

# استرس به فرسایش روانی زنان کارگر منجر می‌شود

نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که زنان کارگر استرس بیشتری را نسبت به مردان در محیط‌های کاری تجربه می‌کنند، مسئله‌ای که معصومه صیدی، دکترای روانشناسی در گفت‌وگویی با «آتی‌نو» آن را موشکافی کرده است.



که توان برنامه‌ریزی را محدود می‌کند نیز همواره زنان شاغل را بیش از مردان در معرض سردرگمی و عدم اطمینان که بسیار مخرب و آسیب‌زاست، قرار می‌دهد.»

## خودشناسی؛ گام اول مقابله با استرس

صیدی یکی از بهترین راه‌های مقابل با استرس را در گام اول، شناخت کامل خود دانست و گفت: «خودشناسی و اشراف بر توانمندی‌ها و محدودیت‌های واقعی خود از اهمیت بالایی برخوردار است؛ اینکه بدانیم هیچ فردی نمی‌تواند در تمام زمینه‌ها عالی و عاری از خطا باشد. تعدیل سطح انتظارات از خود و کمک گرفتن از اعضای خانواده برای انجام بخشی از کارها می‌تواند فشار روانی زنان شاغل را تا حدودی کاهش دهد.

علاوه بر آن، گنجاندن یک‌سری فعالیت‌های شخصی مانند پیاده‌روی، ورزش، مدیتیشن، خواب و استراحت کافی، کنترل مصرف کافئین و توسعه حمایت‌ها و فعالیت‌های اجتماعی نقش مهمی در تعدیل استرس زنان دارد.»

صیدی در پاسخ به این پرسش که چگونه زنان کارگر

استرس در زندگی تمام افراد شاغل وجود دارد و به گونه‌های مختلف به آن فشار روانی وارد می‌کند. فشار روانی ناشی از شغل از جمله استرس‌هایی است که اگر بیش از حد باشد، علاوه بر بروز عوارض جسمی، روانی، رفتاری و کاهش کیفیت عملکرد فرد، می‌تواند اهداف سازمانی را نیز تهدید کند.

عهده دارند شرایط بسیار سخت‌تر نیز می‌شود؛ چراکه آن‌ها ناگزیرند در چند جبهه هم‌زمان حضور داشته‌باشند و مقاومت کنند.» او احساس عدم امنیت روانی در ارتباطات و بخصوص در محیط کار را از مهم‌ترین عوامل مهم استرس و فرسودگی شغلی دانست که به‌صورت عام سبب استرس و نگرانی زیاد می‌شود. صیدی در پاسخ به پرسش تأثیر نقش و نظر اطرافیان در نحوه مقابله زنان کارگر با استرس گفت: «نگاه به زنان و پیامی که به‌صورت پنهان و آشکار به آن‌ها داده شده به‌گونه‌ای بوده که پذیرش و مورد احترام بودن‌شان را به بی‌عیب و نقص بودن وابسته کرده است. این مسئله نوعی نگرانی را ایجاد می‌کند که به‌واسطه آن، کوچک‌ترین تخطی از معیارهای تعیین‌شده می‌تواند به حذف و یا نخواستنی بودن آن‌ها منجر شود.»

صیدی در بیان عوامل بازدارنده بر خورد درست با استرس‌ها در زنان کارگر گفت: «بخشی از این موضوع مربوط به عدم شناخت درست استرس و منابع استرس می‌شود. این زنان به‌دلیل فعالیت‌های کاری بیرون از منزل با دو نوع متفاوت از استرس روبه‌رو هستند. رویایی و مدیریت استرس به مهارت‌های مقابله‌ای از نوع حل مسئله نیاز دارد و نبود این مهارت می‌تواند شرایط را بغرنج‌تر و استرس را تشدید کند. همچنین محدودیت حمایت‌های اجتماعی از سمت خانواده، دوستان و محیط نیز عامل مؤثری در مدیریت استرس زنان است.»

صیدی استفاده زنان از خدمات روان درمانی را اینچنین تشریح کرد: «نبود یا کمبود امکانات درمان و مشاوره، گران و زمان‌بر بودن هزینه درمان و تحت‌پوشش بیمه نبودن خدمات روانشناسی دسترسی زنان به خدمات درمانی را کاهش می‌دهد. متأسفانه در اغلب کارگاه‌ها سلامت روان کارکنان و کارگران اولویت ندارد و در شرایط تأکید بر نتیجه‌گرایی به هر قیمتی، زمینه بروز و تداوم استرس را در نیروی انسانی و به‌ویژه زنان شاغل کارگر شدت می‌بخشد.» او ادامه داد: «نبود یا کمبود امنیت شغلی و قرار دادهای کوتاه‌مدت

