



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

DOI: 10.22067/social.2023.77254.1190

مقاله پژوهشی

چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان

(مورد مطالعه: پرونده‌های شکایات زنان شاغل در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران)

زینب قتولی (دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گروه‌های اجتماعی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)

zeinab.gh63@gmail.com

فرح ترکمان (استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، نویسنده مسئول)

ft134033@gmail.com

عالیه شکرپیگی (دانشیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)

ashekarbeugister@gmail.com

چکیده

طرح قوانین حمایتی در حوزه‌ی اشتغال عمومی و به ویژه اشتغال زنان در ایران، بخش لاینفکی از وضعیت اشتغال زنان را تحت شعاع خود قرار داده است. در این تحقیق با بررسی پرونده‌های شکایات زنان شاغل در تهران به بررسی چالش‌هایی پرداخته شده که کیفیت اجرای قوانین حمایتی مندرج در قانون اساسی ایران را در برمی‌گیرد. این تحقیق توصیفی بر اساس روش تحلیل محتوا صورت گرفته و با توجه به تکنیک تحلیل محتوای مقوله‌ای به کیفیت قوانین با توجه به شکوایه‌های زنان شاغل در تهران پرداخته است. جامعه‌ی آماری شامل تعداد ۶۳۵۰۲ پرونده‌ی مربوط به شکایات زنان است که از این میان ۳۸۰ دادخواست مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که کیفیت مربوط به

نشریه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، سال نوزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱، شماره پیاپی ۴۲ صص ۸۵-۵۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۹ تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

اجرای قوانین در سطح پایینی قرار دارد و همین موجب کتمان یا بی توجهی نسبت به بعضی از مطالبات زنان شده است.

کلید واژه‌ها: قوانین حمایتی، کیفیت قوانین، زنان شاغل، تهران

۱. مقدمه

در زمینه اشتغال و شرایط کار، اساسنامه‌ی سازمان بین‌المللی کار، اصل عدم تبعیض شغلی را به رسمیت شناخته و آن را به یکی از اهداف سازمان مبدل ساخته است. قانون کار ایران هم با تبعیت از قانون اساسی، اصل عدم تبعیض در اشتغال را مورد تأکید قرار داده به طوری که دولت ایران از اولین کشورهایی است که به مقاله‌نامه مربوط به منع تبعیض شغلی ملحق گردیده و از این حیث مقررات مندرج در آن بخشی از نظام حقوقی ایران محسوب می‌شود. مطابق معیارهای بین‌المللی کار، اعمال تبعیض مذهبی و دینی در روابط کار ممنوع است. در زمینه‌ی اشتغال ارائه خدمات و تسهیلات به زنان و همچنین تشویق کارفرمایان به استخدام زنان از طریق معافیت مالیاتی یا تخصیص خدمات دولتی به آنها تدابیری مفید برای رفع تبعیض از زنان شاغل می‌باشند.

عوامل بسیاری موجب شده تا میزان اشتغال زنان و کیفیت اشتغال آنها با موانع بسیاری همراه باشد. عواملی چون، موانع فرهنگی همچون وابستگی زن به مرد، سلطه‌ی مردسالاری و پدرسالاری، تقسیم جنسیتی کار و ...، موانع اجتماعی، همانند ناامنی برای حضور زنان در بازار، محدودیت‌های اجتماعی برای فعالیت زنان در بازار، آزار جنسی و ... موانع حقوقی/مدیریتی، همانند فقدان مواد حقوقی حمایتی، نبود دستگاه نظارتی و حمایتی و ... موانع آموزشی، پایین بودن سطح سواد زنان، نبود مهارت و دانش کافی برای بازار، عدم تخصص، نبود ساختار آموزشی در راستای اهمیت اشتغال زنان و ...، موانع اقتصادی، نداشتن پشتوانه‌ی مالی لازم، نداشتن وثیقه و ضامن، عدم توانایی چانه‌زنی برای دریافت تسهیلات و ... در این امر نقشی اساسی دارند. به همین دلیل در حقوق بین‌المللی و حقوق ایران، همچنانکه پیشتر در قوانین کار برای مردان وضع شده بود، حمایت‌هایی در جهت سلامت

زنان کارگر در مقابل آثار ناشی از اشتغال در کارهای سخت، خطرناک و زیان‌آور، در قانون کار درج گردید. در قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱، چگونگی رابطه‌ای که مستخدم و دولت را به هم پیوند می‌دهد، از جمله مباحثی است که اندیشمندان حقوق اداری در پاسخ به آن نظرهای گوناگون و متنوع ابراز داشته‌اند و هر یک دلایلی در اثبات عقایدشان بیان نموده‌اند. پیشتر به عقیده‌ی اندیشمندان حقوق اداری، رابطه‌ای که مستخدم را به دولت پیوند می‌داد، قرارداد موجود بین آنها بود؛ زیرا مستخدم به میل خود تمامی حقوق و الزامات ناشی از قرارداد را قبول می‌کرد و خود متعهد به اجرای آن می‌شد. امروزه نظریه‌ی قراردادی بودن استخدام را بیشتر علمای حقوق اداری رد می‌کنند و اظهار می‌دارند اگر وضع مستخدم هم مردان و هم زنان از بدو خدمت تا خروج آن مورد بررسی و مذاقه دقیق قرار داده شود، مشاهده می‌شود تمامی حقوق و الزامات مستخدم ناشی از مقررات و قوانینی است که به طور یک جانبه از طرف دولت وضع و در واقع به او تحمیل می‌شود و در کمتر مواردی نظریه‌ی مد نظر قرار می‌گیرد. دولت هر موقع صلاح بداند می‌تواند شرایط کار، حقوق و مزایای بازنشستگی و تمامی مقررات استخدامی را تغییر دهد؛ بنابراین دولت و نهادهای منتسب به آن قدرت بلامنازع خواهند بود.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در حوزه جامعه‌شناسی کار و اشتغال به مطالعه کیفیت حقوق حمایتی اشتغال زنان پرداخته است در صدد پاسخ به سوال اصلی قوانین و آیین‌نامه‌ها در رابطه با اشتغال زنان با چه چالش‌هایی روبه‌رو است؟ بر آمده است.

-اهداف تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

هدف کلی این تحقیق کاربردی توصیفی شناخت چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی زنان شاغل بر اساس شکوایه‌ها و دادخواست‌ها در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران است.

اهداف جزئی:

- شناخت کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان در درخواست مطالبات حقوقی

- شناخت کیفیت قوانین اجرای حمایتی اشتغال زنان در دستیابی به حقوق
- شناخت کیفیت قوانین اجرای حمایتی اشتغال زنان در پوشش مسائل و مصائب
- شناخت کیفیت قوانین اجرای حمایتی در پوشش مربوط به فساد
- سؤالات جزئی تحقیق به شرح ذیل می باشند:
- در این پژوهش با عنایت به سؤال اصلی فوق‌الذکر سؤالات جزئی زیر مطرح می‌شود:
- سؤال اول: کیفیت اجرای قوانین حمایتی در حوزه‌ی اشتغال زنان و درخواست مطالبات حقوقی به چه صورت بوده است؟
- سؤال دوم: آیا کیفیت اجرای قوانین حمایتی توانسته است، زنان شاغل را در دستیابی به حقوق خود یاری برساند؟
- سؤال سوم: آیا اجرای قوانین حمایتی، کیفیت لازم جهت پوشش مسائل و مصائب زنان در حوزه‌ی اشتغال را دارند؟
- سؤال چهارم: اجرای قوانین حمایتی تا چه اندازه مسائل مربوط به فساد را پوشش داده‌اند؟

۲. مبانی نظری تحقیق

شاید به جرأت بتوان گفت آراء متفکران و اندیشمندان پسا ساختارگرا در حوزه‌ی جامعه‌شناسی حقوق و جامعه‌شناسی زنان بیش از دیگر آراء نظری تأثیرگذار بوده است. این اندیشمندان (میشل فوکو، ژیل دلوز، آنتونی گیدنز، جودی باتلر و ...) تلاش کرده‌اند تا سویه‌های انتقادی جایگاه زن، مفاهیمی چون اشتغال آنان و آسیب‌های این اشتغال را در حیطه‌ی اجتماعی و قانونی مورد بررسی قرار بدهند. در حقیقت این متفکران به انحاء مختلف معتقدند که جایگاه زن چه در موقعیت جنس زن و مفهوم سکسوالیته و چه همچون یک کارگر زن و فرد شاغل جایگاهی پروبلماتیک و مسئله‌دار است. به نظر آنان زنان در جامعه در موقعیت جنس دوم و سوژه‌ی خط خورده و سرکوب شده قرار دارند که نشانه‌های آن را در آمارهای کم زنان در محیط‌های کاری و اشتغال، در میزان آموزش و مشارکت آنان

در جامعه و حوزه‌های عمومی و ... می‌توان مشاهده کرد. علاوه بر این، زنان در موقعیت‌ها و مناسبات مدیریتی و قانونی همواره با مشکلاتی روبرو بوده است. اینگمان و اوپانگ^۱ (۲۰۰۶) معتقدند این مشکلات به ویژه بعد از ازدواج زنان و تغییر در شرایط زندگی آنان بیشتر و عمیق‌تر می‌شود (اینگمان و اوپانگ، ۲۰۰۶، ص. ۱۸۶). "سالانه آمارهای بسیار زیادی از خشونت‌های جنسی و قانونی علیه زنان در محیط کار و ناتوانی قوانین اجرایی در مقابله با این خشونت‌ها منتشر می‌شود که همه مبین ضعف‌ها و آسیب‌های قوانین اجرایی در حمایت از زنان شاغل است" (دیده‌بان حقوق بشر، ۲۰۰۹، ص. ۱۱۷).

با بررسی انتقادی شرایط کار زنان می‌توان آسیب‌هایی را که در حیطه‌ی قوانین و اجرای آنها متوجه‌ی زنان شاغل شده است، مورد بررسی قرار داد. تفاوت‌های زبانی، شیوه‌ی درک شرایط کاری زنان، الگوهای مردسالارانه و مذکر محور، بی‌توجهی به آزارهای جنسی از طرفی و از سوی دیگر تساهل بیشتر قانون با کارفرمایان مرد و خلاءهای قانونی که موجب فرار از دیون کارفرمایان شده است، از جمله مواردی است که به نظر متقدین از جمله دلایلی است که زنان را در حوزه‌های اقتصادی و شغلی با مشکلات بسیاری روبرو ساخته است.

آنچه در این آراء بسیار برجسته است، جایگاه دوگانه‌ی عاملین (زنان و کارفرمایان) و ساختار (های اقتصادی، تاریخی، حقوقی، سیاسی و ...) است که در رابطه‌ای تلفیقی با هم قرار دارند. این متفکران که عموماً تحت عنوان پسا ساختارگرایان شناخته می‌شوند، مفهوم سکسوالیته و زنانگی زنان را عاملی مهم در سرکوب زنان و جایگاه حاشیه‌ای آنها به حساب آورده و از طرف دیگر جایگاه سوژه‌ی فردی را در مبارزات خود به میانجی بدن، مشارکت اجتماعی و ... مورد توجه قرار داده‌اند. به نظر آنان آنچه در این دوران بسیار مهم و برجسته است، امر سیاسی است. سوژه‌ی فردی به میانجی ساختارها و یا علیه آن خود را بازتعریف

1- Engemann, K. M., & Owyang, M. T

می‌کند. برعکس ساختارگرایانی چون لوئیس آلتوسر^۱ (۱۹۶۹) که سوژه را سراسر در دام ساختارها متصور می‌شدند (واترز^۲، ۱۹۹۴، ص. ۱۱۲)، پسا ساختارگرایان رابطه‌ی تلفیقی سطوح کلان و خرد و میانه را در نظر گرفته و در کنار تصور مفهوم کلان، به مفاهیم خرد و میان دامنه‌ایی همچون عاملین فردی و سازمانی هم توجه کرده‌اند. بر این اساس زنان سوژه‌هایی هستند که هر چند تحت استبداد ساختارهای حاکمی چون سیاست، قانون، فرهنگ مردانه و ... هستند اما خود نیز به میانجی همین ساختارها در حال مبارزه و اعلان موجودیت‌اند. به همین دلیل به نظر آنان آنچه می‌تواند در برابر مفهوم قدرت، برجسته شود مفهوم مقاومت است. "زنان امروزه بیش از هر زمانی با مشارکت در بازار و با به چالش کشیدن قوانین کار و متذکر شدن شکاف‌های قانونی که در اساس محصول گفتمان‌های مردانه است، رسالت سیاسی خود را بازیافته‌اند" (برادلی^۳، ۲۰۰۲، ص. ۳).

۱.۲. پیشینه تحقیق

در ایران طی چند دهه‌ی اخیر تحقیقات قابل توجهی در زمینه‌ی اشتغال زنان و قوانین حمایتی انجام گرفته است. تعدادی از تحقیقات اخیر که به شکل مقاله به چاپ رسیده است به شرح زیر است:

مقاله "بررسی و تحلیل عوامل بازدارنده‌ی اشتغال زنان روستایی در شهرستان کاشمر" (سیدامیرمحمد علوی زاده، علی شمس‌الدینی و فاطمه حسینی، ۱۳۹۵)، در این تحقیق ۸ عامل فرهنگی، اجتماعی، سیاست‌گذاری، اقتصادی، فنی، روانشناختی و آموزشی-مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته اند که در این میان عامل سیاست‌گذاری و فرهنگی بیشترین واریانس و عامل روانشناختی کمترین واریانس را در ممانعت از اشتغال زنان داشتند.

1- Louis Althusser
2- Malcolm Waters
3- Bradley

مقاله "مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی" (مریم رفعت جاه و فاطمه خیرخواه، ۱۳۹۱) در این مقاله با بهره‌گیری از تجربه و تخصص مدیران اجرایی سازمان‌ها، موانع و مشکلات اشتغال زنان را شناسایی و راهکارها و شرایط مناسبی برای اشتغال بهینه‌ی زن ایرانی معرفی کرده و معتقدند با توجه به یافته‌ها، همه‌ی مدیران به اهمیت اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی اشتغال زنان باور داشتند. اما زنان بر ضرورت اقتصادی و مردان بر ضرورت اجتماعی اشتغال زن تأکید بیشتری دارند.

مقاله "بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی در سطح ملی (نسرین جزینی، ۱۳۸۳) در این پژوهش زنان شاغل در سطوح دولتی با مسائل و مشکلات مالی، حقوقی و اجتماعی روبرو بوده‌اند.

در تحقیقات انجام شده به چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان کمتر پرداخته شده است و بیشتر بر اهمیت، جایگاه و مشکلات مربوط به اشتغال زنان پرداخته شده است. این تحقیق در تلاش است تا چالش‌های مربوط به اجرای قوانین حمایتی مرتبط با اشتغال زنان را مورد توجه و بررسی قرار بدهد.

بعد از انقلاب اسلامی قوانین کار بیشتر به سوی قوانین حمایتی گرایش پیدا کرد. چنانچه در مصوبه‌ی سال ۱۳۵۸ این مسئله که کارگاه‌های بیش از ده نفر کارگر باید محلی را برای نگهداری از کودکان در نظر بگیرند، به قوانین کار افزوده شد. در سال ۱۳۶۸ بعد از پایان جنگ تحمیلی شرایط برای تغییرات مناسب قوانین کار برای کار زنان و دیگر مستخدمین هموارتر شد. در اصلاحات سال ۱۳۶۸ توجه‌ی ویژه‌ای به حقوق زنان دیده می‌شود (قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳).

-پیشینه قوانین حمایتی از اشتغال زنان در ایران

تلاش زنان برای احقاق حقوق خود و تدوین قوانین حمایتی برای اشتغال آنان را می‌توان بایست محصول تصادم و رویارویی زنان ایرانی و تمدن غربی دانست. این رویارویی هر چند در دوره‌ی قاجاری شروع شده بود، اما شدت یافتن آن در دوران رضاشاه و ارتباط

بیشتر ایرانیان با غربی‌ها و بالاخص با زنان موجب شد تا خود رضاشاه هم تغییر در چهره و لباس و پوشش زنان و تشویق به حضور آنان در بازار و در جامعه را نشانه‌ای از موفقیت و پیشرفت به حساب آورد. توسعه اقتصادی ناشی از عایدات نفتی روزافزون و به دنبال آن توسعه‌ی صنعت نفت و دیدار رضاخان از ترکیه در دوران آتاتورک موجب تغییرات اساسی در ساختارهای سیاسی و اقتصادی ایران و در نتیجه توجه به موقعیت زنان گردید.

بعد از سقوط حکومت ایران در سال ۱۳۲۰ و تبعید رضاخان به آفریقای جنوبی، شرایط برای روی کار آمدن شاه جوان هنوز هموار نبود و همین موجب شد تا محمدعلی فروغی با نام ذکاء الملک نیابت سلطنت را برعهده بگیرد. وی که شخصی آزاداندیش بود توجه شامخی به حقوق زنان و اشتغال آنان داشت. بر اساس دیدگاه علوی زاده و همکاران (۱۳۹۵) دولت ایران در سال ۱۳۲۷ برای تدوین قانون کار، دسته‌ای از کارشناسان و مشاورین حقوقی را از طریق دفتر بین‌المللی کار به ایران دعوت کرد و پس از تدوین این قانون و مشورت لازم با کارشناسان داخلی، طرح قانون کار آماده و به دنبال آن لایحه‌ی اولین قانون کار تدوین گردید. این لایحه از سوی دولت در کمیسیون‌های پیشه و هنر و بازرگانی و دادگستری مجلس با اصلاحاتی به تصویب رسید و به موجب ماده‌ی واحد مصوب ۱۷ خردادماه ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی اجازه‌ی اجرای گزارش کمیسیون‌های مذکور داده شد. هر چند زمان و مدت اعتبار این قانون یکسال و به شکلی آزمایشی تعیین شده بود اما با این اوصاف، این قانون تا ۱۳۳۷ به قوت خود باقی ماند. قانون کار در تاریخ بیست و ششم اسفند ماه ۱۳۳۷ مجدداً بصورت قانون آزمایشی کار برای یکسال اصلاح و تصویب شد و با اصلاحاتی که بعدها نیز در آن به عمل آمد به مدت چند دهه‌ی بعد بر روابط کار و کارگر حاکم بود.

-فصول و قوانین مرتبط با اشتغال زنان در قانون کار

در فصل چهارم قانون مذکور یعنی از ماده‌ی ۱۶ تا ماده‌ی ۲۰ (ماده ۷۵ تا ۷۸ در مصوب جدید) به بیان شرایط کار زنان اختصاص یافته و به موجب آن، کار زنان در شب به استثنای

کار پرستاری در بیمارستان‌ها و مشاغل دیگر به تشخیص وزارت کار، برای زنان ممنوع بود. علاوه بر این، اشتغال زنان در ایام بارداری شش هفته قبل از زایمان و چهارهفته پس از آن برای آنان ممنوع اعلام شده بود و کارفرما حق اخراج آنان را در این دوران نداشت. مادر شیرده نیز به ازای هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرجه‌ی شیردهی به نوزاد خود داشت. چنین قوانینی با توجه به شرایط زنان و حمایت از آنان برای تداوم کار بعد از زایمان در واقع کمک شایان توجهی به زنان بود که البته هنوز هم به قدرت خود باقی است. چیزی که در غرب نیز یکی از اصلی‌ترین چالش‌هایی است که زنان را در عرصه‌ی کار و اشتغال تهدید می‌کند (لودنبورگ و همکاران، ۲۰۱۷، ص. ۱۶۱۲).

قانون اساسی در دوران انقلاب اسلامی ضمن تأکید بر انجام وظایف مادری توسط زنان، زن و مرد را از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار یکسان اعلام نمود. اصل بیستم این مسئله را به صراحت بیان کرده است. به موجب این اصل همه‌ی افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه‌ی حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. به علاوه اصول سوم، بیست و یکم، بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی برخورداری زنان را از حقوق اجتماعی برابر و مساوی با مردان را گوشزد کرده است.

در سطح قوانین عادی نیز نخستین قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در تاریخ ۲۹ آذرماه سال ۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد تصویب قرار گرفت، نکات و مواد قابل توجهی را در دفاع از اشتغال زنان مطرح کرده است که در مبحث چهارم این قانون بدان اشاره شده است. در این قانون طی مواد ۷۵ تا ۷۸ حمایت‌های خاصی برای زنان کارگر مقرر شده است که عبارتند از:

در ماده‌ی هفتاد و پنج، ممنوعیت کارهای خطرناک و سخت و زیان آور و نیز منع حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی و در ماده‌ی هفتاد و شش به مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۹۰ تا ۱۰۴ روز (معادل ۱۳ تا ۱۵ هفته) و پرداخت

حقوق ایام مرخصی توسط سازمان تأمین اجتماعی اشاره شده است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳). در این ماده، تبصره‌ی اول لزوم بازگشت زن به کار سابق با احتساب سابقه‌ی خدمت است که تشریح ممانعتی است در برابر رویکردی که طی آن بسیاری از کارفرمایان زنان مستخدم خود را بعد از زایمان از کار برکنار کرده‌اند. همچنین در ماده‌ی هفتاد و هفت الزام کارفرما به ارجاع کارهای سبکتر به زنان باردار به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است و ماده‌ی هفتاد و هشت به حق شیردادن با فرجه‌ی قانونی قابل احتساب در کار و الزام کارفرما به تأسیس مراکز نگهداری از اطفال کارگران توجه کرده است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳).

در اصل بیست و هشتم قانون اساسی مقرر شده است که دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه‌ی افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید (قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳) و در بند دوم اصل چهل و سوم قانون مذکور نیز آمده است که دولت موظف است تا شرایط و امکانات کار را برای همه (اعم از زن و مرد) تا رسیدن به اشتغال کامل فراهم کند و وسایل کار را در اختیار همه‌ی کسانی که قادر به کارند، اما فاقد آن‌اند، قرار دهد (قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳).

در نتیجه اشتغال به تنهایی از سوی قانونگذاران مطرح نبوده، بلکه آنان موضوع آزادی در دستیابی به مشاغل و از بین بردن تبعیض جنسی در اشتغال را نیز به عنوان یک مسئله‌ی اخلاقی و قانونی مدنظر داشته‌اند. آزادی یک حق اساسی و از زمره حقوق انتخابی است که فرد در حوزه آن، حق انتخاب و گزینش دارد. آزادی عبارت از این است که انسان حق داشته باشد هر کاری را که قانون اجازه داده و می‌دهد انجام دهد و آنچه را قانون منع کرده و صلاح او نیست مجبور به انجام آن نگردد. در این صورت اگر مرتکب اعمالی شود که قانون منع کرده دیگر قانونی وجود نخواهد داشت.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل بیست و هشتم ضمن تاکید بر آزادی انتخاب شغل، دولت را موظف به فراهم کردن امکان اشتغال برای همگان کرده است. در بند دوم اصل چهل و سوم نیز حکمی نظیر اصل بیست و هشتم دیده می‌شود. در بحث آزادی انتخاب شغل، بحث عدم اجبار و منع تبعیض پیش می‌آید. بند ۴ اصل چهل و سوم قانون اساسی تصریح بر رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری دارد. ماده‌ی ۶ (قانون کار) مصوب (سال ۱۳۶۹) در این زمینه چنین بیان نموده است که براساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصل نوزدهم، بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه‌ی افراد از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند و همچنین منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۸۳/۶/۳۱ در ماده‌ی ۱۰۱ خود ضمن تصریح بر آزادی انتخاب شغل، در ماده‌ی ۱۰۶ به حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان آور در محیط کار اشاره دارد (قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳)).

۲.۲. چارچوب نظری تحقیق

بر همین اساس سارا لانگه^۱ (۱۳۷۶) با توجه به اهمیت جایگاه زنان در نظریات نوین اقتصادی و توسعه، پنج مرحله برای توانمندسازی زنان پیشنهاد می‌کند که عبارتند از: مرحله‌ی رفاه مادی (رفع تبعیض جنسیتی در تغذیه و درآمد)، مرحله‌ی دسترسی (دسترسی به زمین، کار و سرمایه)، مرحله‌ی آگاهی (آگاهی از وضعیت خود)، مرحله‌ی مشارکت

1- Sara Lange

(مشارکت اقتصادی، اجتماعی) و مرحله‌ی کنترل (برابری جنسیتی در قدرت)، حال اگر برنامه‌ها و پروژه‌ها فقط به یک یا دو معیار توجه کنند، کار دچار اشکال و ضعف می‌شود و از نظر اثرگذاری محدودیت‌هایی برای ارتقای وضعیت زنان ایجاد می‌گردد (لانگه، ۱۳۷۶، ص. ۴۲۹). بیشتر آسیب‌هایی که لانگه و طرفداران وی در خصوص اشتغال زنان بدان معترف‌اند، تبعیض جنسیتی کار، عدم دسترسی به منابع، فقدان اشراف بر خود و عدم توانایی تصمیم‌گیری و فقدان قدرت زنان است که مانع از احساس برابری و تدوین قوانین و هنجارهای برابری خواهانه برای آنها شده است. اخیراً آلبانسی و اولیوتی (۲۰۱۶) در تحقیق خود به مسئله‌ی نابرابری در درمان زنان در محیط کار پرداخته و از این حیث دیدگاه لانگه را توسعه داده‌اند تا نشان دهند زنان در محیط کار حتی در زمینه‌ی بیماری و حوادث بدنی و روحی، با نابرابری در درمان و بیمه‌های درمانی روبرو هستند (آلبانسی و اولیوتی، ۲۰۱۶، ص. ۶۹۲).

تحقیق حاضر با نگاهی آسیب شناسانه با بهره گرفتن از مقوله‌های اشتغال مطلوب برای زنان در سه سطح خرد، میانی و کلان بر اساس شکوائیه‌ها و دادخواست‌های موجود در بایگانی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران به آسیب شناسی اشتغال زنان مبادرت کرده است. قوانین حمایتی در حمایت از زنان شاغل، در واقع آن دسته از قوانینی است که شرایط کار زنان را تسهیل کرده و حمایت‌های قانونی را برای زنان پیش کشیده است. این قوانین از سوی دستگاه‌های نظارتی و اجرایی می‌بایست اعمال شود تا اشتغال زنان با مشکل روبرو نباشد. در ذیل تعدادی از این قوانین آمده است:

۳. روش تحقیق

با توجه به هدف و سؤالات تحقیق، این تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی با روش تحلیل محتوا مقوله‌ای با تکنیک اسناد و مدارک انجام شد. روش تحلیل محتوا فرآیند تبدیل

کیفیت‌ها به کمیت‌ها و در عین حال تبدیل همین کمیت‌ها به کیفیت‌هاست. تحلیل محتوا از کاربردی‌ترین روش‌های پژوهشی در علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری است.

جدول ۱- قوانین حمایتی

ماده قانونی	مفاد قانونی
اصل ۲۱	دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ۱. ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او
اصل ۲۸	هر فرد حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت نیز موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید
طبق ماده ۳۸ قانون کار	مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی یکسان است
بند دوم اصل ۴۳	تأمین شرایط و امکانات کار، برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند
بند چهارم اصل ۴۳	رعایت آزادی انتخاب شغل و نداشتن اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری
ماده ۱۱۱۷	شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا خود زن باشد، منع کند
ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده	شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید و دادگاه در صورتی که اختلالی در معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مزبور منع می‌کند
ماده ۷۵ قانون کار	انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است.
ماده ۳ و ۴ آیین نامه حمل بار	حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن حدود ۲۰ کیلوگرم و برای کارگر زن نوجوان حدود ۱۰ کیلوگرم است.

ماده ۷۷ قانون کار	در مواردی که نوع کار از سوی پزشک سازمان تأمین اجتماعی برای زن باردار کارگر سخت و دشوار یا خطرناک تشخیص داده شود کارفرما را موظف کرده تا پایان دوره بارداری بدون کسر حق سعی، کار مناسبتر و سبکتری به او بدهد.
ماده ۷۸ قانون کار	به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد.
مقاله نامه شماره ۲۹، کار اجباری مصوب ۱۳۰۳	سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقام‌های صلاحیت دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد، شرکت‌ها یا شخصیت‌های حقوقی تمام شود یا در اختیار آنان قرار گیرد.
مقاله نامه شماره ۱۰۰، تساوی اجرت کارگران زن و مرد مصوب ۱۳۳۰	هر یک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم ارزش تشویق و اجرای آن را در باره عموم کارگزاران تأمین کنند.
مقاله نامه شماره ۱۱۱ نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال مصوب ۱۳۳۷	هرگونه قضاوت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملیت و طبقه اجتماعی برقرار شود و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، احتمال موفقیت و رعایت مساوات بین زن و مرد را به طور کلی از میان ببرد یا به آن لطمه وارد کند، ممنوع است.

این روش برای توصیف عینی، منظم و کمی محتوای ارتباطات، برای تفسیر و پی بردن به نگرش درونی متون به کار برده می‌شود و در صدد است با شناخت چرایی، اهداف و سبک-های ارائه‌ی پیام، نظر یا عقیده‌ای خاص را که محور اصلی هر نوشته یا اثری است، با استفاده از مدل عملکردی-ارتباطی، توصیف و تبیین کند (قائدی و گلشتی، ۱۳۹۵، ص. ۶۱-۵۸). بر این اساس در روش‌شناسی مربوط به تحلیل محتوای کمی، خوانایی و قابل کمی بودن متن، امری اساسی است. تأکید بر خوانا بودن و کمی بودن متن به معنی روش تخمین احتمال موفقیت خواننده در خواندن و درک یک متن یا نوشته است که در تحلیل محتوا به ویژه در بررسی منابع مکتوب ارتباطی اعم از کتب، نشریات، سخنرانی‌ها، اخبار، اسناد و مدارک کاربرد بیشتری دارد.

مراجعه کنندگان زن به هیئت‌های حل اختلاف در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران شامل اداره‌ی جنوب غربی، شرق، شمال شرق، شمال غرب و میرزای شیرازی طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ تشکیل پرونده داده اند. در این ادارات پرونده‌های مربوط به شکایات زنانی که از سوی کارفرمایان اخراج و یا با اجحاف در حقوق و استرداد حق بیمه و ... روبرو بوده‌اند، بایگانی شده است.

تعداد بسیار زیادی از پرونده‌های زنان شاغل در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دست است که تعداد آنها به ۶۳۵۰۲ پرونده تخمین زده شده است. با توجه به اینکه غالباً برای به دست آوردن حجم نمونه از دو روش فرمول کوکران و جدول مورگان استفاده می‌شود و نتایج در هر دو حالت بسیار به هم نزدیک‌اند، در این تحقیق برای مشخص کردن حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده است. با توجه به فرمول کوکران

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

با توجه به این فرمول و جمعیت کل که ۶۳۵۸۸۰ پرونده است و با احتساب مقدار خطای مجاز ۰.۰۵ حجم نمونه معادل ۳۸۰.۲۸۵ یا همان ۳۸۰ پرونده خواهد بود. برای بررسی اعتبار محتوایی اسناد و شکوایه‌هایی زنان شاغل در ادارات کار، تعاون و امور اجتماعی تهران به شکل کمی، ازدو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص اعتبار محتوا (CVI)، استفاده می‌شود. برای تعیین CVR از متخصصان درخواست می‌شود تا هرآیتم را براساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی نمایند. به همین دلیل قوانین مرتبط با طرح حمایت از زنان بر اساس کیفیت محتوای آن در رابطه با حقوق زنان و همچنین در ارتباط با نوع شکوایه‌های زنان مورد بررسی قرار گرفته است. سپس پاسخ‌ها مطابق فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

در این رابطه n_E تعداد متخصصانی است که به گزینه ی ضروری پاسخ داده اند و N تعداد کل متخصصان است. اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول بزرگتر باشد اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می شود

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

برای هر کدام از گزینه‌ها عددی بدست می‌آید که نشانگر میزان اعتبار آن گزینه از نظر متخصصان است. متخصصان در اصل پانزده متخصص در حوزه‌ی حقوق می‌باشند که خود در ادارات مربوط به کار، تعاون و امور اجتماعی تهران مشغول به فعالیت می‌باشند و نسبت به شکوایه‌ها، نوع و اقدامات مرتبط با آنها و کیفیت قوانین و میزان اثرپذیری شکوایه‌ها آگاهی و تخصص لازم را دارند. ملاک ارزیابی در اینجا، وضعیت مواد قانونی، کیفیت آنها، نوع دادرسی‌ها، قابلیت و روایی شکوایه‌ها و دادخواست‌ها و مواردی از این دست بوده است. برای نمونه برای بحث از کیفیت قوانین از میان ۱۵ متخصص که در اینجا گزینه‌ها را بررسی کردند، ۱۳ تن جواب مثبت یا همان "ضروری است" را برای طرح سوال کیفیت قوانین مطرح کردند. لذا در جدول بدین صورت محاسبه می‌شود:

$$CVR = \frac{13 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 0.73$$

و با توجه به اینکه ۰/۷۳ از میزان تعیین شده برای ۱۵ متخصص یعنی ۰/۴۹ بیشتر است، می‌توان گفت که انتخاب این گزینه از اعتبار بالایی برخوردار است.

جدول ۲. میزان CVR مقوله‌ها

ردیف	گزینه‌ها	میزان CVR
۱	فقدان قرارداد	(۰/۸۶)
۲	عدم امنیت شغلی	(۰/۷۳)
۳	نقص قوانین درون سازمانی	(۰/۶۰)
۴	فقدان مهارت	(۰/۸۶)
۵	عدم اجرای تعهدات سازمانی	(۰/۶۰)
۶	عدم اجرای تعهدات قراردادی	(۰/۷۳)
۷	مسائل خانوادگی	(۰/۷۳)
۸	عدم ارتقاء شغلی	(۰/۷۳)
۹	مسائل فردی	(۰/۸۶)

۴. یافته‌های تحقیق

سوال اول: کیفیت اجرای قوانین حمایتی در حوزه‌ی اشتغال زنان و درخواست مطالبات حقوقی

هر چند بر اساس اسناد مورد بررسی قوانین حمایتی مربوط به اشتغال زنان در جهت کمک به ارتقاء سطح اشتغال زنان و افزایش کیفیت اشتغال آنان وضع گردیده است، اما انعطاف لازم برای حل و فصل تمام مشکلات زنان در آنها دیده نمی‌شود. ضعف‌ها و نارسایی کافی در کیفیت این قوانین را می‌توان بر اساس انطباق ماده با دادخواست شاکیان مورد بررسی قرار داد. بر اساس جدول ذیل و بر اساس آراء متخصصان میزان انطباق مواد قانونی با دادخواست‌ها و شکوائیه‌ها از طرفی و مشمولیت و تأثیرگذاری قوانین به عنوان ملاک‌های کیفیت قوانین مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس این ملاک‌ها، در بحث پرداخت حقوق و مزایا از تعداد ۲۹۶ دادخواست، تعداد ۲۲۴ دادخواست واقعا با ماده‌ی قانونی که در هیأت برای شاکیان به کار برده شده منطبق بوده است که معادل ۷۵/۶۷ درصد از آنهاست. در خصوص رعایت مقررات بهداشتی در محیط کار و عیدی و پاداش کیفیت

قوانین همچنان در سطح متوسطی قرار دارد و به ترتیب ۶۲/۶۸ درصد و ۶۴/۸۴ درصد بوده است. در بحث از ذخیره‌ی مرخصی این آمار به ۶۲/۶۶ درصد کاهش یافته است و در بحث از مرخصی زایمان به حدود ۵۶/۶۰ درصد رسیده است که در سطح پایین‌تری از کیفیت قرار دارد. در مورد انطباق دادخواست‌های مربوط به بیمه و مواد قانونی به کار گرفته این آمار ۷۳/۷۹ درصد و در مورد سنوات ۶۳/۳۶ درصد می‌باشد. آمارها هر چند در سطح متوسطی هستند و درصدی بالاتر از ۵۰ درصد را در برمی‌گیرند، اما هنوز کیفیت چندانی را برای احقاق حقوق زنان در بر نمی‌گیرد (جدول شماره ۲).

جدول ۳. نتایج تحلیل کیفیت قوانین و مقررات حمایتی

ماده قانون	استناد ماده	تعداد خواهان	درصد	تعداد آراء به نفع خواهان	درصد	انطباق با دادخواست	درصد
۳۷	پرداخت حقوق و مزایا	۲۹۶ مورد	۷۷/۴۸	۲۲۳ مورد	۷۵/۳۳	۲۲۴ مورد	۷۵/۶۷
۶۶	ذخیره مرخصی	۷۵ مورد	۱۹/۶۳	۶۵ مورد	۷۳/۳۳	۴۷ مورد	۶۲/۶۶
۷۱	مرخصی استحقاقی	۱۰۶ مورد	۲۷/۷۴	۹۴ مورد	۶۹/۸۱	۶۰ مورد	۵۶/۶۰
۸۷	رعایت مقررات بهداشتی در محیط کار	۶۷ مورد	۱۷/۵۳	۵۹ مورد	۷۳/۱۳	۴۲ مورد	۶۲/۶۸
۹۵	عیدی و پاداش	۱۶۵ مورد	۴۳/۱۹	۱۵۱ مورد	۷۳/۳۳	۱۰۷ مورد	۶۴/۸۴
۱۴۸	واریز حق بیمه	۳۳۲ مورد	۸۶/۹۱	۳۳۱ مورد	۸۲/۸۳	۲۴۵ مورد	۷۳/۷۹
۱۶۵	سنوات خدمت	۳۰۸ مورد	۸۰/۶۲	۳۰۱ مورد	۸۱/۸۱	۱۹۶ مورد	۶۳/۳۶
	جمع	۱۳۴۹ مورد	---	۱۲۷۴ مورد	۹۴/۴۰	۹۲۱ مورد	۶۸/۲۷

سوال دوم: اثر کیفیت اجرای قوانین حمایتی در یاری رساندن به دستیابی حقوق زنان شاغل

بر اساس جدول شماره ۴ اجرای قوانین بر اساس احکام صادره، منوط به ارائه‌ی مدارک لازم و محکمه پسندی است که شاکی و خواهان می‌بایست ارائه دهد. در بیشتر موارد این

مدارک از قبل توسط کارفرمایان مخدوش گردیده و یا اصلاً ارائه نشده است تا خواهان به آنها استناد کند. در این احکام اشاره‌ای به نوع تهیه‌ی مدارک، روش‌های تفحصی در کشف مدارک و تنبیهاتی مبنی بر دلایل عدم عقد قرارداد و یا صدور منابع و مدارک کاری نشده است. احکام مذکور تنها از سوی هیأت تشخیص صادر گردیده و ضمانت اجرایی آن چندان متذکر نگردیده است. بسیاری از این احکام بدنبال درخواست تجدیدنظر کارفرمایان با توجه به ماده‌ی ۱۵۹ تغییر یافته و در نوع حکم تسهیل ایجاد شده است. با توجه به میزان شکوائیه‌ها و نوع مطالبات زنان شاغل می‌توان نتیجه گرفت که ۷۲/۱۰ درصد از احکام صادره به نفع خواهان بوده، اما هنوز ۱۹/۵۱ درصد از آنها به نفع صاحبان کار صادر گردیده و از دسترسی زنان به حقوق خود ممانعت کرده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل سطح کیفیت اجرای قوانین در اشتغال زنان

ماده قانون	استناد ماده	تعداد خواهان	درصد	رأی به نفع خواهان	درصد	رأی به نفع خوانده	درصد
۱۶	حکم اولیه	۳۸۰ مورد	۱۰۰	۳۳۰ مورد	۸۶/۸۴	۵۰ مورد	۱۳/۱۵
۱۵۹	تجدیدنظر در حکم	۲۶۸ مورد	۹۴/۷۶	۱۶۸ مورد	۶۲/۶۸	۱۰۰ مورد	۳۷/۳۱
۲ و ۳	احراز رابطه‌ی کارگری و کارفرمایی	۳۸۰ مورد	۱۰۰	۳۱۱ مورد	۸۱/۸۴	۶۹ مورد	۱۸/۱۵
	جمع	۱۱۲۲ مورد	---	۸۰۹ مورد	۷۲/۱۰	۲۱۹ مورد	۱۹/۵۱

با توجه به این آراء تعداد احکام قطعی که به نفع خواهان بوده از مجموع ۳۸۰ حکم، تعداد ۲۶۸ حکم درخواست انجام گرفته که از این تعداد ۶۲/۶۸ به نفع زنان شاغل بوده و تعداد ۱۰۰ حکم یعنی ۳۷/۳۱ مورد نیز به نفع خوانده و کارفرما بوده است. بخشی از این آمار بالا به مواد ۲ و ۳ یعنی قانون احراز رابطه‌ی کارگری و کارفرمایی برمی‌گردد که بر اساس آن از تعداد ۳۸۰ مورد، ۳۱۱ نفر توانسته‌اند مدارک لازم جهت احراز رابطه‌ی کارگری

و کارفرمایی را به هیأت تحویل داده و اثبات کنند. از این تعداد ۱۸/۱۵ درصد نتوانسته‌اند این رابطه را احراز کنند. در واقع هیچ ضمانتی مبنی بر اینکه چگونه و چرا کارفرما مدارکی منوط به رابطه‌ی کارفرمایی و کارگری همانند قولنامه، دفتر ساعات ورود و خروج، بیمه‌نامه و ... را ارائه نداده و در اختیار کارگر قرار نداده است، در دست نیست. تعداد ۶۹ نفر (۱۸/۱۵ درصد) از شاکیان به علت عدم آگاهی نسبت به قراردادهای کاری، دفاتر ورود و خروج و ... نتوانستند به حقوق خود دست یابند. قوانین مذکور از نظر اجرایی نیز دارای کیفیت چندان قابل توجهی نیستند که همپوشانی کاملی بر مطالبات زنان شاغل داشته باشد. در ماده‌ی ۱۵۹ نیز که مربوط به درخواست تجدیدنظر نسبت به احکام صادره‌ی اولیه است از تعداد ۲۶۸ نفر خواهان، ۱۶۸ مورد یعنی ۶۲/۶۸ درصد به نفع خواهان مورد تجدیدنظر قرار گرفت در حالیکه همچنان ۱۰۰ مورد یعنی ۳۷/۳۱ درصد در نهایت در برابر رأی خواهان، حق خود را از دست داده‌اند. بیشتر این افراد به علت عدم آشنایی با قوانین در بدو ورود به محیط کار، عدم ثبت قراردادهای کاری، عدم تهیه‌ی اسناد مربوط به اضافه‌کاری و ... این حق را از دست داده‌اند که در نهایت به نفع خوانده، حقوق آنها ضایع گردیده است.

سوال سوم: کیفیت لازم اجرای قوانین حمایتی، جهت پوشش مسائل و مصائب زنان در

حوزه‌ی اشتغال

بعد از صدور احکام قطعی و یا احکام بدوی، سیاست هیأت تشخیص تنها دریافت حقوقی بوده است که زنان شاغل مدعی سلب آنها بوده‌اند. زنان در بسیاری از دادخواست‌های خود حتی نسبت به درخواست مطالباتشان آگاهی و توانایی کافی ندارند. قوانین در واقع بیش از آنکه بتوانند به توانمند کردن زنان منجر شود، موجب شده تا شاکیان به بیمه‌های بیکاری قناعت کنند. با توجه به جدول ذیل می‌توان مشاهده کرد که در دادخواست‌های مشاهده شده‌ی تا چه اندازه شاکیان نسبت به قوانین آگاهی یافته و در دادخواست‌های خود از آن استفاده کرده‌اند.

جدول ۵. نتایج تحلیل مسائل و مصائب اشتغال زنان

متن دادخواست	تعداد خواهان	درصد	آگاهی از قوانین در آغاز دادخواست	درصد	درخواست تجدیدنظر	درصد	آگاهی از قوانین بعد از درخواست تجدیدنظر	درصد
برایم سابقه بیمه رد نشده است.	مورد ۳۳۲	۸۷/۳۶	مورد ۱۰۷	۳۲/۲۲	مورد ۳۲	۹/۶۲	مورد ۷	۲۱/۸۷
به من پاداش و عیدی نداده اند	مورد ۱۶۵	۴۳/۴۲	مورد ۴۷	۲۸/۴۸	مورد ۶۳	۳۸/۸۱	مورد ۴	۱/۱۱
بعد از زایمان اخراج شدم	مورد ۱۰۶	۲۸/۸۹	مورد ۶۲	۵۸/۴۹	مورد ۶۷	۶۳/۲۰	مورد ۱۵	۲۲/۳۸
کار اضافه کاری بدون حقوق از من می کشیدن	مورد ۶۹	۱۸/۱۵	مورد ۱۹	۲۷/۵۳	مورد ۳۷	۵۳/۶۲	مورد ۲	۵/۴
برای هر روز مرخصی ازم حقوق چند روز کم می شود	مورد ۷۵	۱۹/۷۳	مورد ۶۶	۸۸	مورد ۸	۱۰/۶	مورد ۵	۶۲/۵
حقوق و مزایای من را نداده اند	مورد ۲۹۶	۷۷/۸۹	مورد ۱۹۳	۶۵/۲۰	مورد ۹۸	۳۳/۱۰	مورد ۱۳	۱۳/۲۶
چند سال است کار کردم سنوات ندارم	مورد ۳۰۸	۸۱/۰۵	مورد ۲۱۷	۷۰/۴۵	مورد ۱۰۹	۳۵/۳۸	مورد ۲۱	۱۹/۲۶
جمع	مورد ۱۳۵۱	---	مورد ۷۱۱	۵۲/۶۲	۴۱۴	۳۰/۶۴	۶۷	۱۶/۱۸

بر اساس جدول شماره ۵، تعداد زنان بعد از آنکه احکام اولیه را دریافت کرده‌اند، در سطح پایین قرار دارند و تنها ۳۰/۶۴ درصد از آنها اقدام به تجدیدنظر داده‌اند. از میان گزاره‌هایی که برای دادخواست‌ها و به دنبال آن متون تجدیدنظر به کار برده‌اند، جملات فوق بیشترین فراوانی را داشته است که در تعداد کمی از آنها استناد به مواد قانونی دیده می‌شود. در واقع زنان قبل از مراجعه به هیأت‌های قضایی شناخت چندانی از قوانین نداشته‌اند؛ به طوری که در قانون مرخصی زایمان از ۱۰۶ موردی که دادخواست نوشته‌اند، تنها ۶۲ مورد یعنی ۵۸/۴۹ درصد از آنها نسبت به قوانین آشنا بوده و در متن دادخواست خود به آن استناد نموده‌اند. در تجدیدنظر هم تعداد این زنان به ۶۷ مورد رسیده که از این میان ۱۵ نفر یعنی ۲۲/۳۸ درصد آنان نسبت به قوانین اشراف داشته‌اند. این امر نشان می‌دهد که تعامل با هیأت‌های تشخیص و درگیر شدن با دادنامه‌ها و جلسات حل اختلاف تأثیر چندانی واضحی

بر ارتقاء توانمندی زنان در حوزه‌ی قوانین کار نداشته است و حتی در بسیاری از موارد موجب شده که آنان کمتر به محتوا و ظرفیت‌های قوانین و مواد قانونی استناد بکنند.

سؤال چهارم: پوشش مسائل مربوط به فساد با اجرای قوانین حمایتی

از جمله آسیب‌هایی که در محیط‌های کاری دیده می‌شود به سه دسته‌ی آسیب‌های مربوط به امور مالی، روابط اجتماعی و بهره‌کشی کاری تقسیم می‌شود. در فساد مربوط به امور مالی اعمالی همچون عدم پرداخت حقوق حقه‌ی فرد، عدم رعایت قوانین مربوط به پرداخت‌ها، عدم پرداخت بیمه و سنوات و ... در امور اجتماعی مسائلی چون بی‌احترامی و رفتارهای ناشایست اعم از آزار جنسی و پرخاشگری و در مسئله‌ی بهره‌کشی کاری می‌توان به مسائلی چون عدم لحاظ کردن اضافه‌کاری، افزایش ساعات کار، عدم عقد قرارداد برای فرار از دیون و تعهدات و ... اشاره کرد. در میان دادخواست‌های زنان تعداد بسیار زیادی از دادخواست‌های حاوی اجحاف و ستم‌هایی هستند که ریشه در فساد شرکتها و کارگاه‌هایی داشت که زنان در آن مشغول به فعالیت بودند.

جدول ۶. نتایج تحلیل قوانین جامع ضدفساد

نوع فساد	تعداد خواهان	درصد	لحاظ کردن فساد از سوی هیأت	درصد	بی توجهی نسبت به مسئله	درصد
کسری حقوق	۳۱۸ مورد	۴۳/۴۲	۲۴۳ مورد	۷۶/۴۱	۷۵ مورد	۲۳/۵۸
افزایش ساعات کاری	۸۷ مورد	۲۲/۸۹	۶۶ مورد	۷۵/۸۶	۲۱ مورد	۲۴/۱۳
آزار جنسی	۱۸ مورد	۴/۷۳	۵ مورد	۲۷/۷	۱۳ مورد	۷۲/۲۲
خشونت و پرخاش	۲۵ مورد	۶/۵۷	۴ مورد	۱۶	۲۱ مورد	۸۴
اخراج از کار	۱۳۲ مورد	۳۴/۷۳	۸۱ مورد	۶۱/۳۶	۵۱ مورد	۳۸/۶۳
اضافه‌کار شبانه	۳۶ مورد	۹/۴۷	۳۱ مورد	۸۶/۱۱	۵ مورد	۱۳/۸
عدم عقد قرارداد	۷۹ مورد	۲۰/۷۸	۶۱ مورد	۷۷/۲۱	۱۸ مورد	۲۲/۷۸
جمع	۵۶۳ مورد		۴۱۰ مورد	۷۲/۸۲	۱۵۳ مورد	۲۷/۱۷

با استناد به جدول شماره ۶ می‌توان به درستی اذعان نمود که هیأت‌های تشخیص فساد را تنها در سطح امور مالی و تا اندازه‌ای بهره‌کشی کاری لحاظ کرده‌اند و چندان وقعی به فساد در سطح رفتاری ننهاده‌اند. در واقع آن دسته از فسادهایی که به پرداخت کم حقوق و مطالبات مالی برمی‌گردد (۷۶/۴۱ درصد) و آندسته از فساد مربوط به اضافه‌کار شبانه و عدم عقد قرارداد و افزایش ساعات کاری (به ترتیب ۸۶/۱۱، ۷۷/۲۱ و ۷۵/۸۶ درصد) از جمله آمارهای بالاست که از سوی هیأت تشخیص مورد توجه قرار گرفته و احکام آنها صادر شده است. اما در مورد فساد در سطح رفتاری و اجتماعی همانند رفتار ناشایست و آزارهای جنسی و همچنین پرخاش و خشونت تنها ۲۷/۷ و ۱۶ درصد مورد توجه هیأت بوده و در عمل با نوعی انکار از سوی آن نیز همراه بوده است. در احکام صادر شده از سوی هیأت در جواب دادخواست‌های مذکور گاهی اصلاً اشاره‌ای به دادخواست خواهان نشده و حکم به امری دیگر همانند پرداخت حقوق و معوقات تغییر مسیر داده است و یا گاهی نیز با این گزاره که اسناد و مدارک مورد قبول نبوده است از احتمال این نوع از فساد چشم پوشی شده است. در نهایت فساد همچنان به شکلی عرفی و رایج به فساد مالی و کاری تقلیل یافته است.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حوزه اشتغال زنان یکی از اصلی‌ترین حوزه‌های اشتغال است که با موانع و آسیب‌های عدیده‌ای روبرو بوده است همانگونه که سیدامیرمحمد علوی زاده، علی شمس‌الدینی و فاطمه حسینی (۱۳۹۵) از ۸ عامل فرهنگی، اجتماعی، سیاست‌گذاری، اقتصادی، فنی، روانشناختی و آموزشی - عامل سیاست‌گذاری و فرهنگی را مهمترین چالش‌ها در اشتغال زنان معرفی کردند. مریم رفعت جاه و فاطمه خیرخواه (۱۳۹۱)، به اهمیت چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی اشتغال زنان رسیدند. نسرين جزینی (۱۳۸۳) به چالش‌های مالی، حقوقی و اجتماعی زنان شاغل در سطوح دولتی دست یافته است. در همانند جویی

یافته های تحقیق حاضر که تأکید بر کیفیت اجرای قوانین حمایتی زنان شاغل دارد، در پیشینه مورد مطالعه، موردی یافت نشد.

پس از آنکه مسئله اشتغال زنان در معنای نوین آن به عنوان یک پدیده‌ی مدرن به بخشی از حیات اجتماعی انسان معاصر تبدیل شد، قوانین اشتغال زنان و حتی قوانین عمومی کار همواره دستخوش تغییر بوده است و در این میان قوانین حمایتی از جمله قوانینی هستند که برای تسهیل در کار زنان و دستیابی آنان به حقوق خویش وضع و تعدیل و تکمیل شده است. همین تغییرات مداوم مبین این ادعاست که کیفیت قوانین حمایتی با مشکلات بسیاری روبرو بوده است و می‌بایست نکات ضعف آن را مورد بازبینی و بررسی قرار داد. در ایران و پس از تغییرات بنیادین در قوانین مربوط به اشتغال هنوز هم این قوانین علیرغم مشمولیت بالا و جامع بودن آن با مشکلاتی روبرو بوده است. البته کیفیت این قوانین در بعضی از موارد در سطح قابل توجهی بوده، چنانچه در خصوص پرداخت مقولات از میان ۲۹۶ مورد دادخواست، ۲۲۳ مورد از دادنامه‌ها به نفع مطالبات زنان (خواهان) بوده است، که در واقع ۲۲۴ مورد از دادنامه‌ها با نوع مطالبه‌ی خواهان منطبق بوده است، اما آنجا که به مطالبات مربوط به آزار جنسی آنان مربوط می‌شود، این کیفیت در سطح پایین قرار دارد. برای زنان مشکلات زیادی در محیط کار هست که گاهی دستگاه قضایی بدون تداخل به نوعی دیگر حکم صادر نموده. در بخش آزارهای جنسی، در بسیاری از موارد حتی در دادنامه بدان اشاره هم نشده است. در میان ۱۸ مورد زنی که این نوع دادخواست را ارائه نموده‌اند، ۱۰ مورد خواهان ادامه‌ی کار بوده و تنها درخواست کرده‌اند که شرایط حل شود، و ۸ مورد هم خود خواهان انفصال از کار بوده‌اند، که در نهایت ۲ مورد از آنها با حکم عدم انفصال از کار به سرکار برگشته‌اند. در بسیاری از موارد نیز قوانین کاری در جهت بازگرداندن زن شاغل به محیط کار چندان موفق نبوده‌اند و بیشتر در حوزه‌ی پرداخت خسارات عمل کرده‌اند. در مورد ذخیره‌ی مرخصی (ماده‌ی ۶۶) از میان ۷۵ مورد دادخواست، ۶۵ مورد به نفع خواهان دادنامه صادر شده است، اما تنها ۱۲ مورد به محل کار خود بازگشته‌اند. در مورد عدم

پرداخت مطالبات هم از میان ۳۱۸ مورد، ۲۴۵ نفر خواهان بازگشت به سرکار بوده‌اند که در نهایت تنها ۲۸ نفر به محل کار برگشته‌اند که آماری نزدیک به ۸/۸۰ درصد است. به طور کلی می‌توان اذعان نمود که قوانین هرچند از کیفیت قابل توجهی برخوردار هستند و در بسیاری از مواقع اشراف خوب و مناسبی برای رخدادهای و انتظارات محیط کار زنان را دارند، اما این قوانین و احکام صادره توانایی اعمال نفوذ جامع و مانع بر کارفرمایان را ندارند. گاهی کارفرمایان قوانین و عقدنامه‌های درون سازمانی را نوعی قرارداد دوسویه‌ی برد-برد در نظر گرفته و یا از سفته‌ها و چک‌های ضمانتی علیه احکام صادره و ادعای زنان استفاده کرده‌اند. در بیشتر موارد زنان به بیمه‌ی بیکاری اکتفا کرده و برای پیدا کردن کاری دیگر خود را آماده می‌کنند. بدین شکل هیچ ضمانت اجرایی قابل استنادی که بتواند مستمسک زنان برای تداوم کارشان باشد در کار نیست. احکام بیش از آنکه ضمانت اجرایی و اخلاقی داشته باشند، نوعی تسویه حساب هستند تا کارفرمایان و کارگران را در قالبی مصلحتی با هم به میز مذاکره آورده و بعد از اخراج حقوق زنان را تفویض کند. در ذیل ۱ وجه به پاسخ سوالات الی حقیق می‌توان پیششادالی را ارائه داد:

پیشنهادات بر اساس پاسخ به سؤال اول (کیفیت اجرای قوانین حمایتی در حوزه‌ی اشتغال زنان و درخواست مطالبات حقوقی به چه صورت بوده است؟) : میشل فوکو، ژیل دلوز، آنتونی گیدنز، جودی باتلر بر اساس آمارهای کم زنان در محیط‌های کاری و اشتغال، در میزان آموزش و مشارکت آنان در جامعه و حوزه‌های عمومی معتقدند که جایگاه زن چه در موقعیت جنس زن و مفهوم سکسوالیته و چه به عنوان یک کارگر زن و فرد شاغل، جایگاهی پروبلماتیک و مسئله‌دار است. علاوه بر این، زنان در موقعیت‌ها و مناسبات مدیریتی و قانونی همواره با مشکلاتی روبرو هستند. اینگمان و اویانگ^۱ (۲۰۰۶) معتقدند این مشکلات به ویژه بعد از ازدواج زنان و تغییر در شرایط زندگی آنان بیشتر و عمیق‌تر می‌شود. بر اساس یافته‌های دیده بان حقوق بشر (۲۰۰۹) سالانه آمارهای بسیار زیادی از

1- Engemann, K. M., & Owyang, M. T

خشونت‌های جنسی و قانونی علیه زنان در محیط کار و ناتوانی قوانین اجرایی در مقابله با این خشونت‌ها منتشر می‌شود که همه مبین ضعف‌ها و آسیب‌های قوانین اجرایی در حمایت از زنان شاغل است. پسا ساختارگرایانی چون واترز (۱۹۹۴) با توجه به رابطه تلفیقی جایگاه دوگانه‌ی عاملین (زنان و کارفرمایان) و ساختار (های اقتصادی، تاریخی، حقوقی، سیاسی و ...) مفهوم سکسوالیته و زنانگی زنان را عاملی مهم در سرکوب زنان و جایگاه حاشیه‌ای آنها به حساب آورده‌اند. پسا ساختارگرایان رابطه‌ی تلفیقی سطوح کلان و خرد و میانه را در نظر گرفته و در کنار تصور مفهوم کلان، به مفاهیم خرد و میان دامنه‌ایی همچون عاملین فردی و سازمانی هم توجه کرده‌اند. آلبانسی و اولیوتی^۱ (۲۰۱۶) به چالش‌های زنان در درمان و بیمه‌های درمانی در محیط کار رسیده‌اند.

بر اساس دیدگاه‌های مطرح شده نیاز است در مطلوبیت وضعیت اشتغال زنان به حل چالش‌های اشتغال آنان در همه سطوح و در رابطه با هم توجه کرد. تحقیق حاضر با نگاهی آسیب‌شناسانه به سطح اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان بر اساس شکوائیه‌ها و دادخواست‌های موجود در بایگانی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران به آسیب‌شناسی اشتغال زنان مبادرت کرده است. قوانین حمایتی در حمایت از زنان شاغل، در واقع آن دسته از قوانینی است که شرایط کار زنان را تسهیل کرده و حمایت‌های قانونی را برای زنان پیش کشیده است. این قوانین از سوی دستگاه‌های نظارتی و اجرایی می‌بایست اعمال شود تا اشتغال زنان با مشکل روبرو نباشد.

برای اینکه کیفیت و اجرای قوانین و مقررات حمایتی در سطح بالاتری باشد، می‌توان پیشنهادهاتی در سطح حقوقی مبتنی بر "تدوین قانون جامع کار زنان به عنوان یک سرفصل قانونی" و "تأکید بر تداخل بیشتر دفتر معاونت امور زنان و خانواده" ارائه داد تا بدین شکل قوانین حمایتی از حقوق زنان، کیفیت بهتر و بالاتری داشته باشد. تدوین این قانون و مداخله

1- Albanesi, S., & Olivetti, C

نهادهایی چون دفتر معاونت امور زنان می‌تواند در ضمانت اجرایی و کیفیت قوانین تأثیر قابل توجهتری داشته باشد.

پیشنهادات بر اساس پاسخ به سؤال دوم (آیا کیفیت اجرای قوانین حمایتی توانسته است، زنان شاغل را در دستیابی به حقوق خود یاری برساند؟)

هر چه سطح کیفیت قوانین و کیفیت اجرای آنها پایین‌تر باشد به همان اندازه نیز مسئله -ی اشتغال زنان با معضلات بیشتری همراه خواهد بود، لذا برای این مهم می‌بایست مواردی از جمله "پرداخت مطالبات زنان"، "صدور بیمه‌نامه‌های شغلی"، "تدوین قراردادهای رسمی تحت نظارت سازمان‌های مرتبط"، "تعیین حقوق و دستمزد زنان بر اساس الگوهای دولتی و رسمی" را در نظر داشت تا زنان اشتغال را به عنوان یک فرصت در نظر گرفته و اجرای قوانین کاری و حمایتی را همچون یک ضمانت یا پشتیبان رسمی در نظر بگیرند.

پیشنهادات بر اساس سؤال سوم (آیا اجرای قوانین حمایتی، کیفیت لازم جهت پوشش مسائل و مصائب زنان در حوزه اشتغال را دارند؟)

اصلی‌ترین دلیل تدوین قوانین و ضمانت اجرایی آن ایجاد شرایط مناسب برای کاهش تهدیدات و بالا بردن توانمندی‌هاست. زنان می‌بایست در ذیل پوشش قوانین حمایتی توانمندتر شوند تا بتوانند توانایی‌های خود را در عرصه‌ی اشتغال بروز بدهند. سارا لانگه^۱ (۱۳۷۶) با توجه به اهمیت جایگاه زنان در نظریات نوین اقتصادی و توسعه، پنج مرحله برای توانمندسازی زنان پیشنهاد می‌کند که عبارتند از: مرحله‌ی رفاه مادی (رفع تبعیض جنسیتی در تغذیه و درآمد)، مرحله‌ی دسترسی (دسترسی به زمین، کار و سرمایه)، مرحله‌ی آگاهی (آگاهی از وضعیت خود)، مرحله‌ی مشارکت (مشارکت اقتصادی، اجتماعی) و مرحله‌ی کنترل (برابری جنسیتی در قدرت)، حال اگر برنامه‌ها و پروژه‌ها فقط به یک یا دو معیار توجه کنند، کار دچار اشکال و ضعف می‌شود و از نظر اثرگذاری محدودیت‌هایی برای ارتقای وضعیت زنان ایجاد می‌گردد. بیشتر آسیب‌هایی که لانگه و طرفداران وی در

1- Sara Lange

خصوص اشتغال زنان بدان معترف‌اند، تبعیض جنسیتی کار، عدم دسترسی به منابع، فقدان اشراف بر خود و عدم توانایی تصمیم‌گیری و فقدان قدرت زنان است که مانع از احساس برابری و تدوین قوانین و هنجارهای برابری خواهانه برای آنها شده است. برای این کار می‌توان با "تأکید بر ارتقای سطح مهارت و توانایی زنان"، "ادعان به استعداد زنان ایرانی در تولید و اشتغال"، "ارتقاء تمایلات و علاقه‌مندی زنان در جهت مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی"، "فراهم آمدن شرایط مناسب فردی برای زنان در اظهار نظرها و تصمیم‌گیری‌ها"، "امکان دستیابی به مسئولیت‌های کلیدی در سازمان‌ها و ادارات"، و "ارتقاء روحیه کارآفرینی" سطح توانمندی زنان را دوچندان کرد.

پیشنهادات بر اساس پاسخ به سؤال چهارم (اجرای قوانین حمایتی تا چه اندازه مسائل مربوط به فساد را پوشش داده‌اند؟)

با توجه به اینکه بعضی از شکایات زنان مربوط به آزارهای جنسی و بی‌احترامی نسبت به آنان در محل کار از سوی کارفرمایان و مدیران است، پیشنهاد می‌شود که تأکید بر اجرای "قوانین علیه تهدیدات جنسی و اخلاقی، تأکید بر اجرای "زمان‌بندی درست و قانونی کار و جلوگیری از اضافه‌کاری‌های غیرقانونی" و تأکید بر اجرای "اشتغال در محل، همانند صنایع خانگی یا صنایع محله" در دستور کار قرار بگیرد تا زنان کمتر از سوی کارفرمایان و مدیران مورد تعرض و تهدید قرار بگیرند. چنین پیشنهاداتی در واقع برای کاستن این تهدیدات و افزایش امید به داشتن محیطی امن برای زنان است که می‌بایست دستگاه‌های اجرایی و قوانین حمایتی در این خصوص مداخله‌ی بهتری داشته باشند.

کتابنامه

۱. جزئی، ن. (۱۳۸۳). بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی در سطح ملی؛ تهران: نشر سوره.
۲. رفعت‌جاه، م. و، و خیر خواه، ف. (۱۳۹۱). مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی. نشریه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، (۱)، ۱۵۶-۱۳۰.

۳. علوی زاده، ا. و شمس‌الدینی، ع. و حسینی، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی و تحلیل عوامل بازدارنده اشتغال زنان روستایی در شهرستان کاشمر. ویژه‌نامه‌ی زن و جامعه، (زمستان)، ۱۹۵-۲۱۸.
۴. قاندي، م. و گلشتي، ع. (۱۳۹۵). روش تحلیل محتوا، از کمی گرایي تا کیفي گرایي. نشریه‌ی روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختي، (۲۳)، ۸۲-۵۲.
۵. لانگه، س. (۱۳۷۶). معیارهایی برای تواناسازی زنان، (برنامه‌ریزی بر حسب جنسیت در جهان سوم، شناخت احتیاجات علمی و استراتژیک جنسیت؛ تهران: دنیای توسعه).
۶. موسسه کار و تأمین اجتماعی. (۱۳۹۳). قانون کار جمهوری اسلامی ایران. بر اساس مصوبات سال ۱۳۶۹.

7. Albanesi, S., & Olivetti, C. (2016). Gender roles and medical progress. *Journal of Political Economy*, 124(3), 650-695.
8. Bradley, H. (1989), *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*, Cambridge: Polity Press.
9. Engemann, K. M., & Owyang, M. T. (2006). Social changes lead married women into labor force. *The Regional Economist*, (Apr 10-11), 175-210.
10. Human Rights Watch. (2009). from the original on January 18, Retrieved July 23, 2009.
11. Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. (2017). Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611-1637.
12. Waters, Malcolm. (1994). *Modern Sociological Theory*, New York: Routledge.