندگی اشاره کرده بودند که نشان‌دهنده روند کاهش‌یابنده میزان نارضایتی از دشواری برقراری تعادل میان کار و زندگی در کشورهای عضو اتحادیه اروپا است.

بر اساس تمام اطلاعات موجود (که هر ساله گردآوری می‌شود و فقط بخش بسیار کوچکی از آن در این مقاله ارائه شد) و با توجه به برنامه بلندمدت کشورها برای دستیابی به کیفیت اشتغال بهتر و استفاده کارآمد از سرمایه‌های انسانی، کمیسیون اروپا پیشنهاد نموده‌است که سیاست‌های حمایت‌کننده برای برقراری تعادل میان کار و زندگی مادران و پدران علاوه بر اینکه باید با «دیدگاه طول دوره زندگی» تنظیم شود، بلکه باید همچنان توزیع برابر کار با دستمزد و بدون دستمزد در خانه را بین زنان و مردان ترویج و تشویق نمایند.

منبع: شماره ۲۳ نشریه راه ابریشم - ژاله شادی‌طلب، استاد دانشگاه