## گزارش

کودک کار تنها کودکی که سر چهارراه گل می‌فروشد نیست! کودک کار مجبور به فعالیت در کارگاه‌های زیرزمینی و گرفتار در دام تکی‌گری و مافیای پیمانکاران جمع‌آوری ضایعات و زباله‌های شهری است. با این وصف در عین پذیرش مسئله کار کودک در کشور، این پرسش مطرح می‌شود که اصلاً آیا کار کودک

افشین محمدی در گفت‌وگو با «آتی‌نو» در پاسخ به اینکه آیا مواد قانونی در حمایت از قانون کودکان کار در کشور ما اجرا می‌شود یا خیر، گفت: «در کنوانسیون حقوق کودک، تدوینگران تعیین حداقل سن کار کودک را به قوانین داخلی کشورها واگذار کرده‌اند که البته این امر راه را برای اعمال سلیقه در زمینه تدوین حقوق کودک و حقوق کار در قوانین داخلی کشورها باز می‌گذارد.» افشین محمدی گفت: «در کشور ما، در زمینه کار کودک قوانین متفاوتی تصویب شده؛ قوانین مختلفی اعم از قانون کار، قانون مجازات اسلامی، قانون الحاق به کنوانسیون ۱۸۲ سازمان بین‌المللی کار و غیره که در مجموع مندرجات کافی برای حفظ حقوق کودکان و جلوگیری از بهره‌کشی را دارند، اما در عمل همچنان شاهد کار کودکان هستیم که در کارگاه‌هایخصوص کارگاه‌های زیرزمینی مشغول هستند و یا اینکه کارگاه‌های غیررسمی داریم که بدون مجوز کار می‌کنند.»

## کودکی فراموش شده

محمدی در ادامه صحبت درباره وضعیت کودکان کار گفت: «علت اینکه قوانین اجرا نمی‌شوند وجود کارگاه‌های غیررسمی، بدون مجوز کار و شناسنامه است. بخشی از مشکلات مختص کشور ما نیست و بسیاری از کشورها در این حوزه ضعیف هستند، اما آن‌ها با مدل دیگری از جمله استفاده از نیروی مردمی، با چنین مشکلاتی مقابله و این خلأ را جبران می‌کنند. آیا اگر ما به‌عنوان شهروند بینیم کارگاهی از یک کودک بهره‌کشی می‌کند، می‌توانیم آن را گزارش کنیم یا خیر؟ همان‌طور که اگر در خانواده‌ای یک کودک سوءرفتار شود، معمولاً از کنار آن می‌گذریم و می‌گوییم به ما ارتباطی ندارد. در حالی که اگر یک فرهنگ قوی در حمایت از کودکان وجود داشته باشد هر شهروند به‌عنوان ناظر می‌تواند خشونت‌ها را گزارش کند تا نهاد‌های مرتبط آن را پیگیری کنند.» او با اشاره به تأثیر وضعیت اقتصادی جامعه بر ازدیاد جمعیت کودکان کار گفت:

می‌توانند در برخورد درست با استرس‌ها توانمند شوند؟ پاسخ داد: «سازمان‌ها و شرکت‌ها در این زمینه می‌توانند نقش بسزایی داشته‌باشند و از طریق غربالگری‌های مرتب، سلامت روان کارکنان خود را سنجش و امکانات درمانی و توانمندسازی آنان را فراهم کنند.» او بر ضرورت حضور مرتب روانشناس بالینی و صنعتی در سازمان‌ها اشاره کرد و گفت: «حضور مشاور و برگزاری دوره‌های تعریف‌شده و دقیق در ارتباط با آموزش مهارت‌های زندگی می‌تواند تأثیر زیاد و ماندگاری در کاهش استرس زنان شاغل داشته‌باشد.»

صیدی ایجاد بستر امنیت‌روانی در محیط‌های کاری را یکی از اقدامات بنیادی سازمان‌ها در کمک به مدیریت استرس، توانمندسازی و توسعه فردی و شغلی کارکنان خواند و تأکید کرد: «ایجاد تغییر و انعطاف در زمینه انتظارات کارگاه‌ها و سازمان‌ها در کاهش و مدیریت استرس نیروی انسانی تا حدودی مؤثر است. اگر تعیین شرح شغل مدون و تعریف‌شده دقیق و به‌درستی انجام شود، نه‌تنها فشار روانی بر کارگران و کارکنان کمتر می‌شود بلکه میزان بهره‌وری فردی و سازمان نیز ارتقا می‌یابد.»

## بررسی موانع قانونی به کارگیری اطفال در مشاغل

در کارگاه‌ها و کف خیابان قانونی است؟ و در صورت غیرقانونی بودن، عدم اجرای قوانین نیز مسئله‌ای تأمل‌برانگیز است. افشین محمدی، وکیل پایه یک دادگستری معتقد است که وجود کارگاه‌های زیرزمینی و غیرقانونی در سایه نبود نظارت‌های دقیق بعضاً به گسترش و حادث شدن مسئله کودک کار در کشور دامن می‌زند.

