

اشتغال زنان

و نقش نظام سیاسی در الگوسازی جامع



مرتضی شیرودی^۱

چکیده

هر نظام سیاسی به شکل‌های گوناگونی بر الگوی شغلی زنان و بر الگوسازی جامع اشتغال آنان تأثیر می‌گذارد. در این زمینه، خط‌مشی‌های نظام سیاسی سهم زیادی در این زمینه بر عهده دارد. در مرحله بعد، سیاست‌گذاران حاکم خطوط کلی نظام سیاسی را تدوین می‌کنند، و در گام دیگر، قانون‌گذاران و قوه یا قوای مقتنه مسلط، سیاست‌های مدون را به قانون تبدیل می‌نمایند و سرانجام، دولت یا قوه مجریه به اجرای قوانینی می‌پردازد که مجالس قانون‌گذاری به تصویب رسانده‌اند. مقاله حاضر می‌کوشد نقش و سهم هر یک از عوامل چهارگانه تأثیرگذار پیش‌گفته را در شکل‌دهی به الگو و الگوسازی جامع شغلی زنان بررسی کند.

کلیدواژه‌ها: حاکمیت، زنان، اشتغال، الگو، نظریه.

مقدمه

یکی از انبوه‌مسئله‌ها که زنان در همه حاکمیت‌ها و نظام‌های سیاسی و نیز در جمهوری اسلامی ایران با آن مواجهند، آن است که گاه پاسخ روشنی برای سؤالات ذیل در اختیار ندارند:

۱. حاکمیت یا نظام سیاسی چه نقشی را در طراحی الگوی جامع اشتغال زنان بر عهده دارد؟

۲. آیا این نقش تنها به ارشاد و هدایت خاتمه می‌یابد؟

۱ کارشناس ارشد علوم سیاسی، عضو هیأت علمی «پژوهشکده تحقیقات اسلامی».

۳. یا علاوه بر آن، نظام سیاسی می‌کوشد از طریق سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری و عملیاتی کردن سیاست‌ها و قوانین، الگوی مناسب و در عین حال، دلخواه خویش را تبیین، تصویب و تلقین نماید؟

مقاله حاضر در پی آن است که به این سؤالات پاسخ دهد. اما در تلاش برای یافتن پاسخ یا پاسخ‌هایی به سؤالات مزبور، لازم است ابتدا از اثرگذاری حاکمیت در ابعاد ارشاد، سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری و اجرا بر الگوسازی شغلی زنان سخن به میان آید. البته «حاکمیت» دارای مفاهیم متعددی است، اما در این مقال، مراد از «حاکمیت» نظام سیاسی (دولت، حاکمیت و حکومت) و اجزای آن از جمله قوای سه‌گانه اجرائی و قضائی، به علاوه مدیریت عامه سیاسی است که مصداق آن پادشاه، امپراتور، ملکه و مانند آن است. «مدیریت عامه سیاسی» در ایران، رهبری انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران است، و «الگو» چیزی است که در یک گروه اجتماعی همچون زنان شکل می‌گیرد و به راهنمای عملی در رفتار آنان تبدیل می‌شود.

نقش ارشادی و هدایتی حاکمیت یا نظام سیاسی

ارشادها و رهنمودهای حاکمیت یا نظام سیاسی برای ارائه الگو و فراهم آمدن بسترهای نهادینه‌سازی آن، در زمینه‌های گوناگون اجتماعی و اقتصادی و از جمله اشتغال، از یک یا چند نظریه ذیل پی‌روی می‌کند:

الف. نظریه «رفاه»

بر پایه این نظریه، نظام سیاسی، حاکمیت یا دولت مشوق، طراحی و مجری برنامه‌های ویژه‌ای است که در آن با اعطای کمک‌های اقتصادی و مالی به زنان، زمینه‌های اشتغال آنان را فراهم می‌آورد تا با درآمد حاصل از کار، زنان بتوانند خود را از آسیب‌های اجتماعی برهانند. جهت‌گیری اصلی این توصیه‌ها بیشتر به منظور مبارزه با سوء تغذیه است، اما به تدریج، تأمین دیگر نیازهای رفاهی اولیه زنان را نیز دربر می‌گیرد. (رستمی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۶ - ۲۰۷)

ب. نظریه «عدالت»

در این نظریه، دولت مبلغ این اندیشه است که زنان عاملی مؤثر در فرایند توسعه هستند. پس آنان باید نقش‌های تولیدی متناسبی در اختیار بگیرند تا توسعه حاصل گردد. بنابراین، دولت توصیه می‌کند با استخدام و معرفی زنان به بازار کار، آنها وارد جریان توسعه و رشد اقتصادی شوند. در نظریه «عدالت»، هدف ارشادی دولت یا نظام سیاسی آن است که هم احتیاجات زنان برآید و هم جامعه از خدمات زنان شاغل بهره‌گیرد. (رستمی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۶ - ۲۰۷)

ج. نظریه «فقرزدایی»

گاه هدف دولت یا نظام سیاسی از طرح الگوهای اشتغال زایی، کاهش شکاف اقتصادی و اجتماعی بین زنان و مردان است؛ زیرا فقر زنان را نتیجه عدم دست رسی برابر آنان در تملك زمین، تصاحب سرمایه و اشتغال در بازار کار می‌داند. بنابراین، حاکمیت تلاش می‌کند به منظور ارتقای درآمد زنان، به ویژه زنان سطوح کم درآمد، ضرورت فراهم آمدن فرصت‌های برابر با مردان را برای زنان تبلیغ کند و بکوشد این ضرورت‌ها را نهادینه سازد. (رستمی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۶-۲۰۷)

د. نظریه «کارآبی»

ممکن است نظام سیاسی زنان را تنها برای بازار کار نخواهد، بلکه با شناخت عمیق‌تری که از توانایی‌ها و نیازهای زنان دارد، در پی ارائه و نهادینه‌سازی الگوهای انعطاف‌پذیری باشد که بر پایه آن، زنان، هم در نقش خانه‌دار و پرورش‌دهنده نیروی انسانی ظاهر شوند و هم به فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی روی آورند. مروّجان این نظریه تلاش برای تواناسازی زنان را يك ضرورت اجتناب‌ناپذیر می‌دانند. (رستمی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۶-۲۰۷)

ویژگی‌های الگوی شغلی مناسب زنان

مشخصات و صفاتی که برای يك الگوی مناسب شغلی زنانه، به ویژه در نظام جمهوری اسلامی ایران، توصیه می‌کنند، با کدام يك از نظریه‌های مزبور انطباق دارد؟ برای پاسخ‌گویی به این سؤال، نخست به برخی از مختصات الگوی مناسب شغلی زنانه، که نظام سیاسی باید به تبلیغ و ترویج آن بپردازد، اشاره می‌کنیم:

۱. جلب‌کننده اعتماد زنان

اگر حکومت و نظام سیاسی بداند که زنان در درك اجتماعی، کمتر از مردان نیستند، این امر تأثیری بنیادی در الگوی ارائه شده توسط دولت در زمینه الگوی شغلی زنان خواهد داشت. در این صورت، الگوی پیشنهادی نظام سیاسی با استقبال زنان مواجه و در عرصه اجرا، با کمک زنان به سهولت پیاده می‌شود. چنانچه حاکمیت در الگوی شغلی زنان، آنها را باور کند و بر پایه این باور، برخوردی خالصانه و خاضعانه با زنان جامعه داشته باشد، آنان را به موجودی مطیع تبدیل می‌کند که البته این اطاعت نه از روی ترس، بلکه پاسخ به اعتمادی است که در طرف مقابل خود دیده است.

راه‌های دیگری برای جلب نظر زنان وجود دارد، بدون آنکه دولت ناچار شود در اصولی که برای ارائه الگوی شغلی زنان دارد، کوتاه بیاید. اما اگر دولت‌ها، به ویژه دولت جمهوری اسلامی ایران، نتوانند الگوی مناسب و در عین حال، مورد قبولی ارائه کنند، بیگانگان و دیوسیرتان در چهره‌ای دلربا و فریبا، نیاز الگوخواهی و الگویابی زنان و دختران را برمی‌آورند و آنان را به

سرایی آراسته و پرجاذبه می کشانند که بر لبه پرتگاه و قربانگاهی خطرناک قرار دارد. (شیدانیان، ۱۳۸۴، ص ۳۱-۴۳)

۲. برگرفته از فرهنگ خودی

الگویی که کارگزاران و نظام سیاسی در برابر دیدگان ظاهر و باطن زنان می گشایند باید مملو از جلوه های دینی همچون خدامحوری و ارزش مداری باشد؛ الگویی که هم از معنویت سرشار است و هم مطابق فطرت زنانه. الگوی شغلی زنان در يك حکومت دینی، جان گرفته از معارف آسمانی است، ولی به زبانی ساده، متنوع با قالبی نو و جدید؛ الگویی که به جای تأکید بر عذاب، عقاب، تنبه و توبیخ، جلوه هایی از شور، شمع، امید و عشق را هم عرضه کند؛ الگویی که خنده بر لب آورد و غم و اندوه از چهره و دل بزدايد. ارائه چنین الگویی تنها از عهده حاکمیت دینی برمی آید.

اما الگوی برتر شغلی الگویی است که علاوه بر فرهنگ دینی، مبتنی بر فرهنگ ملی باشد؛ الگویی که کار را تشویق می کند و خود برآمده از کار و تلاش است. در صورت ارائه الگوی مٹکی بر فرهنگ ملی و دینی، در آن، واقعیات در کنار آرمان ها مطرح می شود و زنان را به گونه ای به خود جلب می کند که همچون همه ایام سخت این مرز و بوم، زنان را شهید عشق می کند و به ستیز با هوای نفس می خواند. در الگوی مذهبی و ملی، زنان فراوانی پیدا می شوند که خود الگویی بر نوع، شیوه و حجم کار دیگر زنان هستند. پس الگوی مبتنی بر دین و فرهنگ - فی نفسه - الگویی است گران بها و به علاوه، الگوهای عینی و مصداقی متعددی نیز در این زمینه ارائه می کند. (شیدانیان، ۱۳۸۴، ص ۳۱-۴۳)

۳. همخوان با گفتار و رفتار کارگزاران

اگر دنیای امروز دنیایی نبود که نتوان چیزی را از مردم پوشیده داشت، باز همخوانی گفتار و رفتار کارگزاران ضرورتی اجتناب ناپذیر بود؛ زیرا «سخن کز دل برآید، لاجرم بر دل نشیند.» هر که خود مهذب نیست، نمی تواند دیگران را مهذب کند؛ به آن دلیل که سخنش تأثیر نمی گذارد. صفا، صداقت و صمیمیت مسئولان با مردم در ارائه و اجرای الگوها و طرح ها، صلاحیت الگوبودن آنان را نزد زنان سراسر تاریخ ایران زمین افزایش می دهد، به ویژه نزد زنانی که در تاریخ یکصد ساله گذشته، نشان داده اند که نکته سنج و فهیم اند. به بیان دیگر، حکومتی که کارگزارانش خود الگویی عملی از کار و تلاش باشند، بدون کوچک ترین تبلیغاتی می تواند زنان را به پی روی از الگویی که برای آنان ارائه داده است، وادارد. زمانی که امام خمینی(رحمه الله) زنان را به همکاری با «جهاد سازندگی» دعوت کردند، خیل عظیمی از زنان این دیار گوش به فرمان وی نهادند و به عرصه سازندگی پا

نهادند. علت این همه استقبال و جان فشانی باوری بود که زنان به ایشان داشتند و به نیکی می دانستند
او راه نرفته را توصیه نمی کند. (موحدی، ۱۳۸۰، ص ۷۵)

۴. ارائه برداشتی درست از آموزه های دینی

گفتار و رفتار مسلمانان همواره ملاکی برای شناخت درست از اسلام نیست. برای شناخت اسلام و معارف الهی، باید از سرچشمه زلال قران کریم و ائمه اطهار (علیهم السلام) یاری جست و از آن بهره برد. در غیر این صورت، هر الگویی برای زنان، اسیر تجاهلی می شود که ریشه در جاهلیت قدیم خواهد داشت؛ جاهلیتی که به زنان استقلال نمی داد، برای آنان حرمتی نمی شناخت و ارث را برای زنان روا نمی داشت، در حالی که در دیدگاه اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه وآله)، حضور اجتماعی، استقلال و حرمت شخصیت هایی همچون فاطمه زهرا (علیها السلام) زینب کبری و به تبع آن، دیگر زنان، مشروع شناخته شده است.

بنابراین، چنانچه الگویی از نحوه اشتغال زنان ارائه شود که در آن به دلیل استنباط غلط از اسلام، جایگاه شایسته زنان به رسمیت شناخته نشود، بیش از آنکه مشغلات شغلی زنان جامعه اسلامی را حل کند، مشکلات جدیدی می آفریند. طبیعی است الگویی که زنان را از کار بیرون خانه منع می کند، نمی تواند مبتنی بر سیره پیامبر اعظم (صلی الله علیه وآله) باشد. زنان امروز با شناخت روشن تر و دقیق تری که از اسلام پیدا کرده اند، تنها الگوهایی از شغل زنان را می پذیرند که به آنان اجازه کار بیرون از خانه را در کنار انجام مسئولیت های خانگی زنانه بدهد. (گلی زواره، ۱۳۸۴، ص ۴۴ - ۵۷)

۵. ارائه تعریفی از «زن ایده آل مسلمان»

زن ایده آل اسلامی زنی است که همه هستی اش را بر سر ایمان و تعهد انقلابی خود می گذارد، بار سخت زندگی را در نبود مرد رزمنده یا اسیر به دوش می کشد، رنج همراهی با همسر جانباز و مجروح را به جان می خرد، و مهم تر از همه، مؤمن، متعهد، ساده زیست و شکیباست. زن ایده آل زنی است که با ارزش ها و آرمان های اسلام آشنا و بلکه با آنها منطبق است، رنگ و لعاب زن مدارانه و فمینیستی ندارد؛ چون می داند و می بیند که الگوی فمینیستی غالباً زنان را به نوعی خودخواهی در مقابل جمع گرایی، افزون خواهی در برابر حق طلبی، و زن مداری به جای ایمان مداری سوق می دهد. الگوی شغلی زنان نمی تواند و نباید از الگویی که برای زن ایده آل می سازیم، جدا باشد. بنابراین، الگوی اشتغال زنانه، تمایلی به لوکس گرایی، مصرف پرستی و پول خواهی ندارد. هدف و غرض الگویی که می کوشد و می خواهد زنان را به خاطر پول و ثروت به کار گیرد، مطلوب و ایده آل نیست و نمی تواند نیازها و غریزه های زنان را بر سر سفره ایمان و اعتقاد ببرد. (گلی زواره، ۱۳۸۴، ص ۴۴ - ۵۷)

نتیجه آنکه ایده اسلامی با تلاش دولت و حکومت در فراهم آوردن زمینه اشتغال زنان همخوانی دارد، ولی هدف از اشتغال زنان را تنها تأمین نیازهای مالی و رهنیدن آنها از آسیب‌های اجتماعی نمی‌داند. علاوه بر این، آموزه‌های دینی سهم ویژه‌ای برای زنان در امر توسعه قایل است و این نقش را سازنده و ضروری به شمار می‌آورد، اما توسعه مادی و ایفای نقش زنان در چنین توسعه‌ای را نمی‌پذیرد. اسلام بر استقلال مالی زنان تأکید دارد و مالکیت زنان بر دست‌رنج کارشان را تأیید می‌کند، در حالی که هرگونه الگوی اشتغال و طرح درآمدزایی، که زنان را در مقابل مردان و مردان را در برابر زنان قرار دهد، به رسمیت نمی‌شناسد. با این وصف، به نظر می‌رسد نظریه اسلامی «الگوی جامع اشتغال زنان» با نظریه «کارایی» هماهنگی بیشتری دارد، اگرچه در این نظریه هم توجهی به فراهم آوری زمینه‌های لازم برای ایفای نقش الهی زن به چشم نمی‌خورد.

سهم سیاست‌گذاری‌های کلان حکومتی

سیاست‌گذاری و ارزش‌گذاری در هر مسئله اجتماعی و نیز در مبحث اشتغال زنان، می‌تواند از یکی از الگوهای ذیل تبعیت نماید:

الف. نظریه محافظه‌کارانه

هر گاه سیاست‌گذاری به تثبیت وضعیت موجود اجتماعی بینجامد، یک رهیافت محافظه‌کارانه است. البته در یک فضای محافظه‌کارانه، تا زمانی که خطری برای نظام سیاسی پدید نیاید، تلاش برای سیاست‌گذاری صورت نمی‌گیرد و در مواقع خطر هم نظام سیاسی محافظه‌کار می‌کوشد سیاست‌های قبلی را با کمی تغییر، مجدداً طرح و تصویب کند. هدف چنین رهیافتی نجات حکومت و تداوم آن با بهای پرداخت حق حیات از سوی مردم است. از این رو، در سیاست‌گذاری محافظه‌کارانه، امکان ایجاد الگوی جدید شغلی برای زنان وجود ندارد و اصولاً هر نظام سیاسی محافظه‌کار با تغییرات جدید مخالفت می‌کند. (ابتهاج، ۱۳۸۴، ص ۶۹-۸۳)

ب. نظریه آزادی خواهانه

در برابر سیاست‌گذاری محافظه‌کارانه، رهیافت «آزادی خواهانه» وجود دارد که مدافع تعیین هرگونه خط مشی دولتی و حکومتی در هر زمان و مکان است. پس این نظریه لزومی نمی‌بیند که بگوید: نظام سیاسی تنها در مواقع خطر مجاز است به سیاست‌گذاری در باب اشتغال زنان دست بزند، بلکه همواره نظام سیاسی را از چنین حقی برخوردار می‌داند. بر پایه این نظریه، آنچه به سیاست‌گذاری چنین نظامی مشروعیت می‌بخشد شرایط و مقتضیات زمانی و مکانی نیست، بلکه حق طبیعی و ذاتی است که سیاستگذار از آن بهره‌دارد. (ابتهاج، ۱۳۸۴، ص ۶۹-۸۳)

ج. نظریه میانه روانه

اگر سیاستگذار هنگام خطر و به اقتضای زمان و مکان، به منظور تثبیت نظام سیاسی، به اتخاذ روش های گوناگون شغلی زنان دست بزند، رهیافت میانه روانه را در پیش گرفته است. در این رهیافت، هدف، هم حفظ نظام سیاسی است و هم تأمین مطالبات مردمی (زنان). سیاست گذاران در عین حال که حق دارند به سیاست گذاری شغلی بپردازند، ولی مشروعیت این کار را از مردم (زنان) می گیرند. «رهیافت میانه رو» کوششی است برای ترکیب آرمان گرایی و واقع گرایی که حاصل آن، دست یابی به آرمان های شغلی زنانه در پرتو واقعیت هاست. (ابتهاج، ۱۳۸۴، ص ۶۹ - ۸۳)

د. نظریه فمینیستی

فمینیست ها می گویند: زنان به حاشیه رانده شده اند؛ بی توجهی به آنان به جایی رسیده که از زن تنها شبحی باقی مانده است. آنان اضافه می کنند: زنان ارزش خود را از دست داده اند و در حد يك شیء تنزل یافته اند. نقطه عطف و ثقل رهیافت فمینیستی، زنان، نیازها و مطالبات آنان است و از این رو، چون زنان می خواهند که شاغل باشند، باید دولت و نظام سیاسی بدون هیچ چون و چرایی به آنان اجازه داشتن هر شغلی را با هر شرایط بدهد، و دولت و نظام سیاسی در سیاست گذاری شغلی زنان، باید خواسته ها و تصمیم های زنان را حتی درباره نوع شغل بپذیرد. (ابتهاج، ۱۳۸۴، ص ۶۹ - ۸۳)

چارچوب های سیاست گذاری در الگوی شغلی زنان در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران، بر کدام يك از نظریه های مزبور انطباق دارد و یا با آن نزدیک است؟ بی شك، یکی از منابع استخراج سیاست های کلان نظام در باب الگوی شغلی زنان قانون اساسی است. قانون اساسی به شیوه های گوناگون و در قالب های متعدد ذیل، به این امر پرداخته است:

اصول کلی مربوط به الگوی شغلی

قانون اساسی ایجاد محیطی مساعد برای رشد فضایل اخلاقی بر اساس ایمان، تقوا و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی را از وظایف دولت جمهوری اسلامی برشمرده است. بنابراین، مشاغلی که زنان و مردان برمی گزینند و یا حکومت زمینه های آن را فراهم می آورد، نمی تواند و نباید مانع رشد فضایل اخلاقی و یا مروج فساد اجتماعی شود. (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱)

افزون بر آن، قانون اساسی پذیرفته است که از طریق دولت، زمینه مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را فراهم آورد. روشن است که یکی از مصداق های مشارکت زنان به عنوان بخشی از جمعیت کشور، در همه بسترهای اقتصادی و نیز در زمینه شغل یابی است که با سرنوشت آنان بی ارتباط نیست. (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۸) نیل به این

هدف، به رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، اعم از زن و مرد، در تمام زمینه های مادی و معنوی برمی گردد. (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۹)

ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور به منظور تصدّی زنان در مشاغل متناسب با وضعیت جسمی آنان، غیرقابل انکار است. (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۰) بنابراین، لزومی ندارد که زنان به مشاغلی گمارده شوند که توان جسمی آنان را کاهش می دهد؛ چرا که وقتی توان جسمی آنان به تحلیل رود، بر ایفای نقش زنان در شغل و وظیفه مادری تأثیر منفی برجای می گذارد. مشاغل متناسب با وضع جسمی زنان را قانونگذار مشخص کرده است، ولی حتی بدون قانون گذاری می توان مشاغل مناسب را تشخیص داد، و آن شامل همه شغل هایی می شود که در عرف اجتماعی، يك کار زنانه تلقی می شود؛ مثلا، از زنان انتظار نمی رود که همانند يك نظامی مرد، سلاح نیمه سنگین بر دوش گیرند و همپای مردان به جنگ بپردازند. روشن است که این امر، شرایط بحرانی و ضرورت های ناشی از آن را دربر نمی گیرد. پس زمانی که دشمن به خاک میهن حمله می کند، دفاع از کشور بر همگان، حتی زنان، واجب می شود و در این صورت، زنان می توانند و باید تا رفع ضرورت، در مشاغل مردانه خدمت کنند. (زاهدی، ۱۳۸۱، ص ۶۴)

پی ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی، برای ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه های تغذیه، مسکن، کار، بهداشت و تأمین بیمه، بدون مشارکت اقتصادی و شغلی زنان میسر نیست. (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۲) اگر زنان نخواهند و نپذیرند که مشاغلی را بر عهده بگیرند که به رفع محرومیت های اقتصادی مدد می رساند، ریشه کن سازی محرومیت و محرومیت زدایی تحقق نمی یابد. علاوه بر این، در مناطق محروم و یا در بخش های اقتصادی دارای محرومیت، زنان محروم ترین هستند و خروج از این محرومیت ها نیازمند فداکاری زنان در پذیرش مشاغل محرومیت زداست؛ مثلا، انتخاب شغل معلمی از سوی زنان، زمینه های فکری محرومیت را در مردم محروم و تأمین نیازهای اجتماعی بانوان شاغل برطرف می سازد. البته از این اصل قانون اساسی برمی آید که محدوده شغلی زنان تنها «معلمی» و مانند آن نیست، بلکه عرصه هایی همچون مسکن، بهداشت، بیمه و تغذیه را دربر می گیرد. اشتغال زنان در این دسته از مشاغل، هم به معنای حل يك مشکل و معضل اقتصادی است و هم به معنای رفع محرومیت ها. (دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری، ۱۳۷۲، ص ۸۲)

هر کسی حق دارد شغلی را که بدان علاقه مند است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت و نظام سیاسی موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد، امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز این مشاغل ایجاد نماید. (قانون اساسی، اصل ۲۸) قانون اساسی معیار و آگذاری شغل به مردان و زنان را در عدم مابینت با اسلام، مصالح عمومی، حقوق دیگران و نیاز جامعه برمی شمارد. بنابراین، زنان را به دلیل

سلیقه های شخصی و خرافات اجتماعی نمی توان از عهده گرفتن شغلی بازداشت. همچنین یکی از مؤلفه های اقتصاد در جمهوری اسلامی، تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور دست یابی به اشتغال کامل و قراردادن وسایل و ابزار کار در اختیار همه کسانی است که قادرند کاری را انجام دهند و شغلی را بر عهده گیرند، ولی وسایل و ابزار کار ندارند. (قانون اساسی، اصل ۴۳، تبصره ۲)

شغلی که زنان و مردان برمی گزینند باید فرصت و توان کافی را برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی آنان فراهم آورد و نیز به افزایش مهارت و ابتکار آنها کمک رساند. بنابر این، تدوین کنندگان قانون اساسی و سیاست گذاران امور زنان درصدد بوده اند به گونه ای سیاست گذاری نمایند که هم از توان جسمی و روحی زنان برای توسعه اقتصادی جامعه استفاده کنند و هم رشد معنوی زنان را موجب گردند. همین معنا در اصول دیگر قانون اساسی هم آمده است. از این رو، به نظر می رسد تأکید مجدد قانون اساسی بر این اصل کلی، اهمیت و ضرورت تأمین همزمان نیازهای مادی و معنوی اجتماعی را نشان می دهد که نقش زنان در آن غیرقابل انکار است. (سپهری، ۱۳۸۱، ص ۱۳۴)

اصول مربوط به الگوی شغلی زنان

بخشی از اصول قانون گذاری، که به نوعی مبین يك الگوی شغلی است، از جنبه کلی بودن و کلی گویی خارج شده، تنها زنان را دربر می گیرد. در کنار هم نهادن اصول کلی مربوط به الگوی شغلی و اصول مربوط به الگوی شغلی زنان، سیاست و سخن نظام را درباره الگوی جامع شغلی زنان نشان می دهد.

تأمین حقوق همه جانبه افراد، اعم از زنان و مردان، از وظایف دولت جمهوری اسلامی است. (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۴) بخشی از این حقوق به شغل زنان برمی گردد؛ یعنی زنان حق دارند همانند مردان از شغل برخوردار باشند. از این رو، نمی توان آنان را از شغلی که به آن علاقه دارند، محروم کرد، مشروط به اینکه شغلی که برمی گزینند با موازین اسلام مغایرت نداشته باشد. (قانون اساسی، اصل ۲۰) پس حقوق شغلی زنان و مردان ایرانی یکسان در حمایت قانون قرار دارد. جهت گیری سیاست گذاران در محق دانستن زنان به داشتن شغلی مناسب و درخور شأن، به این دیدگاه الهی برمی گردد که تفاوتی ذاتی بین زن و مرد وجود ندارد.

قانون اساسی تفاوتی بین مشاغل و الگوی شغلی زنان و مردان قایل نیست. از این روست که ویژگی هایی را، که قانون اساسی برای مشاغل زنان بر می شمارد، تفاوتی با ویژگی هایی که برای مردان مد نظر قرار می گیرد، ندارد.

ویژگی های این مشاغل عبارت است از:

- زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او فراهم آورد.

- زمینه های لازم برای گذران مناسب دوره بارداری و سپس ایفای نقش مادری پدید آورد.

(قانون اساسی، اصل ۲۱)

در الگوی شغلی، که قانون اساسی طراحی می کند، علاوه بر اینکه نمی توان زنان را به انتخاب شغلی مجبور کرد، آنان آزادی انتخاب شغل نیز دارند، بلکه حتی نمی توان آنها را به کاری گمارد که زمینه بهره کشی از کارشان وجود داشته باشد. (قانون اساسی، اصل ۴۳، تبصره ۴) در این الگو، زنان همانند مردان، باید مشاغلی را انتخاب کنند که به توسعه و پیشرفت اقتصادی کشور کمک می رساند، به گونه ای که از سلطه اقتصادی بیگانه جلوگیری کند و کشور را به مرحله خودکفایی برساند. (قانون اساسی، اصل ۴۳، تبصره ۸ و ۹) واضعان قانون اساسی بر این نکته تأکید ورزیده اند که زنان مالک حاصل کسب و کار مشروع خویش هستند و هیچ کس حق ندارد حاصل کسب و کار زنان را سلب نماید. (قانون اساسی، اصل ۴۶)

طراحان قانون اساسی تعیین صفات و شرایط قاضی را به قانون عادی محول کرده اند. (قانون اساسی، اصل ۱۶۳) قانون مصوب مجلس در سال ۱۳۶۱ هم مقرر نمود قضات از میان مردان واجد شرایط انتخاب شوند، ولی تحولات بعدی سبب گردید نقش زنان در دستگاه قضائی افزایش یابد. برابر اصلاحیه سال ۱۳۷۴ بر تبصره ۵ ماده واحده قانون مزبور، زنان چهارچوب و الگوی جدید شغلی در امر قضاوت پیدا کردند؛ آنان در صورتی که واجد شرایط باشند، قادرند با پایه قضائی همانند مردان، در پست های مشاورت دیوان عدالت اداری، دادگاه های مدنی خاص، قاضی تحقیق، مستشاری اداره حقوقی و نظایر آن انجام وظیفه نمایند. بنابراین، می توان گفت: قانون اساسی در زمینه حقوق اجتماعی و در الگویی که برای مشاغل زنان ارائه می کند:

- تشابه حقوقی میان زن و مرد را نفی می کند.
- تبعیض حقوقی میان زن و مرد را نفی می نماید.
- تفاوت حقوقی میان زن و مرد را می پذیرد.
- تعیین مصادیق تفاوت برابر با موازین اسلامی را بر عهده قانون عادی می گذارد. (علویان،

۱۳۸۱، ص ۹۱)

اصول مربوط به الگوی شغلی زن در چارچوب خانواده

«خانواده» واحد بنیادی جامعه اسلامی است و «زن» واحد بنیادی خانواده. از این رو، قانون اساسی توجه ویژه ای به موضوع خانواده نشان داده است (قانون اساسی، اصل ۱۰) و از جمله، بر تشکیل آسان خانواده، پاس داری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی تأکید دارد. به همین دلیل، اشتغال زنان در اموری که به استواری روابط خانوادگی و به قداست و پاس داری از آن آسیب می رساند، مطلوب نظر قانون اساسی نیست. در مجلس خبرگان قانون اساسی، فلسفه تأسیس اصل مزبور این گونه بیان شده است:

این اصل به منظور اهمیت دادن به نظام خانواده است که یک نظام خاص اجتماعی است، که خانواده - به معنای واقعی خانواده - در جامعه محفوظ بماند و عوامل و شرایطی که خانواده را سست می کند و از بین می برد... در مقررات و قوانین و برنامه ریزی ها، چاره اندیشی شود؛ چون در زندگی ماشینی، زن ها از محیط خانواده به محیط کار جذب می شوند و همین رفتن زن از محیط خانواده به محیط کار و جذب شدن در آن، خانواده را تضعیف می کند و خانواده را از آن معنای واقعی خانواده بیرون می برد و آن را متلاشی می سازد و خانواده را در جامعه بزرگ حذف می کند. این اصل برای این است که بگوییم: مقررات، قوانین و برنامه ها طوری تنظیم شود که خانواده در جامعه بزرگ حذف نشود و معنای آن محفوظ بماند، نه تنها محفوظ بماند، بلکه وسایلی هم فراهم بکنیم که این وسایل برای تشکیل و حفظ و حراست خانواده، آن هم خانواده سالم، خانواده بر مبنای حق، بر مبنای اخلاق و فضیلت، که تأمین کننده مرد و زن و بچه ها و هر کسی که منتسب به آن خانواده است، ضروری است... در این اصل، حق زن در مقابل حق مرد مورد تکیه بالخصوص نیست، بلکه از خانواده به عنوان یک واحد بنیادی اسم برده شده که در مقابل هضم شدن خانواده در جامعه و از بین رفتن خانواده به مفهوم اصلی خانواده است. البته زن می تواند کار کند، به حدی که لطمه به حقوق بچه ها نزند و با وظایف مادری و شوهرداری منافاتی نداشته باشد. جذب شدن زن در محیط کار به طوری که عواطف بین شوهر و زن و بچه، مادر، مهر مادر، تربیت اولاد، بکلی از بین برود، باید جلوی این گرفته شود. (اداره انتشارات و تبلیغات مجلس، ۱۳۶۸، ج ۱، ص ۴۴۰)

برپایه این سخنان و دیگر مطالبی که درباره زن و خانواده در مجلس خبرگان قانون اساسی مطرح شد، هر شغلی را که مرد برمی گزیند، زن به عنوان عضو دیگر خانواده هم می تواند همان را داشته باشد. بر پایه قانون اساسی، زن و مرد به عنوان دو عضو اساسی خانواده، حق دارند مالک سرمایه و کار خویش باشند. همان گونه که زن می تواند کارمند شود، مرد هم می تواند کارمند باشد، مشروط به آنکه کارش مشروع و انسانی باشد و با رعایت موازین اسلامی تحقق یابد و به وظایف مرد و زن در خانواده آسیب نرساند و موجب اختلاط و اختلاف زن و مرد نشود.

تحلیل

معتقدان به نظریه «محافظه کارانه» می کوشند وضع موجود را با تأکید بر الگوهای قبلی اشتغال زنان حفظ نمایند، در حالی که سیاست های کلی قانون اساسی نشان می دهد که سیاست گذاران و واضعان آن در پی درانداختن طرح و الگویی جدید و متفاوت از الگوی پیشین برای اشتغال زنان برآمده اند. از سوی دیگر، همانند هواداران نظریه «آزادی خواهانه» تنها مقهور و مجذوب شرایط زمانی و مکانی نشده اند که بر پایه آن هر الگویی را برای مشاغل زنانه بپذیرند، و نیز همانند نظریه «فمینیستی» به دنبال آن نبوده اند که زن را بکلی از خانه بیرون بکشند و یا اینکه هیچ حد و مرزی

برای کار زنان در خارج از خانه قایل نباشند. به نظر می‌رسد آنچه سیاست‌گذاران قانون اساسی درباره الگوی شغلی زنان به انجام رسانده‌اند به نظریه «میان‌روانه» نزدیک باشد، البته نه اینکه مثل و عین آن باشد. از این رو، در اصول و سیاست‌های کلی قانون اساسی در تعیین الگوی جدید شغلی زنان، هم به مطالبات و حقوق زنان توجه شده است و هم به مصالح نظام نوپای اسلامی، و مهم‌تر از همه، به اصول و مبانی شرعی.

میزان تأثیر قانون بر شکل دهی الگوی شغلی زنان

قانون‌گذاری برای شکل دهی الگوی شغلی زنان و نهادینه‌سازی آن، در چارچوب چند نظریه مهم و اساسی ذیل صورت می‌گیرد:

الف. نظریه کلاسیک

در این نظریه، زنان به عنوان نیروی کار پذیرفته نمی‌شوند. پس ضرورتی ندارد که برای اشتغال آنان قانونی وضع شود که به الگویی برای اشتغال زنان تبدیل گردد. قانون‌گذاران مخالف اشتغال زنان علت مخالفت خود را نیروی جسمی ضعیف زنان و عدم توانایی آنها برای یادگیری آموزش‌های فنی مشکل اعلام می‌کنند. علاوه بر این، زنان را به دلیل درگیر بودن با ازدواج، حاملگی، شیردهی و پرورش فرزندان، از حضور مستمر و مفید در مؤسسات کاری ناموفق می‌دانند. بدین روی، قانون‌گذاران تمایلی به وضع قانون یا الگویی برای اشتغال زنان ندارند و اگر مجبور به این کار شوند، محدودیت‌های شدیدی برای آن، فراهم می‌آورند. (خوش‌بین، ۱۳۸۴، ص ۲۶۳ - ۲۷۸)

ب. نظریه «تجزیه بازار کار»

برخی معتقدند: توانایی‌های زنان کمتر از مردان است. به همین دلیل، فرصت‌های شغلی کمتری در انتظار آنان است. افزون بر آن، مردان نان‌آور خانه به شمار می‌روند. بنابراین، نظام سیاسی و نظام اجتماعی امکانات بیشتری را برای اشتغال مردان فراهم می‌آورد. به این دلایل، نظریه «تجزیه بازار کار» به قانون‌گذاران توصیه می‌کند برای دو بازار کار، دو الگوی ذیل را ارائه دهند:

- مزد بیشتر، امنیت بیشتر، فرصت‌های شغلی بیشتر برای مردان؛

- مزد کمتر، امنیت کمتر، فرصت‌های شغلی کمتر برای زنان.

ولی مروّجان نظریه مزبور می‌پذیرند که همچنان قانون‌گذاران توجه بیشتری به بازار کار

مردان دارند. (خوش‌بین، ۱۳۸۴، ص ۲۶۳ - ۲۷۸)

ج. نظریه جنسیتی

این نظریه وضع نامساعد کمی و کیفی اشتغال زنان را ناشی از نقصان نگرش قانون‌گذاران به زن به عنوان جزئی از یک فرایند اجتماعی می‌داند. در این نظام نگرش ناقص، زن موجودی است که از

لحاظ جسمی و فکری ناتوان است و از این رو، باید در همه مراحل فردی و جمعی زندگی اقتصادی و اجتماعی، از جنس مخالف خود پی روی کند، و از این رو، تهیه و ارائه هرگونه الگوی شغلی درباره زنان باید تابعی از الگوی شغلی مردان و با اولویت سلطه مردان بر زنان صورت گیرد. این در حالی است که نظریه جنسیتی با چنین ایده ها و الگوهایی مخالف است. (خوش بین، ۱۳۸۴، ص ۲۶۳ - ۲۷۸)

قانون گذاران در نظام جمهوری اسلامی، از نخستین سال های آغازین انقلاب اسلامی تا ماه های پایانی سال ۱۳۸۴ بر محور کدام يك از نظریه های مذکور حرکت کرده اند؟

برای یافتن پاسخ این سؤال مباحث ذیل را مرور می کنیم:

قانون سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران

زنان از يك سو، پاس داری از حریم خانواده و وظیفه سنگین تربیت نسل جدید را بر عهده دارند، و از سوی دیگر، ضرورت های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی، مشارکت فعال ایشان را در امور خارج از منزل الزامی ساخته است، و این دو، الگوی شغلی ویژه ای برای زنان کارمند و کارگر (شاغل) می طلبد. از این رو، «شورای فرهنگی - اجتماعی زنان» شورای عالی انقلاب فرهنگی با توجه به وظیفه ای که در پاسداشت از نهاد مقدس خانواده دارد، اقدام به شناسایی و دست یابی به مسائل و مشکلات زنان (رکن اساسی خانواده) در ارتباط با محیط کار و اجتماع نموده و با همکاری «وزارت کار و امور اجتماعی»، سیاست ها و معیارهایی که جمع آن دو را می توان «الگوی اشتغال زنان» نامید، به شرح ذیل اعلام کرده است: (نصیری، ۱۳۷۹، ص ۲۵۱)

ماده ۱. با توجه به قداست مادری و تربیت نسل آینده و مدیریت خانه و با عنایت به اهمیت نقش زنان در فرایند رشد اجتماعی و فرهنگی و توسعه اقتصادی، باید ارزش معنوی و مادی نقش زنان در خانواده و کار آنان در خانه در الگوی شغلی زنان در نظر گرفته شود.

ماده ۲. اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و اداری، از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید برای آن دقت و سیاست های لازم طراحی شود.

ماده ۳. همکاری و تعاون اعضای خانواده با یکدیگر برای اداره مطلوب امور خانه و به منظور ایفای هر چه بهتر مسئولیت های اجتماعی، ضروری است.

ماده ۴. شرایط و محیط کاری اجتماعی بانوان باید به گونه ای مهیا شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه ای آنان فراهم شود و به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامت فکری و روحی و جسمی آنان لطمه ای وارد نیاید.

ماده ۵. با توجه به نقش زنان در پیشرفت اجتماعی و توسعه اقتصادی به عنوان نیمی از جمعیت، باید تسهیلات لازم را برای اشتغال آنان از سوی دستگاه های اجرایی فراهم آید و برنامه ریزی های مناسب بر حسب اولویت صورت گیرد و به علاوه، قوانین و امکانات فوق العاده ای نیز برای اشتغال زنان تا سر حد رفع نیاز در ردیف های «الف» و «ب» نظر گرفته

شود و در خصوص ردیف «ج» زنان نیز مانند مردان قادر باشند بدون تبعیض، شغل مطلوب خود را به دست آورند:

الف. مشاغلی که پرداختن به آنها از سوی زنان، مطلوب شارع است؛ مانند مامایی و رشته های پزشکی و تدریس؛

ب. مشاغلی که با ویژگی های بانوان از لحاظ روحی و جسمی متناسب است؛ مانند علوم آزمایشگاهی، مهندسی الکترونیک، داروسازی، مددکاری، و مترجمی؛

ج. مشاغلی که هیچ گونه مزیت و برتری در آن برای شاغلان زن و مرد وجود ندارد و یا انتخاب آن به صورت طبیعی صورت می گیرد و ملاک آن تخصص و تجربه است، نه جنسیت؛ مانند کارگری ساده در سایر رشته های فنی و خدماتی؛

ماده ۶. تشویق بانوان تحصیل کرده و متخصص باتجربه به احراز سمت های مدیریت و مشاغل ستادی به منظور استفاده از کارایی آنها در سطوح عالی اجرایی؛

ماده ۷. با توجه به اینکه نیروهای متخصص و تحصیل کرده در هر جامعه ای از ارزشمندترین سرمایه های آن به شمار می آیند و برای آموزش و تربیت علمی آنان سرمایه گذاری هنگامت صورت گرفته است، باید:

اولاً، انتخاب صحیح و تحصیل در رشته های متناسب با اشتغال بانوان هر چه کامل تر امکان پذیر شود.

ثانیاً، تسهیلات لازم برای استفاده از توانایی های زنان کارشناس، متخصص و تحصیل کرده فراهم آید، به گونه ای که اهتمام آنان به ایفای نقش خود در خانواده و شرایط زندگی، منجر به کناره گیری از فعالیت اجتماعی نشود.

ماده ۸. دستگاه های تبلیغاتی و رسانه های گروهی باید بر اساس سیاست های مصوب در زمینه اشتغال زنان، به گونه ای تبلیغ کنند که به هیچ وجه، هموار کننده پیشرفت هجوم شرق و غرب به ارزش های اعتقادی و اسلامی ما نباشند و در عین حال، زمینه ساز جذب زنان در فعالیت های فرهنگی، اجتماعی، خدماتی و تولیدی و اصلاح بینش جامعه نسبت به اشتغال آنان و ضرورت حضور زنان در مرحله رشد و دوران سازندگی کشور باشند.

ماده ۹. در تعیین ارزش کار در شرایط مساوی، دست کم حق الزحمه و مزایای مساوی منظور شود.

ماده ۱۰. با توجه به اهمیتی که نظام جمهوری اسلامی ایران بر استحکام بنیان خانواده و نقش تربیتی و سازنده زنان در خانواده قایل است، مقررات و تسهیلات لازم به مناسبت شغل مادرانه در نظر گرفته شود؛ از قبیل: استفاده از مرخصی با حقوق، تقلیل وسعت کار، مزایای بازنشستگی با

سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، و برخورداری از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار.

ماده ۱۱. امکانات آموزش های فنی و حرفه ای و فرصت های شغلی مناسب، با اولویت برای قشر محروم بانوان نان آور خانواده خود فراهم آید.

ماده ۱۲. فرصت های شغلی مناسب برای مادران خانه دار در محیط خانه و در کنار فرزندان، بدون محدودیت وقت و با منظور کردن مزد در قبال کار و تسهیلات تعاونی ایجاد شود.

ماده ۱۳. «سازمان امور اداری و استخدامی کشور» و نیز «وزارت کار و امور اجتماعی» موظفند با همکاری «شورای فرهنگی - اجتماعی زنان» نسبت به تهیه آیین نامه ها و بخش نامه های اجرایی این سیاست ها اقدام کنند و در تهیه و ابلاغ آیین نامه ها و بخش نامه های آینده خود و اصلاح مصوبات و ابلاغیه های قبلی، مفاد این سیاست ها را مورد توجه قرار دهند و نتیجه را به اطلاع «شورای عالی انقلاب فرهنگی» برسانند. (نصیری، ۱۳۷۹، ص ۲۵۱)

قانون برنامه توسعه چهارم

قانون «برنامه توسعه چهارم کشور» اولین قانون برنامه ای است که بر يك برنامه دراز مدت یعنی بر پایه سند چشم انداز بیست ساله تنظیم شده، در حالی که سه برنامه اول و دوم و سوم، حداکثر به يك دایره زمانی پنج ساله محدود می شد. در بند ۱۴ سند، بر استیفای حقوق شرعی و قانونی بانوان تأکید شده و برای نیل به آن، تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن و در صحنه سیاسی - اجتماعی و نقش سازنده آن مورد توجه قرار گرفته است.

در برنامه توسعه چهارم، موادی چند با تاسی از بند ۱۴ سند به مسئله زنان اختصاص یافته است؛ از جمله:

- در ماده ۴۵، دستگاه های اجرایی موظف شده اند درصدی از اعتبارات هزینه ای خود را برای طراحی و اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان، به ویژه زنان، صرف کنند.

- در ماده ۶۹، تأمین بیمه خاص خدماتی برای حمایت از زنان سرپرست خانوار پیش بینی شده است.

- در ماده ۷۹، تهیه و تدوین طرح جامع توانمندسازی زنان خودسرپرست و سرپرست خانوار با همکاری سایر سازمان ها و نهادهای ذی ربط و تشکل های غیردولتی در نظر گرفته شده است که باید در سه ماهه نخست سال اول برنامه، به تصویب هیأت دولت برسد. در این ماده، همچنین افزایش مستمری ماهیانه خانواده های نیازمند و بی سرپرست و زنان سرپرست خانوار تحت پوشش دستگاه های حمایتی بر مبنای ۴۰ درصد حداقل حقوق و دست مزد گنجانده شده است. (موحدی، ۱۳۸۳،

- ماده ۸۹ بر تدوین و تصویب طرح جامع توانمندسازی و حمایت از حقوق زنان در ابعاد حقوقی، اجتماعی و اقتصادی و بر اجرای آن تأکید کرده است.

- ماده ۱۰۱ به تساوی دستمزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم ارزش، برابری فرصت ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دست یابی به فرصت های شغلی مناسب اشاره کرده است. متن کامل تبصره های ماده ۱۰۱ به این شرح است:

الف. حقوق بنیادین کار (آزادی انجمن ها و حمایت از حق تشکل های مدنی روابط کار، حق سازمان دهی و مذاکره دسته جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک، رعایت حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت)؛

ب. گفتگوی اجتماعی دولت و شرکای اجتماعی (نهادهای مدنی روابط کار)، ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی، ارتقای روابط صنعتی و روابط کار، نقش شرکای اجتماعی، مذاکرات و چانه زنی جمعی، انعقاد پیمان های دسته جمعی، تشکیل شورای سه جانبه مشاوره ملی، گسترش سازوکارهای سه جانبه در روابط کار، اصلاحات ساختاری، ترویج گفتگوی اجتماعی و تقویت تشکل های مدنی روابط کار؛

ج. گسترش حمایت های اجتماعی (تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد توسعه و تقویت سازوکارهای جبرانی، حمایت های اجتماعی از شاغلان بازار کار غیر رسمی، توان بخشی معلولان و برابری فرصت ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دست یابی به فرصت های شغلی مناسب)؛

د. حق پی گیری حقوق صنفی و مدنی کارگری؛
هـ. اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و روابط کار (تغییر در قوانین تأمین اجتماعی و روابط کار بر اساس سازوکار سه جانبه دولت، کارگر و کارفرما به منظور تعامل و انعطاف بیشتر در بازار کار)؛

و. اشتغال مولد (ظرفیت سازی برای اشتغال در واحدهای کوچک و متوسط، آموزش های هدفدار و معطوف به اشتغال، برنامه ریزی آموزشی با جهت گیری اشتغال، آموزش های کارآفرین، جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار، ارتباط و همبستگی کامل آموزش و اشتغال، رفع موانع بیکاری ساختاری، و توسعه آموزش های مهارتی فنی - حرفه ای معطوف به نیاز بازار کار)؛

ز. اصلاح قوانین و مقررات در جهت انطباق قوانین و مقررات ملی با استانداردها و مقاله نامه های بین المللی، کنسولی و تحولات جهانی کار و امحای تبعیض در همه عرصه های اجتماعی، به ویژه در عرصه روابط کار و اشتغال.

ماده ۱۰۲ بر توانمندسازی زنان در جهت برقراری تعامل اجتماعی لازم برای شکل‌گیری فعالیت و احدهای تعاونی بانوان تأکید کرده است.

ماده ۱۱۱ دولت را مکلف کرده است برای نیل به هدف تقویت نقش زنان در جامعه و توسعه فرصت برای آنان و گسترش مشارکت آنان در کشور، اقدام‌های ذیل را انجام دهد:

- تدوین و تصویب و اجرای برنامه جامع توسعه مشارکت سیاسی و اقتصادی زنان؛

- تنظیم و ارائه لوایح مربوط به تحکیم نهاد خانواده؛

- حمایت از ایجاد و گسترش سازمان‌های غیردولتی زنان.

بنابراین، برنامه توسعه چهارم ضمن صحه گذاشتن بر کمبودهای قانونی، در جهت ارتقای همه‌جانبه اشتغال زنان، می‌کوشد با ارائه رهنمودهای کلی، برنامه ریزان کشور را به طرف تهیه و تصویب قوانینی که موجب رشد وضع شغلی زنان می‌شود، سوق دهد. (موحدی، ۱۳۸۳، ص ۱۰)

دیگر قوانین مربوط به الگوی شغلی زنان

مجلس شورای اسلامی غیر از قانون برنامه چهارم توسعه، قوانین دیگری که به نحوی الگوی شغلی زنان را شکل می‌دهد، به تصویب رسانده که برخی از مهم‌ترین آنها عبارت است از:

در مجلس اول شورای اسلامی، دو قانون مرتبط با الگوی شغلی زنان به تصویب رسید:

- در صورت تقاضای بانوان کارمند و رسمی ثابت و موافقت بالاترین مقام مسئول، بانوان مستخدم دولت و شرکت‌های دولتی و یا تابعه دولت و شهرداری، می‌توانند به صورت نیمهوقت به خدمت خود ادامه دهند تا به انجام وظایف مادری، شوهرداری و خانه‌داری آنان آسیب وارد نشود.

- زنان متأهل پزشکی و پیراپزشک و حرفه‌آبسته از انجام قانون خدمت يك ماهه پزشكان و وابستگان حرفه پزشکی و پیراپزشکی در مناطق جنگی معاف شدند؛ به آن دلیل که در الگوی شغلی زنان، آنان از انجام مشاغلی که سخت یا زیان‌آور و خطرناک است، معافند. (خوش‌بین، ۱۳۸۴، ص ۲۶۳ - ۲۷۸)

در مجلس دوم شورای اسلامی روند قانون‌گذاری برای الگوی شغلی زنان ادامه یافت:

- با تصویب قانونی، زنان متأهل مستخدم رسمی یا ثابت، که همسرانشان به مأموریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند، اجازه یافتند با گرفتن مرخصی بدون حقوق چند ساله، همراه شوهران خود به خارج سفر کنند و در آنجا ساکن شوند. پس از اتمام مأموریت شوهرانشان، می‌توانستند به کار قبلی خود بازگردند.

- مطابق قانون، الحاق پنج تبصره به قانون «شرایط انتخاب قضات دادگستری»، بانوان

دارنده پایه قضائی واجد شرایط قانون «انتخاب قضات»، می‌توانند در دادگاه‌های مدنی خاص و

اداره سرپرستی صغار به عنوان مشاور خدمت نمایند و در عین حال، پایه قضائی خود را حفظ نمایند. پیش از این، این دسته از زنان باید پایه قضائی خود را به پایه اداری تبدیل می کردند.

در مجلس سوم چند قانون در زمینه کار زنان به تصویب رسید:

- بر پایه قانون اصلاح بند «ب» تبصره يك قانون بازنشستگی، به مستخدمان زن اجازه داده

شد پیش از موعد و با بیست سال سابقه خدمت، تقاضای بازنشستگی نمایند. (معمدی، ۱۳۷۷، ص ۱۳۰)

- تصویب قانون «کار» که بخشی از مواد آن مربوط به کار زنان می شد؛ از جمله:

ماده ۶: همه افراد، اعم از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد

شغلی را که به آن تمایل دارد و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند.

ماده ۳۸: برای انجام کار مساوی، که در شرایط مساوی در يك کارگاه انجام می گیرد، باید به

زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود.

ماده ۷۵: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از ۲۰ کیلوگرم با

دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است.

ماده ۷۶: مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است و این مدت جزو

سوابق خدمت وی محسوب و حقوق ایام مرخصی طبق مقررات سازمان تأمین اجتماعی پرداخت

می شود. برای زایمان توأمان، ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می شود. پس از پایان مرخصی

زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بازمی گردد.

ماده ۷۷: اگر پزشک سازمان تأمین اجتماعی نوع کار را برای کارگر باردار خطرناک یا

سخت تشخیص دهد، کارفرما باید بدون کسر حق السعی، کار سبک تری به او ارجاع دهد.

ماده ۷۸: کارفرما مکلف است به مادران شیرده پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت

شیردادن بدهد و آن را جزو ساعت کار به حساب آورد، و نیز کارفرما باید مراکزی جهت نگه داری

کودکان این دسته از زنان ایجاد کند.

مجلس چهارم نیز قوانینی درباره کار و اشتغال زنان به تصویب رساند:

- برابر قانون تأمین زنان بی سرپرست، دولت باید به تأمین زنان بیوه فقیر، زنان پیر و

سال خورده بی سرپرست و سایر زنان بی سرپرست و نان آور بپردازد. کودکان تا سن قانونی و

دختران تا ازدواج این دسته از زنان، مشمول این قانون می شوند.

- مطابق قانون اصلاح تبصره ۵ قانون ملحق به قانون شرایط انتخاب قضات، رئیس قوه

قضائیه می تواند بانوانی را که واجد شرایط قانون انتخاب قضات باشند، با پایه قضائی جهت تصدی

پست های مشاورت دیوان عالی اداری، قاضی تحقیق و... استخدام کند. (ارشدی، ۱۳۸۴، ص ۷۹)

- بر اساس ماده ۲۰ قانون «مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی» و تبصره

آن، نیروی انتظامی می تواند صرفاً برای انجام مشاغلی که مستلزم به کارگیری زنان باشد، نسبت به

استخدام آنان به صورت کارمند اقدام نماید. نقل و انتقال این دسته از زنان باید حتی الامکان تابع شرایط خدمتی همسران باشد.

مجلس پنجم در ۱۵ مهر ۱۳۷۵، مستخدمان زن شاغل، بازنشسته و وظیفه‌بگیری را که دارای شوهر نباشند یا شوهرشان معلول و از کار افتاده و خود نیز به تنهایی عهده‌دار مخارج فرزندان باشند، مشمول دریافت کمک هزینه عائله‌مندی کرد. با تصویب الحاق يك تبصره به قانون خدمت نیمه وقت بانوان (۱۰ اردیبهشت ۱۳۷۶)، ساعت کار خانم‌های متقاضی با موافقت بالاترین مقام مسئول، به ۴۳ ساعت کاهش یافت. در اصلاح ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی و تبصره آن، مصوب ۱ آذر ۱۳۷۷ به زنان اجازه داده شد که در نیروی انتظامی و در مشاغل لازم، استخدام شوند. پیش از این، زنان در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ارتش و نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران برای موارد لازم و تنها به عنوان کارمند استخدام می‌شدند. در قانون الحاق يك تبصره به ماده ۷۶ قانون کار (۱۳ اردیبهشت ۱۳۷۹) زنان کارگر می‌توانند با داشتن بیست سال سابقه خدمت و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه با بیست روز حقوق، بازنشسته شوند.

مجلس ششم در ۸ خرداد ۱۳۸۱ مرخصی زایمان برای وضع حمل دوقلو را پنج ماه و برای وضع حمل سه قلو و بیشتر را يك سال با استفاده از حقوق و فوق‌العاده تعیین کرد. (حیدری، ۱۳۸۴، ص ۲۹۴-۳۲۳)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

برایند قوانین موضوعه جمهوری اسلامی در خصوص زنان

در الگوی اسلامی بر خلاف نظریه کلاسیک، زنان به عنوان نیروی کار پذیرفته می‌شوند و بر توانایی آنان برای انجام کار خانه تأکید می‌شود. به همین دلیل، در الگوی اسلامی، قانون‌گذاری درباره الگوی شغلی زنان به صورت محدود صورت می‌گیرد. در نظریه «تجزیه بازارکار»، اختلاط کاری بین زنان و مردان شاغل روی می‌دهد، اما اسلام اگرچه با اختلاط زنان و مردان در محیط‌های کاری چندان موافق نیست، ولی در عین حال با هرگونه قانون‌گذاری در تولد و تداوم الگوی شغلی، که زنان در شرایط مساوی، پایین‌تر از مردان قرار گیرند، به مخالفت برمی‌خیزد.

نقش اجرایی دولت در الگوی شغلی زنان

میزان تأثیر حوزه عملیات دولت در اجرایی کردن ارشادها، سیاست‌ها و قانون‌ها بر قوام‌یابی الگوی شغلی زنان را می‌توان بر پایه چارچوب‌ها و یا نظریه‌های ذیل مورد بررسی قرار داد:

الف. نظریه «کارکردگرایی»

«کارکرد» یعنی: عملکرد یک نظام سیاسی یا یک تشکل صنفی و یا یک قشر اجتماعی که به دلیل بازتاب و تعامل با ساختارهای موجود در نظام سیاسی، تشکل صنفی و یا قشر اجتماعی پدید می آید. پس هر ساختاری، عملکردی دارد. از این رو، اجرای هر تصمیمی درباره زنان و مسائل آنان، بدون هماهنگی با ساختارهای اجتماعی، عملکرد مثبتی ندارد. علاوه بر این، ساختارها و نهادها در صورت انطباق با ارزش های اجتماعی، کارکرد منفی نخواهند داشت. بنابراین، تحول در ساختارها به منظور هماهنگ سازی آنها با خواسته ها و نیازهای طبقه نسوان و نهادینه سازی یک الگوی مناسب شغلی اجتناب ناپذیر است. (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۱۴۴)

ب. نظریه «پسا ساختارگرایی»

در واکنش به نارسایی های نظریه «ساختارگرایی»، نظریه «پسا ساختارگرایی» شکل گرفت. از جمله این نارسایی ها، می توان به این نکته اشاره کرد: فراساختارگرایان برخلاف ساختارگرایان، به آگاهی خلاقانه زنانه و به تأثیر کنش متقابل آنان در شکل گیری و نهادینه سازی ساختارهای اجرایی توجه دارند. از این رو، بر این باورند که عملیاتی کردن هر اندیشه ای در مورد زنان، متأثر از کمک آنان به فرایندهای اجرایی است. پس در اینجا سخن از تضاد نیست، بلکه از تأثیری است که زنان از خود برجای می گذارند. (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۱۴۴)

ج. نظریه «پست مدرنیسم»

در نظریه «پست مدرنیسم» گفته می شود که دو روند کامل متضاد مربوط به زنان در هر جامعه ای وجود دارد: روندی که دولت در رأس آن قرار می گیرد و روند دیگری که از سوی مردم (زنان) دنبال می شود. این دو بیش از آنکه مشابه باشند، متضادند. در واقع، در این نظریه، نسبت گرایی هم به چشم می خورد؛ یعنی آنچه را دولت نیاز و یا مشکل شغلی زنان می داند، از دیدگاه آنان به گونه ای دیگر تفسیر و ارزیابی می شود و گاه اقدامات اجرایی دولت در وضعیت شغلی زنان، ضد ارزش محسوب می گردد. همچنین زنان، که دارای تجربه تلخ و ناگوار از سلطه نهادهای دولتی مردانه در حاکمیت اند، گاه هرگونه تلاش نظام سیاسی درباره خویش را «توطئه» می نامند. در چنین فضایی، حکومت برای عملیاتی کردن الگوی اشتغال زایی زنان با مشکل مواجه می شود. (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۱۴۴)

روند اجرایی کردن ارشادهای حاکمیتی، سیاست گذاری ها و قانون گذاری حکومتی در جمهوری اسلامی چگونه است؟ یعنی: دولت از چه ابزارهایی برای پیاده کردن موارد سه گانه ارشادها، سیاست ها و قانون ها استفاده می کند؟ البته نحوه برخورد اجرایی دولت بر شکل الگوی شغلی تأثیر می گذارد و حالت آرمانی اصول سه گانه را به عرصه واقعیت ها می آورد.

نقش برخی از سازمان های دولتی در ایجاد فرصت های شغلی برای بانوان

الف. سازمان بهزیستی و فرصت های شغلی

دولت اقدامات اجرایی فراوانی برای ایجاد فرصت شغلی زنان به عمل آورده، این اقدام ها برای رفع فقر و بهبود وضعیت معیشت آنان صورت گرفته است. برای مثال، در سال ۱۳۸۳، ۱۱/۵۰۰ نفر زن سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی از طریق ارائه وام از سوی دفتر زنان و خانواده سازمان مزبور، شاغل شدند. علاوه بر آن، در همین سال، از سوی حوزه اجتماعی این سازمان، امکان اشتغال ۱۳/۷۰۰ نفر زن سرپرست خانوار و فرزندان آنان فراهم آمد. نیز در سال ۱۳۸۴ و از طریق فرصت های شغلی «وزارت کار و امور اجتماعی» و با همکاری معاونت اجتماعی و پیش گیری «سازمان بهزیستی» و با استفاده از منابع داخلی و بانک ملت به عنوان بانک طرف قرارداد «سازمان بهزیستی»، برای ۴/۰۰۰ زن سرپرست خانوار و زنان مطلقه در معرض آسیب، فرصت شغلی ایجاد شد. البته با توجه به اینکه:

اولاً، ۵۰ درصد مددجویان منتظر دریافت نوبت وام را زنان سرپرست خانوار و زنان مطلقه در معرض آسیب و زنان آسیب دیده بازپروری شده تحت پوشش سازمان بهزیستی تشکیل می دهند. ثانیاً، ۵۰/۰۰۰ زن سرپرست خانوار منتظر نوبت دریافت وام اشتغال یا ایجاد فرصت شغلی قرار دارند. (ده کرمی، ۱۳۸۴، ص ۳۵۴)

این تلاش بیشتر دولت را برای حمایت شغلی از زنان می طلبد. به همین دلیل، «سازمان بهزیستی» در سال ۱۳۸۴ بر اساس قرارداد منعقد شده با بانک ملت، مبلغ ۱۹ میلیارد تومان در آن بانک سرمایه گذاری کرد تا بانک از محل این سرمایه گذاری و با اعطای وام، برای تعداد قابل توجهی از زنان فرصت شغلی فراهم نماید. این وام ها به دو صورت «خوداشتغالی» و «کارفرمایی» به متقاضیان پرداخت می شود. بهره این وام ها در بخش کشاورزی ۱۳ درصد، صنعت ۱۶ درصد و خدمات ۱۸ درصد با بازپرداخت طولانی مدت است و البته در صورت تأیید طرح اشتغال زایی از سوی کارشناسان بانک، هیچ محدودیتی در مبلغ وام پرداختی به زنان متقاضی وجود نخواهد داشت.

البته سقف وام های اعطایی به زنان سرپرست خانوار تحت پوشش ۳ میلیون و ۵۰۰ هزار تومان است. شرط دریافت این وام داشتن مهارت های فنی و حرفه ای بوده و بازپرداخت وام اشتغال به زنان سرپرست خانوار از طریق وام حضرت زینب(علیها السلام)، که در اختیار بانک کشاورزی است، صورت می گیرد. وام «تبصره ۳ سازمان مدیریت» را، که در اختیار کمیته برنامه ریزی استان هاست، باید به مجموعه اقدامات اجرایی دولت در الگوی اشتغال زنان اضافه کرد. این وام تحت عنوان وام «صندوق فرصت های شغلی» و برابر ماده ۵۶ قانون برنامه و تبصره ۴ قانون بودجه و اگذار می شود.

به دنبال پی گیری ها و تلاش مستمر این سازمان و توجه ویژه نمایندگان مجلس در سال ۱۳۷۱، قانونی برای تأمین نیازهای معیشتی زنان و کودکان بی سرپرست تصویب شد که آیین نامه اجرایی این قانون در سال ۱۳۷۴ به تصویب هیأت دولت رسید.

در قانون «حمایت از زنان و خانواده های بی سرپرست»، میزان مستمری اهدایی به خانواده های تحت حمایت، از جمله زنان بی سرپرست، بر اساس تعداد اعضای خانوار، معادل حداقل ۳۰ تا ۵۰ درصد مستمری ماهیانه مشمولان قانون استخدام کشوری تعیین شد که به تناسب افزایش سالانه دریافتی مستمری بگیران تابع قانون استخدام کشوری، باید به مبلغ مستمری خانواده های تحت حمایت بهزیستی نیز افزوده شود. در حال حاضر، به طور تقریبی مبلغ ۵۰ درصد مستمری پیش بینی شده در قانون، به خانواده های بی سرپرست و زنان سرپرست خانوار پرداخت می شود. بر اساس این قانون، باید به خانواده های يك نفره حداقل ۳۰ درصد مستمری بگیران استخدام کشوری - یعنی ۲۱ هزار تومان - پرداخت می شد. (حیدریان، ۱۳۸۴، ص ۱۰۹ - ۱۳۲)

ب. کمیسیون امور بانوان

همزمان با معرفی دومین نماینده وزارت کشور در «شورای فرهنگی - اجتماعی زنان»، تصمیم بر آن شد که به منظور هدایت و نظارت بر فعالیت کمیسیون های امور بانوان، دفتری در وزارت کشور تحت عنوان «مشاور وزیر و رئیس کمیسیون های امور بانوان» زیر نظر استان داری ها تشکیل شود. از جمله برنامه های دفتر، مشارکت بیشتر زنان در امور اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و اقتصادی با حفظ شئون خانواده و ارزش های والای شخصیت اسلامی زن بود.

در تیرماه ۱۳۷۱ گردهمایی با حضور دبیران کمیسیون ها در مراکز استان ها برگزار شد و طی آن، رهیافت های مناسبی برای رفع مشکلات بانوان کشور اتخاذ گردید و به صورت بخش نامه در ۱۸ آذر همان سال، برای اجرا، به استان داران ابلاغ شد. این بخش نامه به شرح ذیل بود:

۱. با توجه به ضرورت تحقیق و بررسی و انجام کار کارشناسی درباره مسائل گوناگون بانوان در زمینه های اجتماعی، سیاسی، آموزشی، اشتغال، ازدواج، خانواده و مواردی از این قبیل، کمیسیون می تواند با تشکیل کمیته های فرعی، مسائل ویژه زنان را در قلمرو تخصص هر يك از آن کمیته ها، بحث و بررسی کند و تصمیمات و طرح های پیشنهادی کمیته ها برای بررسی و تصمیم نهایی به کمیسیون و شورای اجتماعی ارجاع گردد.

۲. با توجه به ضرورت واگذاری انجام امور مربوط به دبیرخانه کمیسیون به خانم ها، مقتضی است یکی از پست های کارشناسی دفتر امور اجتماعی به کمیسیون امور بانوان اختصاص یابد.

۳. با عنایت به اهمیت موضوع و لزوم پرداختن بیشتر به امور زنان، ضروری است استان داران به انتصاب فردی مناسب و صاحب نظر در مسائل اجتماعی - سیاسی از بانوان و ترجیحاً به پیشنهاد اعضای کمیسیون، به عنوان «مشاور در امور زنان» اقدام کنند.

۴. به منظور رفع اشکالات و انجام کارشناسی بیشتر، موضوعات و طرح هایی که در دستور کار جلسات شورای اجتماعی قرار می گیرد و به گونه ای مرتبط با مسائل بانوان است، برای بررسی و نظرخواهی به کمیسیون امور بانوان ارجاع و نظریات اعضای کمیسیون گرفته شود.

۵. برای بهبود کار و برداشتن گام های مؤثرتر در زمینه امور مربوط به بانوان، امکانات و تسهیلات لازم در اختیار کمیسیون قرار گیرد.

۶. نماینده اداره کل کار و امور اجتماعی به اعضای کمیسیون اضافه گردد.

در پی این ابلاغیه، استان داران موظف به انتصاب فردی مناسب و صاحب نظر در مسائل سیاسی - اجتماعی از بانوان و ترجیحاً به پیشنهاد اعضای کمیسیون به عنوان «مشاور در امور بانوان» شدند که اولین استان ها (اصفهان، فارس، خوزستان، کرمان، گیلان و یزد)، اقدام به انتصاب فردی با عنوان «مشاور استاندار و رئیس دبیرخانه کمیسیون امور بانوان» کردند. کمیسیون ها دارای ۱۴ عضو از ادارات و نهادهای گوناگون هستند. (معین، ۱۳۸۳، ص ۲۵۳)

همچنین راه اندازی «کانون های فرهنگی - اجتماعی زنان» به عنای بازوهای اجرایی کمیسیون های امور بانوان پس از طی مراحل خود، در پاییز ۱۳۷۱ تصویب و اولین کانون در ۴ خرداد ۱۳۷۲ در شهرستان اراک افتتاح شد. پس از آن، کمیسیون های امور بانوان با سرعت چشم گیری گسترش یافت، به گونه ای که طی سال های ۱۳۶۹ تا ۱۳۷۰ در مراکز استان داری ها، و در ۱۳۷۱ علاوه بر مراکز استان ها، در بیشتر شهرستان ها نیز کمیسیون امور بانوان در فرمان داری ها و تحت عنوان «دبیر کمیسیون امور بانوان» فعالیت خود را آغاز کردند. تا پایان دوره فعالیت دومین نماینده وزارت کشور در «شورای فرهنگی - اجتماعی زنان»، تعداد ۱۷۵ دفتر امور بانوان و تعداد ۳۷ کانون فرهنگی - اجتماعی بانوان در مراکز استان ها و شهرستان ها مشغول فعالیت بود، اما در سال ۱۳۷۳ کمیسیون ها به ۲۲۸ و کانون فرهنگی - اجتماعی بانوان به ۱۱۳ کانون در مراکز استان ها و شهرستان ها افزایش یافت. (معاونت فرهنگی ستاد مشترک سیاه، ۱۳۸۲، ص ۱۶۸)

این تشکیلات در سال ۱۳۷۴ نیاز به تثبیت برای ادامه فعالیت داشت که با پی گیری مکرر «دفتر امور بانوان» وزارت کشور و مسئولان وزارت خانه، به ویژه وزیر کشور، منجر به صدور ابلاغیه ای توسط «سازمان امور اداری و استخدامی کشور» در ۲۸ آذر ۱۳۷۴ شد. بر این اساس، «رئیس کمیسیون» به «مدیرکل دفتر امور بانوان» تغییر یافت و با ۱۴ پست سازمانی به عنوان یکی از واحدهای تابعه وزارت خانه، وظایفی را در زمینه زنان عهده دار شد. تثبیت دفتر «امور بانوان» در وزارت کشور با ۱۴ پست سازمانی تحت عنوان «مشاور وزیر» و «مدیر کل دفتر امور بانوان»

با شرح وظایف مشخص و تعیین محل ردیف بودجه و در مرکز استان داری ها با عنوان «مشاور استاندار و دبیر کمیسیون امور بانوان» و سه پست سازمانی کارشناس مسئول، کارشناس و کاردان در زیرمجموعه معاونت سیاسی - امنیتی در محل استان داری ها و یک پست سازمانی کارشناسی در فرمان داری ها صورت گرفت.

در سال ۱۳۷۶، این دفتر در زمینه های پژوهشی، حقوقی، فرهنگی، آموزشی و سیاست گذاری، برای رشد تشکل های غیردولتی و ساختار و تشکیلات، به فعالیت های خود ادامه داد. اما پس از تثبیت جایگاه «دفتر امور بانوان»، به شرح وظایف کمیسیون های امور بانوان در استان داری ها و شرح وظایف کلیه پست های سازمانی ایجاد شده، جذب نیرو برای تصدی این پست های سازمانی اجتناب پذیر شد. نیز پس از بررسی های به عمل آمده، ضرورت شرکت مشاوران در شورای اداری و اجتماعی استان و همچنین سایر شوراها، در تاریخ ۲۱ دی ۱۳۷۶، از استان ها خواسته شد: اقدامات بعدی دفتر در خصوص جذب نیروی انسانی تنها با موافقت سازمان امور اداری و استخدامی کشور به صورت موردی صورت گیرد که این کار با جذب ۱۶ نفر از نیروهای که دارای اولویت ویژه بودند، به انجام رسید. (علافر، ۱۳۸۴، ص ۳۶۱)

نیاز به ایجاد پست «مشاور» و تثبیت جایگاه آن نیز در تاریخ ۴ تیر ۱۳۷۹ با ایجاد پست «سازمان مشاور استاندار» در امور بانوان و همچنین انتقال سه پست کارشناس مسئول، کارشناس و کاردان زیر نظر مشاور در حوزه استاندار، موافقت و ابلاغ گردید. طی این ابلاغیه، سه پست سازمانی از زیرمجموعه معاونت سیاسی - امنیتی خارج و زیر نظر مشاور استاندار قرار گرفت. از دیگر برنامه ها، تجدید نظر در شرح وظایف «دفتر امور بانوان» وزارت کشور بود که در تاریخ ۲ آبان ۱۳۷۹ بدان اقدام و برای اجرا، ارسال شد. در اواخر سال ۱۳۷۹ از سوی «سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور» به استناد تبصره ۱ ماده ۷۰ قانون «برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» جمهوری اسلامی ایران، وظایف شورای جوانان استان ها و کمیسیون امور بانوان استان ها ادغام و رسیدگی به این وظایف، به کار گروه کمیته زنان و جوانان به ریاست معاون سیاسی - امنیتی و دبیر مشاور استاندار در امور بانوان و اعضای آن واگذار شد. آخرین اطلاعات موجود در پایان سال ۱۳۷۹ در ۲۸ استان و ۲۹۱ فرمان داری، نشان می دهد که به گونه ای جداگانه، در استان داری ها چهار پست سازمانی «مشاور در امور بانوان»، «کارشناس مسئول»، «کارشناس» و «کاردان»، و در فرمان داری ها، یک پست «کارشناس امور بانوان» فعال بوده است.

فعالیت دفاتر امور بانوان در سال ۱۳۸۰ در ۲۸ استان و ۲۹۹ شهرستان، در زمینه های پژوهشی، حقوقی، فرهنگی و آموزش های لازم برای خانواده ها و جوانان و تشکل ها از طریق اجرای طرح ها تداوم یافت. همچنین مسائل مربوط به ساختار تشکیلاتی این دفاتر شامل تدوین شرح

وظایف دفاتر امور بانوان استان داری ها و نیز شرح وظایف پست های سازمانی ایجاد شده و اشغال این پست ها از طریق جذب نیروی انسانی بوده است. (آقا شیخ محمد، ۱۳۸۴، ص ۵۳ - ۵۹)

ج. دیگر حوزه های وزارتی دولت و فعالیت های اقتصادی زنان

دولت غیر از دو حوزه «سازمان بهزیستی» و «امور بانوان»، در دیگر حوزه های وزارتی نیز تلاش های فراوانی برای پیاده کردن ارشادها، سیاست ها و قانون های مربوط به الگوی شغل زنان به عمل آورده است. از این رو، با رشد نرخ فعالیت های اقتصادی زنان مواجهیم؛ از جمله:

۱. میزان رشد فعالیت مردان طی سال های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۲ برابر ۶/۰۴ درصد و میزان رشد نرخ فعالیت زنان در این دوره برابر ۹/۶ درصد بوده است. درصد اشتغال در بخش کشاورزی، طی سال های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۲ در گروه مردان، کاهش و برای زنان افزایش داشته است. نرخ رشد اشتغال مردان در بخش کشاورزی طی سال ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۲ برابر منفی ۱۹/۵۷ درصد و نرخ رشد این نماگر برای زنان در این دوره، ۴۶/۴۴ درصد بوده است. (باقریان، ۱۳۸۳، ص ۴۶)

۲. نرخ رشد درصد کارکنان فنی و تخصصی از مردان شاغل طی سال های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۲ برابر ۲/۴۹ درصد و نرخ رشد کارکنان فنی و تخصصی زنان شاغل در این دوره، برابر ۱۰/۰۸ درصد بوده است. همچنین سهم کارکنان فنی و تخصصی از شاغلان زن همواره بیش از سهم مردان شاغل بوده، به گونه ای که در سال های مورد بررسی، قریب ۲۵ درصد زنان شاغل را کارکنان فنی و تخصصی تشکیل داده اند، ولی برای مردان در حدود ۱۰ درصد بوده است. (احمدآبادی پور، ۱۳۸۴، ص ۲۱۵)

۳. تعداد مربیان زن در سال ۱۳۷۲، ۳/۲۷۱ نفر بوده و در سال ۱۳۸۲ این تعداد به ۴/۴۶ نفر در رشته های گوناگون رسیده؛ یعنی تقریباً ۱۰ برابر شده است. ۹۷۳ داور زن در رشته های گوناگون ورزشی در سال ۱۳۷۲ به کار مشغول بوده اند، در حالی که پس از ۱۱ سال در سال ۱۳۸۲، ۱۶/۴۸۹ داور زن برای امر قضاوت رشته های ورزشی تربیت شده اند که این رشد خوبی را نشان می دهد. (احمدآبادی پور، ۱۳۸۴، ص ۲۱۵)

۴. در سال ۱۳۷۶، ۱۷/۵ درصد از کل کارمندان زن آموزش و پرورش را زنان متخصص تشکیل می دادند. در سال ۱۳۷۷ این نسبت با ۲/۴ درصد افزایش، به ۱۹/۹ درصد رسید. در سال ۱۳۷۸ نیز سیر صعودی ادامه یافت و ۲۲/۱ درصد از کل زنان شاغل در آموزش و پرورش را زنان کارشناسی ارشد و بالاتر تشکیل می دادند. در سال ۱۳۷۹، ۲۶ درصد از سهم کارکنان این وزارت خانه را زنان متخصص به خود اختصاص دادند. در سال ۱۳۸۰ زنان متخصص ۲۹/۴ درصد از زنان شاغل را تشکیل می دادند. این آمار علاوه بر آنکه نشان دهنده روند صعودی رشد مقطع تحصیل زنان در آموزش و پرورش است، بیانگر این واقعیت است که طی پنج سال، زنان

متخصص شاغل در این وزارت خانه، رشد ۶۰ درصدی داشته اند. (ستاد امور فرهنگی و اجتماعی بانوان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۸۰، ص ۱۷)

۵. در سال ۱۳۷۱، از مجموع ۱۰/۶۶۰ استاد و مدرس تمام وقت در مراکز آموزش عالی، ۱۴۹۳ نفر یعنی ۱۴ درصد از پایوران آموزش عالی در وزارت علوم را زنان تشکیل می دادند. در سال ۱۳۸۲ رشد ۳۸ درصدی پایوران آموزشی دانشگاه ها، نشان دهنده حضور فعال این قشر از جامعه و گسترش سطح علمی جامعه در ۱۱ سال گذشته است. از سوی دیگر، مشاهده می شود که رشد حضور پایوران آموزشی زنان ۲۲ درصد افزایش داشته است. (مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۳، ص ۸ -۱۲)

۶. در سال ۱۳۷۳، در وزارت خانه «بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»، ۲/۲۶۷ زن عضو هیأت علمی مشغول به کار بودند که در مقایسه با سال ۱۳۸۳، از رشد ۳۲/۵ درصد برخوردار بوده و در همان سال، درصد افزایش در مردان عضو هیأت علمی تنها ۱۶/۶ درصد بوده است. در مقطع دکتری غیر هیأت علمی، در سال ۱۳۷۳ نسبت به سال ۱۳۸۳، رشد زنان ۴۸ درصد و مردان ۲۴ درصد بوده است. زنان متخصص در رشته پیراپزشکی در ۱۰ سال گذشته ۳۲ درصد و مردان ۱۱ درصد افزایش حضور داشته اند. در دهه اخیر، آمار وزارت «بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» از رشد ۳۸ درصدی زنان و ۱۱ درصدی مردان خبر می دهد. (احمد آبادی پور، ۱۳۸۴، ص ۱۵۳ -۱۶۳)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

نتیجه گیری و تحلیل

در الگوی شغلی زنان در جمهوری اسلامی، ارتقای نقش شغلی زنان با همت و تأثیر آنان بر روندهای ارشادی، سیاست گذاری، قانون گذاری و نیز اجرایی مرتبط بوده، ولی این تأثیرگذاری از ارزش های ملی و دینی پی روی کرده است، بدون آنکه تضادی بین حوزه ارزشی زنان و حوزه دولت وجود داشته باشد. از این رو، در الگوی اسلامی - شغلی زنان، دو روند کاملاً متضاد در عرصه عملیاتی کردن الگوی شغلی زنان وجود ندارد. در اجرایی کردن الگوی شغلی زنان، به دلیل تبعیت این الگو از ارزش های اجتماعی، زنان نگاهی بدبینانه به سلطه مردانه نسبت به سیاست ها، ارشادها، قانون ها و امور اجرایی ندارند.

نقشی که زنان در امور اقتصادی در نظام جمهوری اسلامی بر عهده گرفته اند گاه از نقش مشابه در مردان بیشتر است. جالب بودن این موضوع به آن است که با توجه به توانایی جسمی زیادتر مردان در مقایسه با زنان، انجام کار اقتصادی موفق تر، از مردان انتظار می رود، ولی زنان گاه برتری والاتری نشان داده اند. بی شک، الگویی که ارشادها، سیاست ها، قانون گذاری و اجرای آن در

سال های پس از انقلاب اسلامی ارائه نموده، در نیل به توفیقات مزبور و هدف های ذیل مؤثر بوده است:

درآمد مالی: زنان در جامعه روستایی، نقش بیشتری را در اقتصاد خانواده بر عهده داشته اند. دو پژوهش انجام شده در استان های یزد و آذربایجان غربی، به ترتیب ۵۱ و ۲۸ درصد را دارای درآمد مستقل معرفی کرده است. موضوع مهم دیگر، استقلال یابی زنان روستایی در چگونگی خرج درآمد کسب شده است. در استان یزد، ۶۹ و در استان آذربایجان غربی ۸۴ درصد از زنان، خود درباره نحوه خرج درآمدهایشان تصمیم می گیرند و صرف این درآمد در زمینه هزینه های جاری زندگی، آموزش فرزندان و کالاهای بادوام بیش از دیگر موارد است. شاید توانایی مالی این دسته از زنان موجب شده است که بانک کشاورزی برای زنان روستایی تسهیلات ویژه ای اختصاص دهد. به هر روی، افزایش نرخ مشارکت اقتصادی از ۹/۱۲ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۲/۱۴ درصد در سال ۱۳۸۳، منجر به افزایش درآمد و نیز افزایش استقلال در هزینه کردن آن شده است. (علافر، ۱۳۸۴، ص ۱۳۴-۱۵۱)

کار تولیدی: نگرش جامعه نسبت به کار کردن زنان در خارج از خانه متحول شده است. پژوهشی که در چهار استان ایران انجام شده، نشان می دهد که ۹/۴۶ درصد افراد با ضرورت اشتغال زنان موافق، و ۴/۳۵ درصد مخالفند. پژوهش های دیگری که در سطح ملی انجام گرفته، چنین تحول نگرشی را تأیید می کند، به گونه ای که ۶۰ درصد زنان و ۴۶ درصد مردان، موافق کارکردن زنان هستند. از آن رو که با بالا رفتن سطح سواد، از مخالفت ها کاسته شده است، رابطه سواد و کار زنان را می توان در پاسخ مثبت ۴۲ درصد توده مردم و ۶۴ درصد نخبگان با کارکردن زنان به خوبی مشاهده کرد. تفاوت نگرش دختران جوان با مادرانشان در مورد وظیفه اصلی زن در جامعه و سهم دو برابر دختران در مخالفت با اولویت داشتن در خانه ماندن، نشان دهنده تحول دیگر در این زمینه است. (علافر، ۱۳۸۴، ص ۱۳۴-۱۵۱)

الگوی نظام جمهوری اسلامی برای اشتغال زنان، تنها جنبه های ظاهری کار را دربر نمی گیرد، بلکه این الگو از معیارهای ذیل نیز برخوردار است:

۱. رعایت حجاب اسلامی: توده زنان مسلمان در طول تاریخ یکصد سال گذشته، با حفظ حجاب و پوشش، حرکتی عظیم آفریدند؛ حتی در حوادث سال های پیروزی انقلاب اسلامی و پس از آن، شاهد حضور زنان چادری بوده ایم. برای امروز و فردا هم این پوشش بر پایه تعالیم قرآن و تجارب انسان يك ضرورت است. امام خمینی (رحمه الله) هم بر حضور با پوشش اسلامی زنان تأکید کرده اند:

امروز باید خانم‌ها وظایف اجتماعی خودشان را، وظایف دینی خودشان را، باید عمل کنند و عفت عمومی را حفظ کنند، و روی آن عفت عمومی، کارهای اجتماعی و سیاسی را انجام دهند. (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۱۸، ص ۲۶۴)

زن‌ها هم باید در فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی، همدوش مردها باشند، البته با حفظ آن چیزی که اسلام فرموده است. (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۱۸، ص ۲۶۴)

۲. حفظ حقوق همسر: رهبر معظم انقلاب اسلامی در الگوگیری زنان از اسلام، بر حضور سیاسی - اجتماعی زنان با حفظ و رعایت حقوق همسری صحه گذاشته، آن را مقدم بر کار بیرون از خانه آنها می‌داند:

وقتی راجع به مسئولیت داخلی زن صحبت می‌کنیم، منظورمان این نیست که باید مسئولیت اجتماعی از دوش زن برداشته شود، بلکه مسئولیت اجتماعی هم بر دوش اوست، و آن غیر این است، ولی اینجا تقدم وجود دارد؛ همچنان که در مورد مرد هم تقدم وجود دارد.... (خانم‌ها) با حفظ مسئولیت (خانوادگی)، هر مقدار که توانایی دارند، برای حفظ مسئولیت اجتماعی - سیاسی صرف کنند. (سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی، ۱۳۶۹، ص ۲۰۴)

۳. توجه به حقوق فرزندان: مقام معظم رهبری بر نقش مهمی که زن در تربیت فرزندان دارد، تأکید می‌ورزد و حضور سیاسی - اجتماعی او را منوط به تربیت فرزندان و کودکان می‌داند:

مادر به لحاظ رنج‌های طاقت‌فرسا برای پرورش فرزندان و مهر خالصانه، در مرتبه‌ای بالاتر از پدر قرار دارد. کم‌رنگ شدن محبت میان مادران و اطفال، ارتباط عاطفی آنان را رو به زوال می‌برد و این وضع در بروز ناهنجاری‌های فردی و اجتماعی، دخالت مهمی دارد. از آنجا که مادر نمونه مهرورزی و عواطف سرشار است، مظهر رحمت الهی می‌باشد و رضایت و دعای او سبب جلب رضایت پروردگار و غفران الهی خواهد بود. از دیدگاه ارزشی اسلام، مادر سهم اصلی و اساسی را در تربیت کودک ایفا می‌کند و افراد دیگر، حتی پدر، معلم و استاد در مقایسه با نقش مادر، جنبه ثانوی دارند. از این رو، امام خمینی (رحمه الله) فرمود: دامن مادر، بزرگ‌ترین مدرسه‌ای است که بچه در آنجا تربیت می‌شود... (خامنه‌ای، ۱۳۷۸، ص ۷۱)

این نظر اسلام است... در عین حال، میدان... سیاسی بر روی او باز شده است. (خامنه‌ای، ۱۳۸۱،

ص ۱۷۷)

۴. اشتغال در کارهای متناسب: در صدر اسلام و پس از آن در عصر امامان معصوم (علیهم السلام)، زنانی بودند که در زمینه تجارت، کشاورزی، دام‌داری و غیر آن، به فعالیت مشغول بودند و پیامبر (صلی الله علیه و آله) و ائمه اطهار (علیهم السلام) با آنها مخالفتی نکردند. بنابراین، اشتغال زنان در اموری که آنان توانایی انجام آن را دارند، بی‌اشکال است، بخصوص مشاغلی همچون آموزش و پرورش، بهداشت و امور پزشکی که متناسب با ویژگی‌های روحی زنان است، مطلوب و گاهی


ضروری است. اما فراگیر کردن فرهنگ اشتغال زنان به صلاح زنان و جامعه نیست؛ زیرا اشتغال زنان در کارهایی که تناسبی با توانایی های جسمی و ظرافت های روحی آنان ندارد، به آنها زیان می رساند. امام خمینی(رحمه الله) در این مورد فرمودند:

زنان از نظر اسلام، نقش حساسی در جامعه اسلامی دارند و اسلام زن را تا حدی ارتقا می دهد که او بتواند مقام انسانی خود را در جامعه بازیابد و از حد شیء بودن بیرون بیاید و متناسب با چنین رشدی، می تواند در ساختمان حکومت اسلامی مسئولیت هایی را بر عهده بگیرد. (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۳، ص

(۹۲)

در این سخن امام راحل(رحمه الله)، بر رشد معنوی زنان تأکید شده است، ولی کسی شك ندارد که امام خمینی(رحمه الله) در طول دوران پس از انقلاب اسلامی، مسئولیت سیاسی - اجتماعی زنان را تنها با رعایت و حفظ نقش مادری پذیرفته است. ایشان می فرماید:

شماها موظف هستید که اولاد خودتان را خوب تربیت کنید. (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۵، ص ۲۶۱)



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. آقا شیخ محمد، مریم، «کمیسون امور بانوان، روند تشکیل و دستاوردها»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی)، دفتر چهارم، ش ۱۲.
۲. ابتهاج، فریبا، «گذر از چالش ها»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی)، دفتر یکم، ش ۱۲.
۳. احمدآبادی پور، لیلا، «زنان متخصص در يك نگاه»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی ایران)، دفتر دوم، ش ۱۲.
۴. اداره انتشارات و تبلیغات مجلس، صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی، ۱۳۶۸، تهران، اداره انتشارات و تبلیغات مجلس.
۵. ارشادی، مریم، «زنان و شش دوره نمایندگی مجلس شورای اسلامی»، فروردین ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی ایران)، دفتر سوم.
۶. امام خمینی، صحیفه نور، ۱۳۶۸، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۷. باقریان، محمد، «مدیریت و توسعه زنان در ایران»، تابستان ۱۳۸۳، فصلنامه ریحانه، ش ۷.
۸. حیدری، احمد، «زن و خانواده در قوانین جمهوری اسلامی ایران: گزارشی و ارزیابی طرح و لوایح زن و خانواده در شش دوره مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی)، دفتر یکم، ش ۱۲.
۹. حیدریان، حمیرا، «زنان سرپرست خانوار در جنبه طرح های حمایتی کم فرجام»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی)، دفتر دوم، ش ۱۲.
۱۰. خامنه ای، زن از دیدگاه مقام معظم رهبری، ۱۳۷۸، تهران، نوادر.
۱۱. خوش بین، سهیلا، «زنان در جمهوری اسلامی ایران: مروری بر شاخص های توسعه»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی)، دفتر دوم، ش ۱۲.
۱۲. دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری، جایگاه زن در قانون، ۱۳۷۲، تهران، دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری.
۱۳. ده کرمی، مسعود، «خواسته های زنان از خانه تا جامعه؛ گزارشی از وضعیت زنان و درخواست های آنان در جمهوری اسلامی ایران»، فروردین ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی ایران)، دفتر سوم.
۱۴. رستمی، فرحناز، «زنان ایران و نقش آفرینی در توسعه فراگیر»، ۱۳۸۳، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی ایران)، دفتر دوم، ش ۱۲.
۱۵. ریتزر، جورج، نظریه های جامعه شناسی در دوران معاصر، ۱۳۷۴، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، علمی.
۱۶. زاهدی، فضل الله، بررسی تطبیقی شرایط کار زنان، ۱۳۸۱، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۷. سازمان مدارك فرهنگی انقلاب اسلامی، مجموعه مصاحبه های مقام معظم رهبری در دوران ریاست جمهوری، ۱۳۶۹، تهران، سازمان مدارك فرهنگی انقلاب اسلامی.
۱۸. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۲، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
۱۹. سپهری، محمدرضا، حقوق بنیادین کار، ۱۳۸۱، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۲۰. ستاد امور فرهنگی و اجتماعی بانوان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، گزارش فعالیت های زنان در بخش فرهنگ و هنر، ۱۳۸۰، تهران، ستاد امور فرهنگی و اجتماعی بانوان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۲۱. شورای انقلاب فرهنگی، سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی، مصوب جلسه ۲۸۸، مورخ ۲۰ مرداد ۱۳۷۱.
۲۲. شیدانیان، حسین، «زنان در جمهوری اسلامی ایران: نگرش امام خمینی (رحمه الله)؛ مروری دوباره»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی ایران)، دفتر یکم، ش ۱۲.
۲۳. علافر، صدیقه، «اشتغال زنان و چالش های آن»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی)، دفتر دوم، ش ۱۲.
۲۴. علویان، محمدرضا، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین المللی، ۱۳۸۱، تهران، روشنگران.
۲۵. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۸، تهیه کننده: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران، اداره کل انتشارات و تبلیغات مجلس.

۲۶. گلی زواره، غلامرضا، «زنان، خانواده و جامعه در نگاه مقام معظم رهبری»، ۱۳۸۴، ماهنامه پیام زن (ویژه نامه زن در جمهوری اسلامی ایران)، دفتر یکم، ش ۱۲.
۲۷. مرکز امور مشارکت زنان، خلاصه گزارش بررسی و تحلیل میزان دسترسی زنان به آموزش عالی و پیامدهای آن، ۱۳۸۳، تهران، مرکز امور مشارکت زنان.
۲۸. معاونت فرهنگی ستاد مشترک سپاه، ۹۲ دستورده انقلاب اسلامی ایران، ۱۳۸۲، تهران، معاونت فرهنگی ستاد مشترک سپاه.
۲۹. معتمدی، غلامرضا، قوانین و مقررات مربوط به زنان، ۱۳۷۷، تهران، ققنوس.
۳۰. معین، زهرا، توبه زمستوری: توانمندی های بانوان ایرانی در عرصه های مختلف، ۱۳۸۳، تهران، اجتماع.
۳۱. موحدی، بهناز، زنان، توسعه و تعهد نقش ها، ۱۳۸۰، تهران، مرکز امور مشارکت زنان.
۳۲. _____، «زنان خانه دار، اقدامات و راه حل ها»، روزنامه جام جم، ۱۴ مرداد ۱۳۸۳.
۳۳. نصیری، خدیجه، موانع و مشکلات اجتماعی و فرهنگی اشتغال، ۱۳۷۹، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی