

## فرا تحلیل سیاست گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده

عاطفه خادمی<sup>۱\*</sup>، زینب یاسری<sup>۲</sup>

### چکیده

تعادل کار- خانواده به هم‌زمانی تحقق نقش‌های خانوادگی و شغلی اشاره دارد. بدون شک، محتوا و چگونگی پرداخت نظام سیاست‌گذاری به این موضوع، از اصلی‌ترین عوامل اثرگذار جهت تحقق وضعیت مطلوب نظام اشتغال زنان و تحقق تعادل سازنده بین کار و خانواده در زندگی زنان محسوب می‌شود. این پژوهش با هدف بررسی روند و گرایش‌های سیاست‌گذاری اشتغال زنان و چگونگی توجه این نوع سیاست‌ها به تعادل کار- خانواده در خصوص زنان با استفاده از روش فراتحلیل انجام شده است. در این پژوهش، فراتحلیل سیاست‌گذاری‌های به‌عمل‌آمده در حوزه اشتغال زنان و توجه به میزان ارتباط آن‌ها در ایجاد تعادل میان حوزه‌های کاری و خانواده نشان می‌دهد که حوزه سیاست‌گذاری نتوانسته به صورت نظام‌مند به تحقق اهدافی مانند تعادل میان اشتغال و خانواده کمک کند و همچنین بر مبنای اصل کرامت زنان و توجه به منزلت‌زایی برای زنان به ساماندهی امر اشتغال بپردازد؛ لذا سیاست‌های اتخاذی طی این سال‌ها در یک آشفتگی مبنایی و محتوایی به سر می‌برد که در نسبت با زن تراز انقلاب اسلامی نیست.

### کلید واژه

تعادل کار و خانواده، زن، سیاست‌گذاری اشتغال، فراتحلیل.

۱. دکتری سیاست‌گذاری فرهنگی پژوهشکده مطالعات فرهنگی وزارت علوم (نویسنده مسئول)

At.khademi@gmail.com

Yaseri.135@gmail.com

۲. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۸/۲۶، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۷

## مقدمه و بیان مسئله

اهمیت نهادهای مختلف در حیات یک جامعه به میزان استحکام و رویکرد تعالی‌بخشی آن‌ها در پیکره اجتماعی باز می‌گردد. نهادهای اساسی مانند نهاد خانواده، آموزش و پرورش و دولت آن‌چنان برای یک فرهنگ اساسی هستند که بدون آن‌ها نمی‌توان اساساً زندگی اجتماعی را تصور کرد. از میان این نهادها، نهاد خانواده جزء مهم‌ترین نهادهای اجتماعی محسوب می‌شود که بقای یک جامعه را می‌تواند تحت‌الشعاع قرار دهد. به‌نحوی که در جهان امروز تغییرات مرتبط با این نهاد منشأ تحولات بنیادین درون‌تمدنی محسوب می‌شود. لذا اهمیت این نهاد و نوع مناسبات شکل‌گرفته میان نهاد خانواده به‌منزله مهم‌ترین نهاد اجتماعی با دیگر نهادها همواره محل تأمل و تفکر است. در این فضا، تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر آثار و پیامدهای مدرنیته و جهانی‌شدن<sup>۱</sup> و رشد روزافزون تکنولوژی و... شکل گرفته است منجر شده تا نهاد خانواده نیز دستخوش این فضا گردد و در دنیای مدرن در سرفصل‌های مهمی مسئله‌مند شود. یکی از این سرفصل‌های مهم به نوع ارتباط نهاد خانواده با دیگر نهادهای اجتماعی باز می‌گردد. کار و خانواده دو نهاد اجتماعی ضروری برای زندگی فردی و زندگی اجتماعی محسوب می‌شوند و نقش اساسی و بسیار مهمی در جوامع بشری ایفا می‌کنند. از آغاز زندگی بشر، پدیده کار و اشتغال مد نظر بوده است و زنان از دیرباز همپای مردان بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول کار بوده‌اند [۱۸]. مطابق با بیان ییلدریم و آیکان<sup>۲</sup>، در جهان امروز مشارکت زنان در نیروی کار جهانی رو به افزایش است و رقابت اقتصادی و توسعه تکنولوژی سبب تغییر مرزبندی بین حوزه اقتصاد (کار) و خانواده شده است [۲۷]. بارنت و هاید<sup>۳</sup> نیز معتقدند زنان بیش از پیش به صورت فعال به نقش‌های حرفه‌ای رو می‌آورند و این مهم تقاضاهای نقشی مضاعفی را برای آنان به دنبال خواهد داشت [۲۰]. بر این اساس، برجسته‌شدن نقش‌های اجتماعی افراد به‌واسطه گسترده‌گی حیات اجتماعی، یکی از عوامل کم‌رنگ‌کننده مرزبندی‌های میان حوزه خانوادگی و اجتماعی دانسته می‌شود.

دگرگونی در نهادهای خانواده و کار و نیز جدایی این دو نهاد در جامعه جدید، پیدایش نظام تولید کارخانه‌ای و عقلانی و عمومی‌شدن و ارزش یافتن این دو در جامعه نوین، ضرورت حضور مردان و زنان در خارج از خانه، به منظور اشتغال و دستیابی به درآمد و کوچک‌شدن خانواده و انتقال کارکردهای اقتصادی، تولیدی و آموزشی و تربیتی آن به نهادهای دیگر موجب شد که اهمیت و اولویت نقش‌های خانوادگی در جامعه قدیم جای خود را به اهمیت و اولویت نقش‌های حرفه‌ای در جامعه جدید بدهد و نقش‌های خانوادگی جایگاه ممتاز خود را در تعیین هویت

---

1. Globalization  
2. Yildirim and Aycan  
3. Barrent and Hyde

فردی اشخاص به سود نقش‌های شغلی از دست بدهد [۲۱]. در این وضعیت، یکی از وظایف خطیر متولیان امور در جوامع، خصوصاً در عرصه‌های سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری، توجه بر حفظ چارچوب‌های حاکم بر نهاد خانواده و به حداقل رساندن آسیب‌های مرتبط با این نهاد در عرصه‌های مختلف است. ایجاد تعادل میان نقش‌های خانوادگی و حضور در عرصه اجتماعی در قالب اشتغال مناسب‌ترین حالت ممکن در طرح‌ریزی برنامه‌های اجرایی و تصویب سیاست‌ها و قوانین است. اما تحقق این تعادل در بخش عمده‌ای منوط بر سیاست‌گذاری‌های صورت‌پذیرفته در این حوزه است. در این میان، باید توجه بر نقش و جایگاه زنان در نهاد خانواده به‌عنوان اصلی‌ترین نهادی که برجسته‌ترین نقش‌های زنانه در آن متجلی می‌شود برای سیاست‌گذاران در اولویت قرار گیرد، زیرا در جامعه امروز نقش‌آفرینی زنان در حوزه اقتصاد در شکل اشتغال پررنگ است و نمی‌توان حضور زنان در این بخش را نادیده گرفت. این پژوهش به دلیل اهمیت ویژه تحقق تعادل کار-خانواده و مسئله‌مندی آسیب‌ها و پیامدهای ناشی از نپرداختن نظام‌های سیاست‌گذار و قانون‌گذار به این حوزه قصد دارد به بررسی روندها و گرایش‌های حاکم بر سیاست‌گذاری اشتغال زنان در ایران و چگونگی پرداخت به تعادل کار-خانواده بپردازد. این بررسی می‌تواند نقاط قوت، ضعف سیاست‌گذاری اشتغال زنان در ایران را به‌ویژه در خصوص تحقق تعادل سازنده بین حوزه کار اجتماعی و مسئولیت‌های خانوادگی در جهت تقویت و بهبود روند آن روشن کند. بر این اساس، پرسش‌های پیش رو پژوهش عبارت‌اند از:

۱. در طی سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۹۹، روند سیاست‌گذاری اشتغال زنان در ایران چگونه بوده است؟
۲. سیاست‌گذاری اشتغال زنان در ایران چگونه به تعادل کار-خانواده توجه نموده است؟

### پیشینه پژوهش

مطابق با نتایج جست‌وجوی انجام‌شده در پایگاه‌های داده علمی با عنوان «فرا تحلیل سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران» می‌توان گفت تا کنون پژوهش‌های انجام‌شده به طور اختصاصی به امر فرا تحلیل سیاست‌گذاری اشتغال زنان نپرداخته‌اند و تنها یک پژوهش با موضوع فرا تحلیل اشتغال زنان توسط سهیلا صادقی و عاطفه خادمی صورت پذیرفته بود که حوزه فرا تحلیل این پژوهش مرتبط با عرصه پژوهشی بود و محققان به فرا تحلیل پژوهش‌های صورت‌پذیرفته در بعد از انقلاب با موضوع اشتغال زنان پرداخته‌اند [۹]. لذا می‌توان گفت در خصوص سیاست‌گذاری‌های صورت‌گرفته در اشتغال زنان پژوهشی به صورت فرا تحلیل وجود نداشته است که اصلاح و آسیب‌شناسی و همچنین رفع خلأهای سیاست‌گذاری اشتغال زنان، که در پرتو پژوهش فرا تحلیل سیاست‌گذاری اشتغال زنان فراهم می‌شود، از انگیزه‌های انجام این پژوهش بوده باشد. در خصوص پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط با موضوع این پژوهش چند مورد

حاصل شد که البته از جهات مختلفی از تحقیق پیش رو متمایزند: ۱. معصومه قاراخانی در رساله دکتری «تحلیل سیاست اجتماعی در ایران» (۱۳۹۰) دانشگاه تربیت مدرس به موضوع کلان سیاست اجتماعی در سه حوزه سلامت، آموزش و مسکن می‌پردازد و عملاً ورودی به موضوع اشتغال زنان ندارد [۱۱]. ۲. زینب یاسری در پایان‌نامه کارشناسی ارشد «بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران» (۱۳۹۲) دانشگاه علامه طباطبائی توصیفی مشخصاً از سیاست‌گذاری اشتغال زنان ارائه می‌نماید و ورودی به موضوع تعادل کار-خانواده نداشته است. از حیث هدف، سؤالات پژوهش، مبانی نظری نیز از پژوهش حاضر متفاوت است [۱۷]. ۳. راحله کاردوانی در مقاله «بررسی راهبردهای سیاست اشتغال در حوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران» (۱۳۹۵) صرفاً به موضوع سیاست اجتماعی حوزه مادری توجه نموده و درخصوص روندها و گرایش‌ها و فراتحلیل سیاست‌گذاری اشتغال زنان مطلبی بیان ننموده است و از نظر مبانی نظری، هدف و سؤالات پژوهش متفاوت است [۱۳]. ۴. مریم ابراهیمی در مقاله «تحلیل جنسیتی سیاست‌گذاری اشتغال در ایران پس‌انقلاب ۱۳۹۸» سعی در بررسی چگونگی پرداخت سیاست‌گذار به وجوه تفاوت و شباهت‌های دو جنس زن و مرد در حوزه اشتغال می‌پردازد و حضور زنان را در حوزه عمومی و خصوصی بررسی می‌کند. این مقاله نیز با سؤالاتی متفاوت از پرسش این پژوهش، به بررسی سیاست‌های اشتغال زنان می‌پردازد و ورودی به موضوع چگونگی پرداخت سیاست‌ها و قوانین اشتغال زنان به مقوله تعادل کار و خانواده ندارد [۱]. ۵. درنهایت، لیلا استیری در مقاله «جایگاه اشتغال زنان در سیاست‌های کلان کشور بعد از انقلاب اسلامی» (۱۳۹۸) اجمالاً به بررسی رویکرد دولت‌ها در روند اهداف اشتغال‌زایی زنان پرداخته و صرفاً تبیین می‌نماید که عدم مسئله‌شناسی دولت‌ها در حوزه سیاست‌گذاری اشتغال و نگرش تک‌بعدی آن‌ها در این حوزه باعث نقص در برنامه‌های اشتغال‌زایی زنان شده است. لذا این مقاله نیز از حیث سؤال اصلی پژوهش، مبانی نظری نیز با این پژوهش متفاوت است [۴].

شایان ذکر است که اگرچه در ارتباط با پیشینه موضوع مطالعه شده، سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران مد نظر نویسندگان بوده است، در بررسی پژوهش‌های خارجی منطبق با موضوع پژوهش، به جز پژوهش مربوط به شورای فرهنگی اجتماعی زنان شورای عالی انقلاب فرهنگی، پژوهش مرتبطی وجود نداشت. یافته‌های پژوهش مذکور مؤید این است که در برخی از کشورها سیاست‌هایی اتخاذ شده است. برای نمونه در آلمان طی سال‌های اخیر تمرکز ویژه‌ای بر شغل‌های درون منزل و روش‌های دورکاری برای زنان شده است. در اتریش، جمهوری چک، فنلاند و مجارستان نیز برای مادران شاغل صاحب فرزند تسهیلات متنوعی در نظر گرفته شده است. انگلیس، ژاپن، سوئیس و هلند نیز کار موقت و پاره‌وقت را برای مادران پیشنهاد می‌کنند. پیشینه سیاست‌گذاری اشتغال در کشورهای دیگر می‌تواند در روند سیاست‌گذاری اشتغال زنان در کشور محل توجه و بررسی باشد [۱۶].

## ملاحظات نظری

از آنجا که در پژوهش‌های کیفی، پژوهش بر مبنای نظریه‌ای مشخص انجام نمی‌شود و اساساً به دنبال اثبات فرضیات متأثر از یک نظریه مشخص نیست، پرداختن به نظریات در قالب ملاحظات نظری صورت می‌پذیرد تا در ذیل آن پژوهشگر بتواند به حوزه دانشی که در آن پژوهش انجام داده است مؤیدی نظری داشته باشد [۹]. لذا در این قسمت، به تبیین ملاحظات نظری مرتبط با موضوع فراتحلیل سیاست‌گذاری‌های جمهوری اسلامی ایران در موضوع اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار و خانواده می‌پردازیم.

## تعادل کار- خانواده

در سال‌های اخیر، تناسب بین کار و زندگی یکی از چالش‌های پیش روی کارکنان و سازمان‌ها بوده است. اکثر کارکنان به دنبال کاهش تعارض بین کار و خانواده و ایجاد توازن معقول بین کار و زندگی خود هستند. یکی از منابع عمده ایجاد استرس شغلی، ناتوانی در حل تضاد بین کار و خانواده است که به نارضایتی شغلی و شخصی منجر می‌شود [۱۲]. مفهوم کار- خانواده به واسطه تغییرات گسترده در محیط اشتغال و ورود گسترده زنان به عرصه‌های کار و فعالیت خارج از خانه مشارکت در توسعه و فعالیت‌های اجتماعی در وضعیتی قرار گرفته است که در نهایت سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است. یکی از این مشکلات بزرگ برای افراد شاغل، عدم تعادل میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است [۱۵]. از سوی دیگر، تغییرات محیط کار و تغییرات جمعیت‌شناختی مانند پیرشدن جمعیت، افزایش روزافزون زنان شاغل، ساعات کار طولانی و... سبب افزایش بروز تعارضات میان الزامات کار و شرایط زندگی شده است؛ به طوری که وجود این تعارضات میان ایفای نقش‌ها و وظایف کاری و خانوادگی در نهایت به افراد شاغل فشار وارد می‌نماید. لذا گرایش دولت‌ها و نظام‌های سیاست‌گذاری برای خروج از این تعارضات و رفع این قبیل فشارها جهت ایجاد تعادل کار- خانواده رو به افزایش است. در این نگاه، تعادل کار و خانواده عموماً به معنای رضایت و کار خوب در خانه و محل کار با کمترین تضاد در نقش از سوی برخی نظریه‌پردازان عنوان شده است [۶]. برخی دیگر نیز، چگونگی انتخاب افراد در اولویت‌بندی مسئولیت‌های کاری، خانوادگی و اجتماعی خودشان را به عنوان تعریفی از مفهوم تعادل کار- خانواده ارائه می‌کنند [۲۳]. تعادل کار- خانواده بر جنبه‌های گوناگون مانند بهره‌وری، رضایت و تعهد چه در حوزه کار و چه در حوزه خانواده اثرگذار است و بر پیامدهای روانی کارمند مانند اضطراب شغلی و قصد ترک خدمت نیز اثر دارد. تعادل کار- زندگی باعث کاهش غیبت، بهبود ابقا، افزایش بهره‌وری و پیشرفت در مسیر شغلی می‌شود و نگرش‌ها و رفتارهایی مانند دلبستگی و وفاداری

به سازمان و رفتار سازمانی را ارتقا می‌بخشد [۲۶]. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که تعادل کار خانواده با رضایت شغلی و خانوادگی، تعهد سازمانی و عملکرد خانوادگی در ارتباط است و توازن در کار و زندگی و مشخص کردن جایگاه خود، شغل و خانواده در تصویر کلی زندگی باعث ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری و تعهدات شخصی و خانوادگی و جلوگیری از استهلاک و خستگی جسمی، روحی و روانی کارکنان می‌شود [۲۱].