## لزوم رسمیت بخشی به جایگاه حقوقی مستقل کودک

محمدی در مورد ارائه راهکاری قاطع برای مبارزه با کار کودکان گفت: «راهکار اصلی، به رسمیت شناختن کودک کار به‌عنوان شهروند و قائل شدن منزلت و جایگاه حقوقی مستقل برای اوست. اگر بخواهیم با معضل کار کودک مبارزه کنیم، باید علت‌ها را بشناسیم. علاوه بر شناخت، روش‌های مبارزه نیز مهم است. زمانی که قانونی در اختیار داریم باید سازوکارهای اجرایی و نهاد نظارت‌کننده هم داشته باشیم. برای مثال کار کودک زیر ۱۵ سال منع شده و اگر کارفرمایی کودک‌ی را به کار می‌گیرد باید ببینیم چگونه می‌شود در آن مداخله کرد؟ چگونه می‌توان جلوی والدینی را گرفت که کودک‌انی را برای کار می‌فرستند و اینکه در مجاری قانونی چه سازوکاری وجود دارد که خانواده را مجاب کنیم تا کودک خود را سر کار نفرستد.»

او وکیل دادگستری ادامه داد: «حال فرض کنید سازوکار را پیدا کردیم، اما می‌بینیم خانواده آن‌قدر فقیر است که بقای او وابسته به کار کودک است؛ اینجا باید چه کار کنیم؟ آیا ما سیستم‌های رفاهی مناسبی داریم که خلأهای خانواده را پوشش دهد و آیا چتر حمایتی لازم وجود دارد؟ پاسخ به این پرسش‌ها می‌تواند به تدریج ما را به‌سوی حل این معضل روبه‌رشد ببرد که البته عزم جدی مسئولان مربوطه و مشارکت تمام شهروندان را می‌طلبد. برای راه‌یابی از این وضعیت و حمایت از حقوق کودکان که می‌تواند صدمات غیرقابل جبرانی برای جامعه داشته باشد، قانون‌گذار داخلی باید با اصلاح قوانین و جرم‌نگاری برای کارفرمایان کودکان و نظارت کافی بر نهاد خانواده و فضای مجازی در مقابل تعرض به حریم خصوصی کودک بایستد. همچنین افزایش اطلاعات خانواده‌ها از مضرات کار کودکان و ریشه‌کنی فقر ضرورتی اصلی و نیازمند برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت است.»



جمع‌آوری کودکان کار نیست، گفت: «درست است که مسئله کودکان کار، از جمله بزرگ‌ترین نگرانی‌های اجتماعی در سطح کشور است و هر نهاد با توجه به محدوده اختیارات خود، در تلاش برای رفع این مشکل است، اما جمع‌آوری این کودکان به‌وسیله ماشین‌های گشت و...، پاندهای سوءاستفاده از این کودکان را حریص‌تر می‌کند. چراکه پاندها با از دست دادن هر یک از کودکان کار که نیروی انسانی آن‌ها محسوب می‌شود، در صدد به‌کارگیری کودک دیگری برمی‌آیند. کودکان دستگیر شده احساس بی‌اعتمادی می‌کنند، از شهرداری و پلیس می‌هراسند و از آن‌ها متنفر می‌شوند. بایدگران خشونت می‌ورزند چون خود مورد خشونت واقع شده‌اند. این کودکان کاپوس‌های شبانه و خواب‌های آشفته را تجربه می‌کنند. همچنین دچار احساس حقارت، خودکم‌بینی و افسردگی می‌شوند. حال سؤال این است در این خصوص چه کسانی پاسخگو خواهند بود؟

«اصلی‌ترین علت کار کودکان در کشور مشکلات مالی برخی خانواده‌هاست. هر چند سازمان‌ها و نهادهای مربوطه از جمله سازمان بهزیستی در حد امکانات و بودجه خود در این زمینه اقداماتی کرده‌اند، اما اقدامات انجام شده در مقابل وضعیت موجود کافی نیست.»

## اقدام غیرمؤثر جمع‌آوری کودکان کار

او وکیل پایه یک دادگستری در پاسخ به پرسشی مبنی بر اینکه آیا یادستگیری و جمع‌آوری کودکان کار، مسئله حل می‌شود یا خیر، نحوه برخورد با این مشکل را چنین توضیح داد: «تقریباً بسیاری از کشورهای در حال توسعه با پدیده کودکان کار و نوع برخورد با آن‌ها مواجهیم و بدیخته‌خانه‌ساده‌ترین راه برای برخورد با این پدیده، جمع‌آوری و دستگیری این کودکان است. راهکاری که در واقع اصلاً راهکار نیست بلکه به‌نوعی پاک‌کردن صورت مسئله در رابطه با کودکان کار است.» او، اشاره به اینکه موافق

## یادداشت

## برتری‌های کارگران مبتلا به اختلال اوتیسم



ویدا اسمیع

مدیریت‌کننده‌ی بخش روانشناسی

بیماران مبتلا به اوتیسم، در بزرگسالی و هنگامی که تحصیلات خود را به پایان می‌رسانند با مشکلاتی در زمینه اشتغال مواجه می‌شوند. فقدان آموزش‌های شغلی ویژه این افراد، فقدان حمایت و پذیرش اجتماعی، نبود محیط کار سازگار و نظارت‌شده و برنامه‌مدون و برنامه‌ریزی مناسب در زمینه اشتغال از جمله مشکلات و معضلات جوانان دارای اختلال طیف اوتیسم و خانواده‌های‌شان است. شرکت آلمانی SAP (تولیدکننده نرم‌افزار) در یکی از تولیدات خود، فواید بهره‌گیری از کارکنان اوتیسم را برای صاحبان کسب‌وکارها معرفی کرده است. توجه به جزئیات، قابلیت نشان دادن نقاط ضعف و پیروی دقیق از دستورالعمل‌ها موارد رایج در تمام افراد دارای اختلال اوتیسم است که دارایی‌های کمیاب و ارزشی به‌شمار می‌آیند. اگر یک فرد مبتلا به اوتیسم با عملکرد بالا - و نه بساطیف معلولیت شدید - در فضا و جایگاه مناسب شغلی و کاری قرار گیرد، می‌تواند در توسعه و تحول آفرینی کارگاه و یا سازمان مؤثر باشد. فرد دارای اختلال اوتیسم به دلیل وسواس و دقت در امور محوله، داشتن تمرکز انتخابی، حافظه بلندمدت عالی و حافظه فعال قابل توجه، تجسم فضایی مناسب، کلیشه‌ای بودن رفتار جهت نظم و ترتیب امور محوله، ریزبین بودن و توجه جز به کل، به کارگر یا کارمندی متعهد و دقیق در مجموعه کاری و فضای سازمانی تبدیل می‌شود. مشاغلی مانند تکسین خودرو، تایپست، آرشو، کتابداری، بسته‌بندی کردن حبوبات، تهیه و مونتاژ زبورآلات، قالببافی، چرم‌دوزی و درست‌کردن کیف پول و کیف دستی، نواختن موسیقی، باغبانی، پرورش ماهی، نقاشی، حک آثار نقاشی افراد دارای اختلال اوتیسم بر روی البسه و... از علایق این افراد است.

این افراد به‌دلیل وسواس فکری و عملی در صنایع بسته‌بندی و طبقه‌بندی اجناس در فروشگاه‌ها، قابلیت چیدمان بسیار منظم را بر اساس تعداد و تنوع اجناس دارند. همچنین امور نگهدیانی در فضاها و محیط‌های مرتبط با امور حیوانات، دفترداری مدارس، چاپ و تکثیر مجموعه‌های انتشاراتی، آشپزی در آشپزخانه‌های رستوران‌ها و چیدمان میزهای هتل‌ها، چک اتاق‌های هتل پس از تخلیه (به‌لحاظ حافظه بلندمدت و دقیق و تمرکز بالا)، امور حسابداری معمول (و نه پیچیده) و... در مجموع، تمام مشاغل با رابرابر جوع محدود و فضای فیزیکی دور از نور غیرمستقیم، صدای پس‌زمینه محیطی و فاقد بوهای محرک شامه می‌توانند در شکوفایی مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد دارای اختلال اوتیسم مؤثر باشند. با توجه به شناخت مزایای افراد مبتلا به اوتیسم، کمپانی‌های بی‌شماری - مخصوصاً فعالان در بخش فناوری - در برخی کشورهای توسعه‌یافته آن‌ها را به استخدام خود درمی‌آورند و محیط کاری متناسب با روحیات‌شان را فراهم می‌کنند. اگر کارفرماها یا رؤسای کارخانه‌ها و سازمان‌های ما انعطاف در ساعات کاری، تکنیک همدلی نیابتی (از دیدگاه فرد به مسائل و امور نگاه کردن) و درک درست از شرایط این افراد داشته باشند، می‌توانند به موانع ارتقای راندمان کاری این گروه خاص از نیروی انسانی خود، سطح کارگاه و سازمان متبوع خویش را نیز بهبود بخشند. در مجموع، اگر اشتغال با نظارت، حمایت‌های اجتماعی، آموزش و برنامه شغلی ویژه و مناسب اوتیسم همراه باشد، می‌تواند به کسب توانمندی چشمگیری در بزرگسالان دارای اختلال طیف اوتیسم با عملکرد بالا (اعم از عزت نفس، افزایش مسئولیت‌پذیری و شادکامی) کمک کند.