### زنان شاغل

زنان در توسعه اقتصادی کشور و افزایش تولید ناخالص داخلی از حیث اینکه نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند درخور توجه است. زنان به واسطه ارتباط مؤثری که با سایر گروه‌های اجتماعی برقرار می‌کنند علاوه بر نقش‌های خانوادگی، در پیشرفت‌های اجتماعی نیز نقش فعالی دارند. لذا افزایش حضور زنان در عرصه عمومی امروزه جزء اولویت‌های برنامه‌ریزی اجتماعی در بسیاری از کشورهاست [۱۰]. شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های زنان کاسته نشده است، بلکه اشتغال بار مضاعفی را بر دوش آن‌ها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش مادری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث شده است زنان دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند. تغییرات اقتصادی، گسترش فقر و کاهش قدرت خرید، تحولات اجتماعی و فرهنگی، افزایش آمار زنان تحصیل کرده، گسترش تکنولوژی و نقش آن در کاهش فعالیت‌های خانه‌داری و گسترش ساعات فراغت و عموماً تمرکز دولت‌ها بر تشویق اشتغال زنان، سبب گسترش اشتغال زنان شده است. این در حالی است که اشتغال زنان علاوه بر تأثیرات مثبتی که بر اوضاع اقتصادی خانواده و افزایش خودباوری و اعتماد به نفس آن‌ها دارد سبب تعارضات متعددی برای زنان و خانواده‌های آنان می‌شود [۲]. زنان برای انجام دادن فعالیت‌های اقتصادی-تولیدی در کنار سایر فعالیت‌های خود (از جمله مادری، تربیت فرزندان و ... به خاطر شرایط خاص جسمانی زایمان، شیردهی و توان جسمی کمتر نسبت به مردها) فعالیت‌های جسمانی و مادری و همسری نیازمند حمایت مالی، فنی، تکنیکی و حقوقی بیشتری در مقایسه با مردان هستند [۸] که ضروری است مدنظر نظام سیاست‌گذاری اشتغال زنان و دستگاه‌های قانون‌گذار قرار گیرد.

### سیاست‌گذاری اشتغال زنان

سیاست اجتماعی طیفی از دیدگاه‌های نظری مختلف را اتخاذ می‌کند که به نتیجه‌گیری متفاوت درباره عملی و مطلوب بودن اقدامات سیاستی گوناگون منجر می‌شود [۵]. بر این

اساس، سیاست‌گذاری اجتماعی<sup>۱</sup> بر مبنای اندیشه‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه طراحی شده و یک عنصر دستوری دارد [۷، ص ۲۹]. حوزه سیاست‌گذاری اشتغال نیز به‌عنوان یکی از حوزه‌های مهم سیاست‌گذاری اجتماعی از این قاعده مستثنا نیست و از تعریف اشتغال گرفته تا برنامه‌های عملی اشتغال‌زایی از این منطق پیروی می‌کنند. اشتغال در اصطلاح انجام‌دادن وظایفی تعریف می‌شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌کند. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوقی منظم انجام می‌شود. کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند [۱۴، ص ۵۱۷]. با توجه به موارد ذکر شده، در نظام سیاست‌گذاری اجتماعی منظور از اشتغال زنان اشتغالی با ابعاد تعریف‌شده فوق است که مقصود از زنان به طور مشخص جنس مؤنث اعم از متأهل، مجرد و سرپرست خانواده در مقابل جنس مذکر خواهد بود. سیاست‌گذاری اشتغال زنان در ارتباط وثیق با سیاست‌های رفاه خانواده قرار دارد که به دنبال تضمین دو هدف اصلی برقراری تعادل بین مسئولیت‌های والدین-به‌ویژه مادران- در دو دنیای کار و زندگی و برآورده شدن نیازهای اولیه کودکان در چارچوب خانواده- به‌ویژه از طریق حمایت‌های درآمدی والدین- هستند. همچنین این حوزه از سیاست‌گذاری در پی زمینه‌سازی برای ورود زنان به بازار کار بر اساس الگوهای شغلی متفاوت کار تمام‌وقت، نیمه‌وقت، پاره‌وقت و انعطاف‌پذیر مطابق با الگوی سیاست جنسیتی اتخاذ شده توسط نظام‌های رفاهی کشورهای مختلف است [۲۴] که این مهم را در قالب تعیین خط‌مشی‌ها، ارائه راهبردهای اساسی جهت‌دهنده به همه دستگاه‌های ذی‌ربط پیگیری می‌کند و همچنین از طریق ارائه لوایح و برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، خطوط اساسی و چشم‌اندازهای آتی، برنامه‌ها و اقدامات را در خصوص اشتغال زنان در نظام‌های رفاهی مشخص می‌کند.

## روش پژوهش

تحقیق کیفی عبارت است از مجموعه فعالیت‌هایی (چون مشاهده، مصاحبه و شرکت گسترده در فعالیت‌های پژوهشی) که هریک به نحوی محقق را در کسب اطلاعات دست اول درباره موضوع مورد تحقیق یاری می‌دهند. بدین ترتیب، از اطلاعات جمع‌آوری شده، توصیف‌های تحلیلی، ادراکی و طبقه‌بندی شده حاصل می‌شود. آنسلم استراس<sup>۲</sup> می‌گوید: «منظور ما از تحقیق کیفی عبارت از هر نوع تحقیقی است که یافته‌هایی را به دست می‌دهند که با شیوه‌هایی غیر از روش‌های آماری یا هرگونه کمی کردن کسب نشده‌اند. شیوه مذکور ممکن است به

1. social policy  
2. Anselm Straus

تحقیق درباره زندگی افراد، شرح حال‌ها، رفتارها و همچنین درباره کارکرد سازمانی، جنبش‌های اجتماعی یا روابط بین‌الملل معطوف باشد» [۳، ص ۲]. از سه دهه پیش تاکنون فراتحلیل<sup>۱</sup> به طور گسترده و به اشکال مختلف در علوم اجتماعی و انسانی چون جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و تعلیم و تربیت و... استفاده شده است. از آغاز کار گلاس (۱۹۷۶) تاکنون فراتحلیل جایگاهی ارزشمند در علوم اجتماعی پیدا کرده است. فراتحلیل روشی سودمند و مفید است که از طریق آن می‌توان رهیافتی واحد و مشترک فراهم کرد که محصول مجموعه فراوان اطلاعات متکی بر یافته‌های گسترده و تحقیقات گذشته است. هدف از فراتحلیل کیفی ارائه تصویری جامع و تفسیری از داده‌ها و پژوهش‌هایی است که تا به حال به موضوع خاصی پرداخته‌اند [۲۵]. اصطلاح فراتحلیل را اولین بار گلاس<sup>۲</sup> رئیس انجمن تحقیقات آموزشی امریکا در سال ۱۹۷۶ به کار برد. در مجموع، دو گونه فراتحلیل وجود دارد: الف) فراتحلیل کمی<sup>۳</sup> که با استفاده از تکنیک‌های آماری پیچیده درصد یکپارچه کردن نظریه‌ها و نتایج همه پژوهش‌ها و همچنین شناسایی متغیرهای مزاحم و مداخله‌گر است.

فراتحلیل کیفی<sup>۴</sup> که نه تنها نظریه‌ها، روش‌ها و نتایج پژوهش‌های مختلف را یکپارچه می‌کند، بلکه تفسیری ژرف از موضوع بررسی شده ارائه می‌دهد. البته، در فراتحلیل‌های کیفی نیز از آمار استفاده می‌شود؛ اما هدف از آن مشخص کردن فراوانی‌ها، درصد فراوانی‌ها و ترسیم نمودارهای میله‌ای و دایره‌ای برای نمایش نتایج است. مزیت فراتحلیل کیفی به فراتحلیل کمی آن است که در فراتحلیل کیفی نقش تفسیر برجسته‌تر بوده و پژوهشگر صرفاً به توصیف آماری و کمی داده‌های پژوهش نمی‌پردازد؛ بلکه تلاش دارد با توجه به زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی که موضوع پژوهش در آن شکل گرفته است، پژوهش‌های انجام‌شده را تفسیر و تحلیل کند [۲۵]. با این اوصاف و برای ارائه تصویری جامع و شفاف از سیاست‌های جمهوری اسلامی ایران در اشتغال زنان با تأکید بر تعادل کار-خانواده از فراتحلیل کیفی استفاده شد. لذا به منظور نیل به یافته‌های حاصل از کاربرد این روش، مراحل زیر صورت گرفت: در گام اول موضوع پژوهش مشخص و مسئله تحقیق به روشنی تعریف شد. در گام دوم، پس از مشخص شدن موضوع بررسی‌شده، جامعه پژوهش از طریق رصد کلیه منابع اطلاعاتی معتبر، پیرامون همه قوانین و مقررات مصوب در حوزه اشتغال زنان تعیین شد که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: پایگاه اطلاع‌رسانی دولت<sup>۵</sup> / سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی<sup>۶</sup> / سامانه ملی قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران / نرم‌افزار بانک

- 
1. meta-analysis
  2. Glass
  3. a little meta-analysis
  4. qualitative meta-analysis
  5. www.dolat.ir
  6. rc.majlis.ir



پرتابل جامع قوانین و مقررات کشور (حقوق‌یار) / سایت مجمع تشخیص مصلحت نظام<sup>۱</sup> / سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی<sup>۲</sup> / کتاب کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران در مسائل زنان. در مرحله بعد، جهت یافتن همه قوانین مرتبط با اشتغال زنان کلیدواژه‌های مرتبط مورد جست‌وجو واقع شد و به واسطه آن‌ها جست‌وجو در هریک از مراجع تصمیم‌ساز (دولت، مجلس شورای اسلامی، مجمع تشخیص مصلحت نظام و...) انجام و قوانین مورد نظر احصا شد: اشتغال، شغل، زنان، شاغل، زنان شاغل، فرزند، بیمه زنان شاغل، مادر، خانواده، دورکاری، تحت تکفل، عائله‌مندی، نیمه‌وقت، بانوان، مرخصی، زایمان، بارداری، حمایت، بازنشستگان زن، مادران شاغل، زنان سرپرست خانوار، توانمندسازی، بیمه بیکاری، تأمین اجتماعی. بعد از گردآوری همه سیاست‌گذاری‌های به‌عمل‌آمده از طریق تمامی منابع مرتبط، در گام اول مطالعه اسنادی از نوع تحلیل محتوای متن صورت پذیرفته است که اطلاعات احصاشده دسته‌بندی موضوعی شده و در گام دوم مورد فراتحلیل قرار گرفته است.

## یافته‌های تحلیلی

در این قسمت، با گردآوری تمامی سیاست‌های مربوط به اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران طی بازه زمانی ۱۳۵۸ تا ۱۳۹۹ به فراتحلیل سیاست‌های موجود پرداختیم. در فراتحلیل به‌عمل‌آمده پیرامون این سیاست‌ها و با محوریت چگونگی تحقق تعادل میان کار و خانواده، موارد ذیل به‌عنوان مهم‌ترین یافته‌های تحلیلی حاصل شد.

### الف) محتوای کلی سیاست‌ها

#### سیاست‌های معطوف بر آرمان‌ها

توجه به آرمان‌ها و چشم‌اندازها<sup>۳</sup> همواره به‌منزله یکی از بخش‌های مهم در عرصه سیاست‌گذاری محسوب می‌شود. درحقیقت، سیاست‌گذاری مطلوب، سیاست‌گذاری است که بر آرمان‌های موجود اجتماعی تنظیم و تدوین معطوف شود، زیرا آرمان‌ها همواره مبین مسیر پیش‌رو در آینده‌اند و حدود و ثغور وضعیت فعلی به‌واسطه میزان دوری و نزدیکی از آن آینده مشخص می‌شود. در حوزه اشتغال زنان نیز این قاعده صدق می‌کند. بدین معنا که سیاست‌ها با نگاه و توجه به چشم‌انداز و آرمان‌های مورد نظر در مسئله وضعیت اجتماعی زنان در حوزه اشتغال، به تصویب می‌رسند. نکته مهم و حائز اهمیت در این میان توجه به نحوه تحقق این مطلوب است. بدین معنا که آرمان‌گرایی در سیاست‌گذاری تا چه میزان منطبق با واقعیات موجود است و تا

1. maslahat.ir  
2. www.sccr.ir  
3. Vision

چه اندازه می‌تواند به مدیریت و تغییر وضعیت موجود بپردازد. نوع تبلور آرمان‌ها در تدوین سیاست‌ها با توجه به اقتضائات اجتماعی موجود بحث بسیار مهمی است که نمی‌توان از آن غافل بود. با توجه به این مهم، در فراتحلیل به‌عمل‌آمده پیرامون سیاست‌های اشتغال زنان موارد ذیل جزء سیاست‌گذاری‌های ملهم از آرمان‌گرایی محسوب می‌شود.

#### جدول ۱. سیاست‌های معطوف بر آرمان‌ها

سیاست	سرفصل
شغلی که زنان و مردان برمی‌گزینند باید فرصت و توان کافی را برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی آن‌ها فراهم آورد و نیز به افزایش مهارت و ابتکار آن‌ها کمک و مدد رساند. <sup>۱</sup> «ماده ۴ سیاست‌های اشتغال زنان (مصوب ۱۳۷۱/۵/۲۰)» شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز بر این مهم به‌عنوان یکی از شرایط محیط کار اجتماعی بانوان تأکید نموده و فراهم آوردن شرایط کار زنان را منوط به حفظ دیانت، شخصیت، منزلت و سلامتی فکری و روحی و جسمی زنان می‌داند.	اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زن
در ماده ۱ سیاست‌های اشتغال زنان- مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی- به این مهم اشاره است و بر اهمیت تربیت نسل آینده تأکید و در ادامه خواستار در نظر گرفتن ارزش مادی و معنوی نقش زنان در خانواده شده است.	قداست مقام مادری
ماده ۲ سیاست‌های اشتغال زنان با تأکید بر اشتغال زنان بدون بیان هیچ نیاز و ضرورتی به ایجاد آن، تنها به جهت کسب برابری در حوزه اشتغال، یکی از مؤلفه‌های تحقق عدالت اجتماعی دانسته می‌شود.	تأکید بر اشتغال زنان به‌مثابه عدالت اجتماعی
ماده واحده قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان در قانون استخدام کشوری، ماده ۸۰ آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد ماده ۳۹ قانون برنامه پنجم توسعه	حمایت از خانواده و ایفای نقش‌های جنسیتی زنان
ماده ۱۰ سیاست‌های اشتغال زنان، تصویب نامه ساعت کاری روزهای پنج‌شنبه کارکنان زن شاغل که دارای فرزند زیر هفت سال یا دانش‌آموز دوره ابتدایی دارند، ماده ۶ و تبصره ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون تغذیه با شیر مادر و... لایحه قانونی معافیت زنان متأهل پزشک و دندان‌پزشک و داروساز برای گرفتن پروانه دائم از خدمت خارج از تهران، قانون اعطای مرخصی بدون حقوق به مستخدمان رسمی یا ثابت که همسر آنان به مأموریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند، ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان	حمایت از زنان غیرشاغل خانه‌دار

۱. قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۴.

سیاست‌های ذیل جدول ۱، صرفاً مبنی بر آرمان‌های مورد نظر سیاست‌گذاران در عرصه اشتغال زنان تنظیم شده‌اند. این سیاست‌ها به عبارات صرفاً نظری و ذهنی محدودند. بدون پشتوانه‌های اجرایی و در نظر گرفتن الزامات تحقق تنظیم شده‌اند.

#### سیاست‌های خدماتی

دسته‌ای از سیاست‌ها هم به صورت موردی و جزئی به تصویب رسیدند و صرفاً قشر محدود و خاصی از زنان را مورد پوشش قرار می‌دهند. از سوی دیگر هم حداقلی هستند؛ یعنی سیاست مورد نظر در صورت تحقق به ایجاد تغییر و تحول بنیادی و اساسی نمی‌انجامد و صرفاً مدیریت وضعیت موجود است. این سیاست‌ها دو ویژگی دارند ۱. موردی بودن و ۲. حداقلی بودن

#### جدول ۲. سیاست‌های خدماتی

سیاست	سرفصل
ماده ۵۴ برنامه چهارم توسعه، سیاست ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، ماده ۱۱۱ برنامه چهارم توسعه	مهارت‌افزایی و ارتقای شغلی
فصل ۷ سیاست‌های ارتقای مشارکت زنان در آموزش عالی، ماده ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران	آموزش اشتغال محور هوشمندانه
ماده ۵۶ برنامه سوم توسعه، تبصره ۱۰ و ۱۱ ماده واحده برنامه دوم توسعه	اعطای تسهیلات اشتغال به زنان سرپرست خانوار
فصل هفتم سیاست‌های ارتقای مشارکت زنان در آموزش عالی	اشتغال فارغ‌التحصیلان زن
ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان، فصل ۷ سیاست‌های ارتقای مشارکت زنان در آموزش عالی	برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال محور
ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی، بند ۲۰ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری	ایمنی فضای شغلی
قانون بیمه بیکاری، قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی، بیمه‌های درمانی	
ماده ۱۰۶ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، ماده ۷۵ قانون کار، ماده ۴ آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست زنان	تناسب شرایط محیط شغلی و شغل با ویژگی‌های زنان
در ماده ۳۳ آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولت، ماده ۱۱۴ آیین‌نامه استخدامی مشترک شرکت‌های بیمه	

#### سیاست‌های برگرفته از حقوق طبیعی زنان

دسته‌ای دیگر از سیاست‌ها نیز صرفاً جنبه شعاری دارند و با وضع آن‌ها اتفاق خاصی رخ نداده است، زیرا این تیپ از سیاست‌ها برگرفته از حقوق طبیعی زنان است و به صورت طبیعی حق اشتغال و... برای زنان متصور است و بردن این حقوق در قالب سیاست و مصوب کردن آن‌ها خیلی محل تأمل نیست. آن هم در انقلاب اسلامی که رویکردش یک رویکرد کمال‌گرایی و حداکثری است و لذا این موارد حداقلی نمی‌تواند جزء دستاورد محسوب شود.

جدول ۳. سیاست‌های برگرفته از حقوق طبیعی زنان

سیاست	سرفصل
بند (ب) بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان	آزادی انتخاب شغل
ماده ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های	حق اشتغال زنان
منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان	حق برخورداری از مشاوره شغلی توسط بانوان

سیاست‌های معطوف بر عرصه سیاسی

برخی از سیاست‌ها نیز متأثر از فضای سیاسی کشور در حوزه زنان است و کاملاً مشهود است که سیاست مصوب شده همسو با رویکرد جناحی و حزبی دولتی که حاکم است مطرح و مصوب شده است. برای نمونه، در زمان حاکمیت هریک از دولت‌ها با رویکردهای توسعه، آزادی، عدالت و... محتوای سیاست‌ها نیز از رویکرد سیاسی حاکم به نوعی تبعیت کرده است.

جدول ۴. سیاست‌های معطوف بر عرصه سیاسی

سیاست	سرفصل
ماده ۱۹ و ۲۶ آیین‌نامه مرخصی‌ها مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲ و اصلاحی آن تصویب‌نامه در خصوص معذوریت وضع حمل بانوان (مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۲)	افزایش اشتغال و کاهش نقش‌های جنسیتی زنان
- اصلاحات آیین‌نامه مرخصی‌ها، موضوع مواد ۴۷، ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲)	
- قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۲/۱۲/۲۲. (مصوب ۸۰/۱۲/۲۸)	
- آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولت (مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۲۶)	
ماده ۶ سیاست‌های اشتغال زنان، سیاست‌های بهبود اوقات فراغت زنان، فصل اول بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران	ترغیب زنان به مشاغل اجرایی
سیاست‌های فرهنگی- تبلیغی روز زن	تسهیل فعالیت‌ها و مشارکت زنان

سیاست‌های زودبازده با محوریت توسعه اقتصادی

دسته پایانی سیاست‌ها به آن بخش از سیاست‌ها بازمی‌گردد که در صورت تحقق، زودبازده بوده و در تسریع رشد اقتصادی و تحقق برنامه توسعه کشور مفید خواهند بود. به بیان دیگر، هدف سیاست‌گذاران از تصویب این سیاست‌ها کمک به افزایش رشد اقتصادی کشور با استفاده از ظرفیت زنان بوده است.

**جدول ۵. سیاست‌های زود بازده با محوریت توسعه اقتصادی**

سیاست	سرفصل
ماده ۸۰ برنامه پنجم توسعه، در ماده ۳ بخش ۶ برنامه دوم توسعه، ماده ۲۳۰ برنامه پنجم توسعه	توسعه مشاغل خانگی
ماده ۱۲ سیاست‌های اشتغال زنان	ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران
مصوبات استانی دولت نهم	گسترش تعاونی‌های زنان

**ب) سیاست‌های معطوف بر تعادل کار و خانواده**

بین تمامی سیاست‌های مرتبط با حوزه اشتغال زنان، سیاست‌هایی که محقق‌کننده تعادل میان حوزه کار و خانواده‌اند با توجه به کم‌وکیف آن‌ها و وضعیت تحقق این سیاست‌ها در دو دسته کلی قابل تقسیم‌بندی است که در ادامه به تشریح آن می‌پردازیم.

**سیاست‌های ظرفیت‌ساز**

سیاست‌های ظرفیت‌ساز به آن دسته از سیاست‌ها اشاره دارد که در ایجاد تعادل میان کار و خانواده ظرفیت دارند و به‌واسطه تحقق این سیاست‌ها به صورت جامع و در شرایط مطلوب می‌توان به تحقق تعادل مورد نظر نائل آمد. این سیاست‌ها شامل موارد ذیل است:

**جدول ۶. سیاست‌های ظرفیت‌ساز**

سیاست	مقوله	ظرفیت ایجادکننده
- اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زن - حق برخورداری از مشاوره شغلی توسط بانوان	سیاست‌های معطوف بر آرمان‌ها	ارتقای هویتی
توسعه مشاغل خانگی	سیاست‌های زودبازده با محوریت توسعه اقتصادی	انطباق جسمی و روحی
- قداست مقام مادری - حمایت از خانواده و ایفای نقش‌های جنسیتی زنان - حمایت از زنان غیرشاغل خانه‌دار - ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران	سیاست‌های معطوف بر آرمان‌ها	حفظ نقش‌های اساسی
- برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال محور - اعطای تسهیلات اشتغال به زنان - سرپرست خانوار	سیاست‌های زودبازده با محوریت توسعه اقتصادی	تسهیل کار

همان‌گونه که در جدول ۶ بیان شد، سیاست‌های موجود در ظرفیت ایجادکننده هریک مستعد تحقق جوهی از نیازمندی‌های مورد نظر در ایجاد تعادل میان کار و خانواده هستند. نیاز به ارتقای هویتی زنان و شکل‌گیری درک و تصور درست و مطلوب از جنس زن و نقش‌های اجتماعی آن یکی از نیازمندی‌های مهمی است که جامعه زنان از خلأ آن رنج می‌برند. سیاست‌های وضع و اجراشده در عرصه اشتغال زنان باید با دغدغه‌مندی نسبت به شکل‌گیری و ارتقای هویت زن مسلمان محقق شود. انطباق میان مشاغل زنان و توانمندی‌های جسمی و روحی زنان از دیگر ظرفیت‌های موجود در برخی از سیاست‌هاست. ما تا به حال تجربه تحقق سیاستی را که ایجادکننده این تعادل باشد نداشته‌ایم. به‌نوعی در ایدئال‌ترین شرایط مشاغل زنان در برخی از موارد محدود صرفاً با در نظر گرفتن شرایط جسمی زنان در واگذاری مشاغل صورت پذیرفته است و توجه به انطباق هم‌زمان میان شرایط جسمی و روحی زنان ظرفیت فعال‌نشده در این بخش است. در کنار این مورد، می‌توان به اهمیت نقش‌های اساسی زنان در عرصه خانواده مانند همسری و مادری اشاره کرد. اینکه مشاغل زنان به نحوی باشد که به نقش‌های اساسی آن‌ها خللی وارد نکند سیاست ایدئالی است که تا به حال شاهد تحقق آن در عرصه اجتماعی نبوده‌ایم و این در حالی است که برخی از سیاست‌های مصوب در این موضوع این ظرفیت را دارند. مورد آخری، که دارای ظرفیت جهت ایجاد تعادل است، به سیاست‌هایی بازمی‌گردد که تسهیل‌کننده اشتغال زنان است. بدین معنا که از طریق ارائه آموزش یا ایجاد مشاغل منطبق با شرایط زنان به تسهیل این امر پرداخته شود. البته لازم به یادآوری است که موارد عنوان‌شده صرفاً ظرفیت‌های بالقوه دارند و در شرایط فعلی نتوانسته‌اند به صورت بالفعل به ایجاد تعادل میان کار و خانواده بپردازند.

### ج) سیاست‌های مبهم و مغایر تعادل کار و خانواده

دسته دیگری از سیاست‌های مرتبط با اشتغال زنان در نسبت با ایجاد تعادل میان دو حالت به سر می‌برند یا در وضعیتی مبهم‌اند؛ یعنی مشخص نیست که سیاست مورد نظر در محتوا و اجرا آیا محقق‌کننده تعادل خواهد بود یا برهم‌زننده آن. و دسته دیگر نیز مغایر تعادل کار و خانواده بوده، بدین معنا که محتوای سیاست ایجادکننده برهم‌زننده تعادل کار و خانواده بوده و می‌تواند از جهت اینکه به همه نقش‌های مسئولیتی زنان (فردی، خانوادگی، اجتماعی) توجه ننموده است، آسیب‌هایی را برای آنان از حیث خانوادگی و فردی به دنبال داشته باشد.

جدول ۷. سیاست‌های مبهم و مغایر تعادل کار و خانواده

سرفصل	مقوله	ابهام و آسیب
تأکید بر اشتغال زنان به‌مثابه عدالت اجتماعی	سیاست‌های معطوف بر آرمان‌ها	ابهام در اجرا و نحوه تحقق
اشتغال فارغ‌التحصیلان زن	سیاست‌های خدماتی	ابهام در اجرا و نحوه تحقق
برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال‌محور	سیاست‌های خدماتی	آسیب در تک‌بعدی دیدن اشتغال منهای خانواده
افزایش اشتغال و کاهش نقش‌های جنسیتی زنان	سیاست‌های معطوف بر عرصه سیاسی	آسیب در تک‌بعدی دیدن اشتغال منهای خانواده
ترغیب زنان به مشاغل اجرایی	سیاست‌های معطوف بر عرصه سیاسی	آسیب در تک‌بعدی دیدن اشتغال منهای خانواده
تسهیل فعالیت‌ها و مشارکت زنان	سیاست‌های معطوف بر عرصه سیاسی	ابهام در محتوا و نحوه تحقق
گسترش تعاونی‌های زنان	سیاست‌های خدماتی	ابهام در محتوا و نحوه تحقق

طبق جدول ۷، وضع سیاست‌هایی مانند تسهیل فعالیت‌ها و مشارکت زنان، گسترش تعاونی‌های زنان، تأکید بر اشتغال زنان به‌مثابه عدالت اجتماعی و اشتغال فارغ‌التحصیلان زن نقاط ابهام دارند. ابهام در محتوای مادهٔ سیاستی در این سیاست‌ها مشهود است. سیاست‌ها به صورت واضح و آشکار ابعاد مورد نظر را تبیین ننموده و مشخص نکرده است که منظور از مشارکت زنان در سیاست تسهیل مشارکت و عدالت اجتماعی در سیاست «اشتغال زنان به‌مثابه عدالت اجتماعی» به چه معناست؟ یا ابهام مادهٔ سیاست‌ها در نحوه تحقق و اجرا، مانند گسترش تعاونی‌های زنان یا اشتغال زنان فارغ‌التحصیل که نوع اجرای این سیاست‌ها با توجه به اینکه سیاست‌های مورد نظر به عرصهٔ اجرا بازمی‌گردد تبیین دقیق و شفاف نشده است. اما بخشی از سیاست‌ها نیز در نسبت با مسئلهٔ مورد نظر پژوهش، متناسب با تعادل کار و خانواده نبوده و می‌توانند برای زنان ایجاد مشکل کنند. برای نمونه می‌توان به مقولات ترغیب زنان به مشاغل اجرایی، افزایش اشتغال و کاهش نقش‌های جنسیتی زنان و برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال‌محور در این خصوص اشاره کرد که می‌توان این موارد را از حیث عدم پرداخت و توجه به سایر نقش‌های زنان، تک‌بعدی (به معنای توجه صرف به مقولهٔ اشتغال زنان بدون لحاظ تعادل آن با نقش‌های فردی و خانوادگی زنان) دانست.

### جمع بندی و نتیجه گیری

در انتهای این پژوهش، آنچه به‌عنوان نتیجه‌گیری می‌توان عنوان کرد این است که سیاست‌گذاری حوزهٔ زنان در جمهوری اسلامی ایران دارای ویژگی‌های ذیل است.

## آشفتگی و بی‌سامانی در لایه‌های نظری و عملی

سیاست‌گذاری حوزه زنان در جمهوری اسلامی ایران و به‌خصوص سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال با نوعی بی‌سامانی در حوزه نظر و عمل مواجه است. فقدان ادبیات نظری منسجم و متقن و منطبق با آرمان‌های انقلاب اسلامی منجر شده است که سیاست‌گذاری‌ها در برقراری ارتباط و پیوند میان آرمان‌ها و واقعیت اجتماعی با مشکل مواجه شوند و عرصه نظری سیاست‌گذاری‌ها عموماً در یک فضای کلی‌گویی مبهم به سر ببرد. در عرصه عمل نیز همین وضعیت وجود دارد. برای نمونه مقوله «قداست مقام مادری» نیز از مقولاتی است که از توجه جدی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران دور مانده و تنها به اهمیت آن ذیل یکی از سیاست‌های اشتغال زنان اشاره شده و به علت نبود نگاه سیستمی، در شبکه‌ای دیدن سیاست‌گذاری‌های حوزه زنان و خانواده و از جمله سیاست‌گذاری اشتغال زنان برخی از سیاست‌های موجود برخی دیگر را نقض می‌کنند. به‌رغم بیان اهمیت مقام مادری و تربیت نسل در دیدگاه اسلامی و بیان آن در سیاست‌های اشتغال زنان، متأسفانه در حوزه قانون‌گذاری برای حمایت از مادران شاغل اقدام جدی صورت نگرفته یا در صورت لحاظ تسهیلاتی چون مرخصی‌های زایمان و شیردهی - که گاهی زمان‌های اندکی را برای این امر اختصاص داده‌اند - هیچ ضمانت اجرای قانونی برای آن‌ها در نظر گرفته نشده است.

### سیاست‌های بدون پشتوانه

یکی دیگر از موارد در سیاست‌گذاری‌های موجود، بی‌توجهی به وجود پشتوانه‌های مورد نیاز و ضروری جهت تحقق سیاست‌هاست. سیکل معیوب تصویب سیاست‌های کلی و بدون پشتوانه همواره حوزه زنان را با چالش‌های جدی مواجه کرده است و مانع از تحقق شرایط مطلوب برای زنان در عرصه اشتغال و توأم با تعادل میان کار و خانواده شده است. برای نمونه در مقوله «اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زن» تنها ذیل یک ماده واحد سیاستی به آن توجه شده و هیچ معادل قانونی برای اجرای عملیاتی این سیاست در مجموع سیاست‌گذاری اشتغال زنان وجود ندارد.

### کمرنگ بودن نگاه آینده‌پژوهانه

توجه بر تحقق چشم‌اندازها و آینده مطلوب یکی از الزامات مهم در تدوین سیاست‌هاست. نوع بازنمایی نگاه آینده‌پژوهانه در سیاست‌گذاری‌های اشتغال زنان نتوانسته است به صورت مطلوب صورت پذیرد و آنچه به‌عنوان سیاست‌های معطوف به آینده می‌توان قلمداد کرد در یک فضای مبهم و دارای آسیب به سر می‌برد. برای نمونه در «برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال محور



هوشمندانه» بر زمینه‌سازی آمادگی زنان و دختران برای پذیرش نقش‌های خانوادگی و اجتماعی تأکید می‌کند و راه ورود و دستیابی زنان برای اشتغال بهینه آنان را فراهم می‌کند. در حالی که این نوع آموزش اشتغال‌محور بر هم‌جهتی آموزش با افزایش اشتغال کمی زنان و دختران بدون توجه به نوع و کیفیت این اشتغال توجه شده است.

در انتهای این پژوهش آنچه می‌توان عنوان کرد این است که متأسفانه مطابق با بررسی صورت‌گرفته بیشتر مؤلفه‌های سیاستی مطابق با تعادل کار- خانواده، که هم به ویژگی‌ها و توانایی‌های زنان و هم به برقراری تعادل میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی بپردازد، مورد توجه قرار نگرفته است. جدای از اینکه فقط یک مورد سیاست وجود داشته که آن نیز هیچ معادل قانونی برایش یافت نشده است. در حالی که این مقوله‌ها با توجه به اهمیت زیاد و تأثیرگذاری آن‌ها بر کیفیت اشتغال زنان، قابلیت خرد شدن به لحاظ پرداخت قانونی و بسط مفهومی بیشتر به لحاظ سیاستی را توسط نهاد سیاست‌گذار و قانون‌گذار دارد.

یکی دیگر از ضرورت‌هایی که باید در تدوین سیاست‌ها و قوانین مرتبط با حوزه اشتغال زنان مورد توجه قرار گیرد اتخاذ رویکرد سیستمی در تنظیم این دسته از سیاست‌ها و قوانین با سایر سیاست‌های کلان نظام و همچنین سایر حوزه‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی کشور است. به عبارت دیگر، اشتغال زنان به‌عنوان بخشی از مجموعه مسائل زنان و خانواده و مسائل زنان و خانواده نیز به‌عنوان بخشی از مسائل کلیدی کشور مورد توجه قرار گیرد و متناسب با رویکرد و جهت اتخاذ شده در هریک از نظامات فوق، سیاست‌ها و قوانین این بخش‌ها نیز تدوین شوند.

در نهایت باید گفت در جمهوری اسلامی ایران و نظام اسلامی قانون‌گذار موظف خواهد بود از یک سو بر فعالیت‌ها و نقش‌های ارزشمند زنان در درون خانواده (خانه‌داری، مادری و همسری) و همچنین در سیاست‌گذاری‌های خود تأکید کند و همچنین به نقش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی آنان توجه کند و براساس ویژگی‌های زنان (جسمی، روحی، توانایی) و لحاظ نقش‌های خانوادگی آنان در این راستا به سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری اقدام کند. از سوی دیگر، قوانینی را جهت حمایت از زنان شاغل در راستای حل تعارضات میان اشتغال و مسئولیت‌های خانوادگی آنان مانند کار نیمه‌وقت بانوان، انعطاف‌پذیر کردن ساعات کار بانوان شاغل، ارائه تسهیلات به مادران شاغل و... وضع کند تا هم خود زن و هم خانواده کمترین آسیب را از اشتغال زنان متحمل شود.

## پیشنهاد‌های سیاستی

۱. اصلاح سیاست‌گذاری اشتغال زنان با توجه ویژه به بهره‌مندی این عرصه از الگوهای منعطف کاری: رایج‌ترین الگوهای کاری منعطف شامل ساعات شناور (که طی آن کارکنان ساعات آغاز و پایان کار خود را مشخص می‌کنند)، هفته‌های کاری فشرده (که در آن به‌طور مثال کارمند

چهار روز کار و سپس یک روز کاری را تعطیل می‌کند)، ارتباط تلفنی یا دورکاری (که در آن کارکنان کار خود را در منزل یا سایت مجزایی انجام می‌دهند) و روش‌های کاری پاره‌وقت داوطلبانه است. این‌گونه برنامه‌ریزی‌های کاری برای بسیاری از کارکنان، خصوصاً افرادی که مسئولیت نگهداری از یک خانواده را برعهده دارند، به آن‌ها در راستای برقراری تعادل میان حوزه کار و خانواده یاری می‌رساند.

۲. تسهیم شغل: به‌عنوان یک روش جدید برنامه‌ریزی کاری می‌تواند از سوی نظام سیاست‌گذاری جهت اصلاح ساختار اشتغال زنان در جهت انجام‌دادن نقش‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی و اشتغال آنان مطرح شود. این روش اجازه می‌دهد که دو یا چند نفر یک کار ۴۰ ساعت در هفته (کار تمام‌وقت) را بین خود تقسیم کنند. بنابراین، به‌طور مثال باید یکی از افراد کار را از ساعت ۸ صبح تا ۱۲ ظهر و فرد دیگر از ساعت ۱ تا ۵ بعداز ظهر انجام دهد یا اینکه هریک از افراد روزهای مشخصی را به صورت تمام‌وقت کار کنند [۴، ص ۸]. به عبارت دیگر، در این روش دو نفر یا بیشتر داوطلبانه روی یک کار تمام‌وقت کار می‌کنند و در تمام حقوق، سود و... آن سهیم‌اند. هریک از این افراد قرارداد مستقلی با کارفرما دارند و حقوق و مزایایی مشخص. ۳. تدبیر جهت تبدیل سیاست‌های موجود اشتغال زنان به قانون و سپس به برنامه‌های قابل اجرا در سازمان‌ها و نهادهای ذی‌ربط.

۴. پیگیری و نظارت جهت جلوگیری از توقف قوانین تصویب‌شده و تلاش برای ورود قوانین مصوب نهادهای قانون‌گذار به مرحله عملیاتی‌شدن و اجرا و ابلاغ به مراکز و نهادهای ذی‌ربط.

۵. توجه به حمایت از زنان سرپرست خانوار مانند بیمه درمانی، بازنشستگی و...

۶. ارزیابی اجتماعی و پیامدسنجی قوانین و مقررات اشتغال زنان: ارزیابی اجتماعی میزان موفقیت یا عدم موفقیت قانون‌گذار در رفع مسائل و مشکلات اشتغال زنان و میزان پوشش‌دهی کامل آن‌ها را در پرداخت به تمامی ابعاد و موضوعات و مقولات اشتغال زنان را نشان می‌دهد که قانون‌گذار را علاوه بر این‌ها نسبت به پیامدهای حاصل از قانون‌گذاری خویش در این حوزه در واقعیت جامعه روشن می‌سازد.

۷. اتخاذ رویکرد سیستمی در پرداخت به حوزه مسائل زنان به‌ویژه اشتغال آنان و سایر مسائل کشور (با توجه به این نکته که اشتغال زنان ارتباط وثیقی با مقوله سلامت، تأمین اجتماعی و... دارد و اینکه زنان جامعه اسلامی نقش مهمی در پیشبرد اهداف و تغییر موازنه جهانی به نفع اسلام ایفا می‌کنند).

یکی دیگر از ضرورت‌هایی که باید در تدوین سیاست‌ها و قوانین مرتبط با حوزه اشتغال زنان مورد توجه قرار گیرد اتخاذ رویکرد سیستمی در تنظیم این دسته از سیاست‌ها و قوانین با سایر سیاست‌های کلان نظام و همچنین سایر حوزه‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی کشور است. به عبارت دیگر، اشتغال زنان به‌عنوان بخشی از مجموعه مسائل زنان و خانواده و مسائل زنان و خانواده نیز به‌عنوان بخشی از مسائل کلیدی کشور مورد توجه قرار گیرد و متناسب با

رویکرد و جهت اتخاذ شده در هریک از نظامات فوق، سیاست‌ها و قوانین این بخش‌ها نیز تدوین شوند. روشن است که در این حالت سند اشتغال زنان متناسب با سند استراتژیک کشور برای رفع تهدیدها، ضعف‌ها و همچنین ارتقای بیشتر نقاط قوت داخلی و استفاده از توانایی‌های بالقوه و بالفعل زنان، در ایجاد فرصت برای نظام اسلامی در جامعه جهانی و با رویکرد دستیابی به تمدن نوین اسلامی تدوین خواهد شد.

## منابع

- [۱] ابراهیمی، مریم (۱۳۹۸). «تحلیل جنسیتی سیاست‌گذاری اشتغال در ایران پس‌انقلاب». فصل‌نامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره ۱۰، ش ۳۸، ص ۳۴-۱.
- [۲] ارحامی، آسیه؛ صادقی‌پور، نرگس (۱۳۹۰). «بررسی سیاست‌های جمهوری اسلامی ایران در رابطه با اشتغال زنان و تکريم خانه‌داری»، دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، گزارش پژوهشی، ش مسلسل ۱۲۰۶۲.
- [۳] استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۸۵). *اصول روش تحقیق کیفی (نظریه مبنایی)*، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- [۴] استیری، لیلیا (۱۳۹۸). «جایگاه اشتغال زنان در سیاست‌های کلان کشور بعد از انقلاب اسلامی»، فصل‌نامه رهیافت انقلاب اسلامی، دوره ۱۳، ش ۴۶، ص ۱۵۹-۱۸۱.
- [۵] ال‌کاک، پیت؛ می، مارگارت؛ راولینگسون، کارن (۱۳۹۱). *مرجع سیاست‌گذاری اجتماعی*، ترجمه علی‌اکبر مزیانی و محسن قاسمی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- [۶] امینی، محمدصادق (۱۳۸۵). «چگونه بین مسئولیت‌های کاری و خانودگی تعادل برقرار کنیم؟» روزنامه جام‌جم، ۱۸۹۷، (۷)، ۱۴.
- [۷] بلیک‌مور، کن (۱۳۸۹). *مقدمه‌ای بر سیاست‌گذاری اجتماعی*، ترجمه علی‌اصغر سعیدی و سعید صادقی، تهران: جامعه‌شناسان.
- [۸] رجبی، شهناز؛ باجلان، اکرم (۱۳۹۰). «بررسی قوانین و مقررات مربوط به اشتغال زنان»، دفتر مطالعات فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. گزارش پژوهشی، ش مسلسل: ۱۰۹۶۵.
- [۹] صادقی فسایی، سهیلا؛ خادمی، عاطفه (۱۳۹۴). «فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان»، فصل‌نامه علمی- پژوهشی زن در فرهنگ و هنر، ۷ (۲).
- [۱۰] علیزاده، مرجان (۱۳۸۹). «نقش اشتغال زنان در توسعه»، فصل‌نامه علمی- پژوهشی زن و فرهنگ، ۲ (۵)، ص ۴۹-۵۹.
- [۱۱] قاراخانی، معصومه (۱۳۹۰). «تحلیل سیاست اجتماعی در ایران (۱۳۶۰-۱۳۸۸)». پایان‌نامه دکتری، رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
- [۱۲] قلی‌پور، آرین؛ پیران‌نژاد، علی؛ بد، مهدیه؛ ناصرشریعتی، فرزانه (۱۳۸۸). «تسهیم شغل: پاسخی به چالش‌های زنان دانشور». *مجله انجمن ایرانی مطالعات زنان*، ۱۴، ص ۲۱-۳۱.
- [۱۳] کاردوانی، راحله (۱۳۹۵). «بررسی راهبردهای سیاست اشتغال در حوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران»، پژوهش‌نامه زنان، ش ۴، ص ۳۷-۶۴.
- [۱۴] گیدنز، آنتونی (۱۳۸۷). *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی.

- [۱۵] موسوی جد، محمد؛ قاسمی، افشین؛ یونسی، دلآرام (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری بر کیفیت زندگی (مطالعه موردی: بیمارستان‌های شهر سنندج)»، فصل‌نامه بیمارستان، ۱۴ (۱)، ص ۸۵-۹۶.
- [۱۶] سیاح، مونس (۱۳۹۷). *نگرش سیستمی به اشتغال زنان*، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده.
- [۱۷] یاسری، زینب (۱۳۹۲). «بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران»، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی.
- [18] Aycan, Z and Eskin, M (2005). "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women", *The Case of Turkey, Sex Roles*, 53(7-8): PP 453-471
- [19] Barnett, R.C., Hyde, J.S (2001). "Women, men, work, and family: an expansionist theory", *American psychology*, 56:781-796
- [20] Chen, Peter Y. Paul E. Spector. (2006). "Negative Affectivity as the Underlying Cause of Correlations between Stressors and Strains", *Journal of Applied Psychology*, 76 (3): PP 398-407
- [21] Ferguson, Merideth. Carlson, Dawn. Zivnuska, Suzanne. Whitten, Dwayne. (2012). "Support at work and home: The path to satisfaction through balance", *Journal of Vocational Behavior* 80. PP 299-307.
- [22] Kacmar, M, Grzywacz, J, Tepper, B., & Whitten, D. (2013). "Work-Family Balance and Supervisor Appraised Citizenship Behavior: The Link of Positive Affect", *Institute of Behavioral and Applied Management*, PP 710-6201
- [23] Munn, S. (2013). "Unveiling the Work-Life System: The Influence of Work-Life Balance on Meaningful Work", *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), PP 401-417.
- [24] Orloff, Ann Shola (2002). "Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America Women Employment and Welfare Regimes", *Social Policy and Development Programme*, P 12.
- [25] Timulak, L. (2009). "Meta-analysis of qualitative studies: A tool for reviewing qualitative research findings in psychotherapy", *Psychotherapy Research*, 19(4/5): PP 591-600.
- [26] Vanderpool, C & Way, S. A (2013). "Investigating Work-Family Balance, Job Anxiety, and Turnover Intentions As Predictors of Health Care and Senior Services Customer-Contact Employee Voluntary Turnover", *Comell Hospitality quarterly*, 54 (2), PP 149-160.
- [27] Yildirim, D and Aycan, Z, (2008). "Nurses work demands and work-family conflict: a questionnaire survey", *International journal of nursing studies* 45: PP 1366-1378.
- [28] Yildirim, D and Aycan, Z, (2008). "Nurses work demands and work-family conflict: a questionnaire survey", *International journal of nursing studies* 45: PP 1366-1378

#### سایر منابع

- قانون برنامه دوم توسعه فرهنگی، سیاسی، اقتصادی کشور (مصوب ۱۳۷۴/۹/۵)
- قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۱۷)
- قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳/۶/۱۱)
- قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵)