

منع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان در حقوق ایران (مطالعه موردی زنان منطقه ۱۴ تهران)

مهدي شعبان نيا منصور<sup>۱</sup> - مهديه حسين آبادي<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۳۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۳۱

### چکیده:

امروزه مشارکت زنان در گسترش فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی افزایش چشمگیری یافته اما شکاف درآمدی موجود بین زن و مرد در بازار کار، یکی از مهمترین تبعیض‌هایی است که در سال‌های اخیر همراه با افزایش مشارکت زنان در بازار کار بوده است؛ لذا هدف پژوهش حاضر بررسی منع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان در حقوق ایران از نقطه نظر آماری می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ نوع، توصیفی و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه زنان منطقه ۱۴ شهر تهران تشکیل می‌دهد که نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر تعیین گردید. نتایج نشان داد که میزان توجه سیاستمداران نظام و افراد تاثیرگذار در امر قانون-گذاری به جایگاه و حقوق زنان از جمله آزادی کار و حق اشتغال آنان در برنامه‌های توسعه، کم می‌باشد. تبعیض‌های جنسیتی بین زن و مرد در برخورداری از امکانات، به‌عنوان یکی از موانع آزادی کار و حق اشتغال زنان تاثیرگذار است. همچنین به‌عنوان نتیجه می‌توان گفت که تبعیض جنسیتی برای اشتغال زنان منطقه ۱۴ شهر تهران همواره حاکم است.

واژگان کلیدی: تبعیض جنسیتی، اشتغال، حقوق ایران، منطقه ۱۴ تهران

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

JPIR-2108-1956

<sup>۱</sup> - استادیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران؛ نویسنده مسئول  
mehdi.shabannia@gmail.com

<sup>۲</sup> - دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

زنان به‌عنوان نیمی از منابع انسانی، نقش بسزایی در رشد اقتصادی می‌توانند ایفا کنند؛ به‌گونه‌ای که هم نیازهای خانواده را برطرف کنند، هم جامعه بتواند از تخصص‌های آنان بهره‌مند شود. از همین‌رو، زنان باید از حق اشتغال - به‌عنوان یکی از حقوق بنیادین انسان‌ها - بدون اعمال تبعیض بهره‌مند شوند. عدم اعمال تبعیض می‌تواند به برابری جنسیتی، یعنی تشابه طلبی میان کلیه حقوق و تکالیف زنان و مردان در تمامی حیطه‌ها و به عدالت جنسیتی، یعنی به رسمیت شناختن حقوق و وظایف متفاوت و درعین‌حال عادلانه برای زنان و مردان، با توجه به ویژگی‌های سرشتی آنان معنا شود. در ارتباط با حوزه اشتغال، بهره‌مندی از فرصت‌های برابر اجتماعی و باز توزیع مسئولیت‌ها در چارچوب عدالت جنسیتی، در کانون توجه واقع است. (توحیدی و موسوی تبار، ۱۳۹۸: ۲۵).

تبعیض جنسیتی در طول تاریخ تقریباً در تمامی جوامع شناخته‌شده به اشکال و صور مختلف وجود داشته و به‌طور کلی تفاوت میان دو جنس همواره بر اساس برتری مردان نسبت به زنان شکل گرفته است. وجود نابرابری جنسیتی در جهان، امری است که دستیابی کشورهای به توسعه را با مشکل روبه‌رو می‌کند و کشورهای در حال توسعه بیش از کشورهای پیشرفته از این مسئله متأثر هستند. تبعیض جنسیتی یعنی اعمال، رفتار، پیش‌داوری‌ها و جهان‌بینی‌هایی که زنان را فرودست و کم‌ارزش‌تر از مردان دانسته و جنس مذکر را مسلط بر جنس مؤنث می‌داند. در زمینه اسناد بین‌المللی، اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، کنوانسیون رفع تمامی اشکال تبعیض علیه زنان، اعلامیه رفع تمامی اشکال تعصب و تبعیض مبتنی بر مذهب یا عقیده، کنوانسیون بین‌المللی رفع هرگونه تبعیض نژادی و مقابله نامه‌ها، توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و منشور اجتماعی اروپایی، از مهم‌ترین اسنادی به شمار می‌روند که در آنها اصل منع تبعیض مورد تأکید قرار گرفته است و همچنین اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی و مود ۶ و ۳۸ قانون کار نیز بر اصل منع تبعیض در حقوق کار صحنه گذاشته است.

آزادی کار و حق اشتغال یکی از موضوعات اساسی حقوق بشر است و اشتغال زنان از آن جهت حائز اهمیت است که از مهمترین شاخص‌های فرهنگی سازمان ملل متحد در تعیین درجه توسعه - یافتگی کشورها محسوب می‌شود و از این‌رو در تحول جوامع انسانی عامل بنیادی محسوب می‌شود. در برنامه اول و دوم توسعه به دلایل مشکلات و بحران‌های پس از جنگ تحمیلی به اشتغال زنان هیچ اشاره‌ای نشده بود و نگاه برنامه‌ریزان معطوف امر سازندگی کشور بود اما در

برنامه‌های بعدی این امر امیدوارکننده بوده است. اوج اهمیت و احترام به زنان یک کشور را می‌توان در نگاه حمایتی مقنن به حقوق زنان آن کشور نظاره کرد. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و قانون کار به حق اشتغال زنان با ذکر مقررات حمایتی اشاره شده است. از جمله منع کار شبانه زنان و حمایت از سلامتی زنان کارگر در مقابل آثار ناشی از اشتغال در کارهای سخت، خطرناک و زیان‌آور. می‌توان گفت قانون کار ایران در این زمینه تقریباً سیر مشابهی را در راستای اصول بین‌المللی گذرانده است اما گاهی دیده شده موانع حقوقی و غیرحقوقی چون نگرش مردسالارانه و نگاه جنسیتی به زنان علاوه بر نادیده گرفته شدن نقش آنان در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان کشور باعث نابرابری کار برای زنان از نظر استخدام، دستمزد و امکان ارتقاء شغلی به سطوح بالاتر شده است. قوانین شغلی مندرج در اسناد بین‌المللی از جمله مقاوله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بالاترین و بهترین معیار به منظور نقد و بررسی وضعیت اشتغال زنان محسوب می‌شود که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

لذا محققان در نظر دارند در این پژوهش به بررسی منع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان در حقوق ایران بپردازند.

علت اصلی اهمیت موضوع آن است که برنامه‌های پنج‌گانه توسعه نقشه راه قوای سه‌گانه در عرصه تقنین و اجرا و قضا هستند و دیگر آنکه توجه به جایگاه زنان در این برنامه‌ها همواره دارای اهمیت کلیدی است و این مشارکت در عرصه‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی از شاخصه‌های مهم و پایدار مورد نظر سازمان ملل متحد در تعیین درجه توسعه یافتگی کشورها محسوب می‌شود؛ بنابراین به منظور نیل به این هدف، توجه به جایگاه نقش آفرین زنان و تأمین مطالبات این قشر عظیم در برنامه‌های توسعه و کلان کشور ضروری خواهد بود. لزوم شناخت و بررسی این جایگاه باعث ایجاد عدالت شغلی و استفاده از تخصص و مهارت‌های زنان در پیشبرد اهداف جامعه و توسعه اقتصادی می‌گردد.

### پیشینه پژوهش

بیدار بخت‌نیا و جرجرزاده (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر تبعیض جنسیتی دستمزد در ایران انجام دادند. پایه نظری این مطالعه مبتنی بر مدل نیومارک (۱۹۸۸) است که بر چارچوب شکاف جنسیتی اوزاکا و بلیندر (۱۹۷۳) قرار دارد. این مدل بر روی داده‌های طرح نیروی کار سال ۱۳۹۳ کشور ایران پیاده‌سازی شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که متوسط بالاتر میزان تحصیلات در بین زنان شاغل موجب کاستن از شکاف جنسیتی دستمزد در بین شاغلان کشور شده است. با این حال تبعیض جنسیتی دستمزد برای کار برابر و میزان

تحصیلات برابر به میزان چشمگیری وجود دارد. این شکاف در بخش خصوصی بیش از بخش عمومی است. بخش خصوصی سهم قابل توجهی از اشتغال را در بردارد و درعین حال هم دستمزد کمتری پرداخت می‌کند و هم در مقایسه با بخش عمومی شکاف جنسیتی بیشتری در پرداخت دستمزدهای این بخش وجود دارد.

توحیدی و موسوی تبار (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان اصول بایسته اشتغال زنان در چارچوب قواعد حقوقی انجام دادند نتایج تحقیق نشان داد اهمیت اشتغال زنان به تناسب خودش در پیشبرد اهداف جامعه و نیاز به نیروی متخصص، لزوم مشارکت زنان؛ امری اجتناب‌ناپذیر است. درعین حال اشتغال زنان به عنوان یک حق و نه یک تکلیف دارای محدودیت‌هایی است و قواعد تدوینی و لازم الاجرا فعلی جامعه ایرانی (باهر مصلحتی که هستند) از نگاه ظاهری محدودیت‌هایی در مسیر اشتغال زنان در جامعه در حال گذار ایرانی قرار می‌دهد و تنوع این محدودیت‌ها مورد تأمل این تحقیق می‌باشد که البته در برخی از محدودیت‌ها، ضرورت تحقیق‌های بین رشته‌ای لازم می‌نمایند.

سرحدی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان حق اشتغال زنان و بازتاب آن در حقوق عمومی ایران انجام داد به گفته محقق تنها زمانی می‌تواند به‌طور عملی گره‌گشا باشد که مورد عنایت حقوقدانان و قانون‌گذاران قرار گیرد و به اتخاذ تصمیمات قانونی برای رفع معضلات مزبور منجر شود و بدون ورود قانونگذار به حوزه اشتغال زنان، مشکل می‌توان امیدوی به بهبود شرایط در این موضوع داشت. در این مقاله، با بررسی اسناد مرتبط با حقوق عمومی ایران، بستر پیگیری و استیفای حق اشتغال زنان در ایران، مناسب ارزیابی شده است، با این حال، نیاز به شفاف‌سازی هرچه بیشتر قانون و توجه بیشتر قانونگذار به شرایط زنانی که هم‌زمان در دو عرصه خانواده و اجتماع مشغول تلاش و فعالیت هستند، در کنار الزام نهادهای فرهنگساز، به تلاش برای بهبود بستر فرهنگی و اجتماعی جهت حضور زنان در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی همچنان به‌طور جدی وجود دارد.

هرندی و محسن‌خانی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران (با استفاده از نماگرهای کار شایسته) انجام دادند در این مقاله، با استفاده از مجموعه نماگرهای کار شایسته که تبیین‌کننده وضعیت بازار کار یک کشور هستند، میزان تبعیض جنسی در بازار کار ایران در ابعاد مختلف محاسبه و روند تغییرات آن طی زمان بررسی و تحلیل می‌شود. بدین منظور، ابتدا تعاریف و مفاهیم مربوط به ۲۳ نماگر کار شایسته ارائه شده و پس از معرفی ۱۹ نماگری که به بحث جنسیت مرتبط هستند، ۱۱ نماگر که امکان محاسبه

آنها با اطلاعات سری زمانی آمارگیری اشتغال و بیکاری خانوار مرکز آمار ایران در سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۲ وجود داشته برای کل کشور به تفکیک جنس محاسبه شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که هر چند حضور زنان در بازار کار کشور و جایگاه آنان در این بازار از روند رو به رشدی طی دوره مورد بررسی برخوردار است، هنوز در اغلب موارد زنان از موقعیت‌های برابر با مردان در بازار کار برخوردار نیستند.

قلاجوری (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان حق اشتغال زنان از منظر حقوقی انجام داد؛ به گفته محقق توسعه جامعه زمانی محقق می‌شود که همه توانمندی‌ها و استعداد‌های آن بالفعل گردد حضور و مشارکت زنان به عنوان نیمی از اجتماع نقش انکارناپذیری در این فرایند دارد حاکمیت هنجارهای حقوقی و مبانی شرع مقدس اسلام در زمینه اشتغال زنان می‌تواند نهاد خانواده و کرامت زنان را حفظ نماید. در بحث اشتغال زنان با توجه به جایگاه مادری و همسری از یکسو و سیستم قانون‌گذاری مبتنی بر شرع که برای زنان وظیفه اقتصادی مقرر نکرده ولی در دفاع از حقوق اقتصادی زنان جایگاه ویژه‌ای را برای آنان مقرر نموده است نیازمند یک تحلیل واقع-گرایانه و اندیشمندانه می‌باشد تا با دفاع لازم از جایگاه اشتغال مناسب خانواده را از خطر تزلزل مصون بدارد در عین آنکه جامعه نیز بتواند از نیروی توانمند زنان برخوردار گردد. باتدقیق در منابع فقهی و حقوقی اصل جواز اشتغال زنان استنباط می‌شود اما در کنار آن اذن شوهر به عنوان سرپرست خانواده رعایت شرایط عمومی حضور زن در جامعه رعایت کرامت زن حیثیات زن و شوهر و مصلحت خانواده از اهم شرایط جواز اشتغال زنان می‌باشد.

با توجه اینکه اکثریت پژوهش‌های پیشین بر اساس مبانی حقوقی انجام شده‌اند لذا پژوهش حاضر در نظر دارد منبع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان را در قشر مشخصی از جامعه کشور ایران مورد بررسی قرار دهد که بتوان نظر جامعه کوچکی از زنان ایرانی را در رابطه با منع تبعیض جنسیتی اشتغال آنان نیز مورد بررسی قرار داد و از میزان رضایت آنان نیز مطلع گردید.

### مبانی نظری پژوهش

اشتغال یکی از نزدیکترین مفاهیم جمعیتی به مقوله رشد و توسعه اقتصادی است، زیرا بار تکفل و درصد اشتغال، عمیقاً بر زندگی اقتصادی کشورها تأثیرگذار است. به هر میزان که درصد اشتغال نسبت به جمعیت فعال کشور بالاتر باشد، از میزان بیکاری پنهان کاسته می‌شود و روند تکاملی حرکت اقتصاد ملی به سوی تعادل، تسریع می‌گردد. از سوی دیگر، هر چه فاصله نسبت اشتغال به جمعیت فعال کشور عمیق‌تر شود، فرایند رشد و توسعه اقتصادی کشور، دچار ناهنجاری‌های بیشتر و آهنگ رشد آن کمتر می‌شود. (جعفری ندوشن، ۱۳۹۵: ۵۵)

نقش اشتغال زنان در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است، به طوری که می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. بی‌تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تأثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند، زیرا هدف نهایی در هر جامعه، به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی نیز تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان است. (شادی طلب، ۱۳۸۱: ۶۳) بر اساس آمار موجود، در سال ۲۰۱۰، زنان با ۵۰ درصد جمعیت، کمتر از یک سوم نیروی کار رسمی جهان را تشکیل داده که بیش از ۶۰ درصد آنها در بخش غیر رسمی مشغول بوده و از لحاظ سختکوشی، ۷۰ درصد ساعات کار را در جهان به خود اختصاص داده‌اند. این در حالی است که حدود ۱۰ درصد از کل مزد جهان به آنان تعلق گرفته و فقط مالک بیش از یک درصد از سرمایه جهانی هستند. (صادقی، ۱۳۸۳: ۱۸) این در حالی است که حتی در کشورهای توسعه یافته نیز تبعیض آماری آشکاری بین زنان و مردان وجود دارد. طبق آمار سال ۱۹۹۲، زنان ۷/۴۰ درصد نیروی کار ژاپن را تشکیل داده‌اند. در آمریکا هر چند نیمی از کارکنان دولت زنان هستند ولی تنها ۲/۶ درصد آنان در مشاغل مدیریتی ارشد کار می‌کنند و حضور زنان در کادر آموزشی مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها ۸ درصد است. آمارهای سال ۲۰۰۵ نشان می‌دهد که تفاوت میزان اشتغال زنان و مردان در کشورهای اسپانیا، ایتالیا، ژاپن، ایالات متحده و انگلیس، به ترتیب ۲۸ درصد، ۲۴ درصد، ۲۳ درصد و ۱۲ درصد بوده است (یزدخواستی، ۱۳۸۶: ۵۹). لذا، پالاز (۲۰۰۲) اشاره می‌کند که موقعیت پایین‌تر زنان در بازار نیروی کار، می‌تواند شامل تبعیض در دستمزد و تبعیض در اشتغال باشد. تبعیض جنسیتی خاص یک کشور یا یک منطقه نیست و به شکل گسترده‌ای در فرهنگ‌ها و جوامع به قدمت تاریخ بشر وجود داشته است. به‌طور کلی تبعیض جنسیتی به عنوان معضلی جدی برای زنان در چند قرن اخیر مطرح شده است. (موحد و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۱۹) گری بکر از جمله کسانی است که به این موضوع پرداخته و پایان نامه دکتری خود را در این زمینه تدوین و کتابی با عنوان اقتصاد تبعیض منتشر نموده است.

### رویکردهای نظری در باب اشتغال با تأکید بر اشتغال زنان

در رابطه با اشتغال زنان تاکنون نظریه‌های متفاوتی همچون دیدگاه اقتصاددانان نئوکلاسیک، نظریه تجزیه شدن بازار کار، نظریه رفاه، نظریه تواناسازی ارائه شده که در این قسمت به بررسی این نظریه‌ها پرداخته شده است.

### الف- دیدگاه اقتصاددانان نئوکلاسیک

به اعتقاد نئوکلاسیک‌ها، مزد پرداختی به هر فرد متناسب با ارزش نهایی کار او است و لذا کار-فرمایان تا جایی حاضر به استخدام کارگران هستند که بازده نهایی دریافتی حاصل از کار، بیش از مقداری باشد که پرداخت می‌کنند. از آنجا که عوامل متعددی وجود دارد که سبب می‌شود بهره‌وری و کارایی زنان نسبت به مردان پایین‌تر باشد، در بازار کار همواره یک اختلاف درآمدی بین زن و مرد وجود دارد. از دیدگاه نئوکلاسیک‌ها تبعیض بین زنان و مردان در بازار کار، امری طبیعی است و تفاوت درآمدی آنها با توجه به توضیحات نظریه کاملاً سازگار است. (انکر و هین، ۱۳۷۹: ۱۱۵)

### ب- نظریه تجزیه شدن بازار کار

از عمده‌ترین نظریه‌های مرتبط با تجزیه شدن بازار کار، نظریه بازار کار دوگانه است. به اعتقاد طرفداران این نظریه می‌توان به جای اینکه تفاوت‌های جنسیتی را ناشی از ویژگی‌های ذاتی زنان دانست، حداقل قسمتی از آن را با نوع مشاغل نسبت داد. یکی از انتقادات عمده بر این دیدگاه این است که این نظریه، نحوه تفکیک نیروی کار بر مبنای جنسیت را در داخل بخش‌های اولیه و ثانویه روشن نمی‌کند، همچنین این نظریه به این سؤال که چرا جنسیت در چنین ابعاد مهم و پایداری، عامل تقسیم بندی بازار کار شده است پاسخ نمی‌دهد. (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۶۷)

### ج- نظریه رفاه

این نظریه قدیمی‌ترین و درعین حال متداول‌ترین چارچوب نظری اشتغال زنان در کشور-های در حال توسعه است و بر مبنای دو پیش فرض زنان عوامل دریافت‌کننده، بدون شرکت فعالانه در فرایند توسعه و فقط گیرنده کمک‌ها به حساب می‌آیند و نقش مادرانه مهمترین نقش اجتماعی آنهاست بنا شده است.

این نظریه بر خانواده تمرکز داشته و نقش زنان را به عنوان متولدکننده کودک مد نظر دارد. روش اصلی در اجرای اصول این نظریه، تخصیص کمک‌های نقدی، کالا و خدمات مجانی و... به زنان است. در این چهارچوب اگر آموزشی در نظر گرفته شود، محتوای آموزش‌ها متناسب با نقش زنان خانهدار به شکل همسر و مادر تنظیم می‌شود و در نتیجه، کمک‌رسانی به عنوان اولین و مهمترین نقطه قوت این نظریه در برنامه‌های رفاه خانواده و برای بقاء فیزیکی خانواده متجلی می‌شود. (شادی طلب، ۱۳۸۱: ۶۲)

### د- نظریه تواناسازی

این چهارچوب نظری عمدتاً بر اساس شرایط کشورهای در حال توسعه و تجربه سازمان-های مؤثر در مسائل زنان طراحی شده است. محور اصلی این نظریه، تغییر ساختار و شرایطی

است که نابرابری را به زنان تحمیل می‌کند.

این نظریه بر پیش‌فرض‌های زیر استوار است:

- ارتقاء توان زنان برای اتکا به خود، موجب افزایش قدرت آنها می‌شود.

- قدرت، نشانه برتری فرد بر فرد نیست بلکه کنترل موانع مادی و غیرمادی می‌تواند به توزیع عادلانه‌تر و برابری کمک کند.

از نظر طرفداران این نظریه، برآورده ساختن نیازهای اساسی، از حقوق اولیه تمام افراد است و هر فردی باید امکان آن را داشته باشد که از تمام توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود استفاده کند؛ بنابراین زنان باید بیاموزند که با خودباوری و پذیرش مسئولیت، چه در خانواده و چه در جامعه شرکت کنند. نظریه تواناسازی مانند نظریه رفاه، به نقش باروری زنان توجه دارد و برای بهبود آن معتقد به ارائه خدمات است و دو نقش دیگر زنان یعنی نقش تولیدکننده و مشارکت‌کننده در تصمیم‌گیری‌های جامعه را نیز مورد تأکید قرار می‌دهد.

### نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار

شرایط زنان در بازار کار از لحاظ نوع شغل، موقعیت اشتغال، میزان مشارکت و درآمد حاصل از کار، با مردان تفاوت دارد. برای تبیین وضعیت زنان در بازار کار، به اصلی‌ترین نظریه‌های مرتبط با وضعیت زنان در بازار کار شامل نظریه‌های نئوکلاسیک، نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار و نظریه‌های جنسیتی اشاره می‌شود.

#### الف- نظریه‌های نئوکلاسیک

نظریه‌های نئوکلاسیک برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و دلایل محدودیت‌های فرصت‌های اشتغال و درآمد حاصل از کار زنان، بر متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، غیبت از کار و جابه‌جایی از کار تأکید می‌کند که این متغیرها بهره‌وری و عرضه کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از فرضیه‌های نئوکلاسیک‌ها این است که در شرایط رقابتی، به کارگران مزدی معادل ارزش نهایی محصول پرداخت می‌شود و در پی این فرض چنین گفته می‌شود که تفاوت مشاهده شده در درآمد مردان و زنان، به دلیل بهره‌وری پایین‌تر زنان و یا ناشی از نارسایی‌های بازار است. (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۶۵)

#### ب- نظریه‌های تجزیه بازار کار

نظریه‌های تجزیه بازار کار را می‌توان پالایش نظریه‌های نئوکلاسیکی دانست، زیرا بازار کار را مجموعه‌ای در نظر می‌گیرد که موانع سازمانی، آن را به بندها یا قسمت‌های مختلف تقسیم

کرده است. یکی از معروفترین این نظریه‌ها، نظریه‌های بازار کار دوگانه است که بین دو نوع از مشاغل تبعیض قائل می‌شود: مشاغل بخش اول، مشاغل پیشرو یا مشاغل ایستا که به لحاظ مزد، تأمین بیشتر و فرصت‌های بیشتر وضعیت نسبتاً خوبی دارند و مشاغل بخش دوم با مزد کم و تأمین کمتر که با محدودیت امکان پیشرفت روبه‌روست. از آنجا که در مشاغل بخش اول، ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد، جابه‌جایی بیشتری که در زنها مشاهده می‌شود باعث افزایش احتمال جذب آنها به مشاغل ثانویه زیاد می‌شود. جداسازی جنسیتی مشاغل هم در بخش اولیه و هم در بخش ثانویه، سبب شده است تا نویسندگانی نظیر اسکات (۱۹۹۸) پیشنهاد کنند لازم است جنسیت، به عنوان یکی از عواملی که بازار کار را به بندهای مختلف تقسیم می‌کند در نظر گرفته شود. بعضی صاحب نظران وجود دو بازار کار نسبتاً جداگانه برای مردها و زنها را عامل تعیین کننده مهمی در مرزهای کمتر زنان دانسته‌اند (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۶۶).

### ج- نظریه‌های جنسیتی

فرض اصلی نظریه‌های جنسیتی این است که موقعیت زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط است و جزئی از یک نظام اجتماعی محسوب می‌شود که در آن زنان تابع مردان هستند. نکته اصلی این نظریه‌ها، اختصاص کار خانگی به ویژه مراقبت از کودکان به زنان است. این نظریه‌ها تأکید می‌کنند که گرایش به مشاغل زنانه، انعکاسی از نقش خانگی زنان است و همان‌طور که در بیشتر جوامع، کار خانگی کم ارزش تلقی می‌شود، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش هستند. (فلاجوری، ۱۳۹۱: ۱۰۲)

### روش شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را کلیه زنان منطقه ۱۴ شهر تهران می‌باشد. لذا به دلیل عدم دسترسی به آمار تعداد زنان منطقه ۱۴ شهر تهران، نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری نیز به صورت تصادفی ساده می‌باشد.

برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از روش‌های زیر استفاده شده است:

الف) استفاده از روش کتابخانه‌ای: به‌منظور گردآوری اطلاعات در ارتباط با مبانی نظری و ادبیات و همچنین پیشینه برای موضوع و فرضیه‌های پژوهش از روش کتابخانه‌ای از مقاله‌ها و پایان‌نامه‌ها و کتب علمی و سایر منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده شده است.

ب) استفاده از تحقیقات میدانی (پرسشنامه): برای بررسی و آزمون سؤالات پژوهش از پرسش-نامه محقق ساخته استفاده شده است که پس از طی مراحل و تعیین حجم نمونه در میان زنان

توزیع گردید. برای تکمیل آن، پاسخگو باید هر گویه را بخواند و سپس میزان انطباق وضعیت فعلی خود را با محتوی آن بر روی یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (برای هرگز) تا ۵ (برای همیشه) مشخص کند.

در این تحقیق از روایی صوری<sup>۱</sup> استفاده شده است. روایی صوری یکی از انواع روایی محتوا می‌باشد. منظور از روایی صوری میزان توافق متخصصان یک امر در رابطه با یک شاخص یا معیار است. روایی صوری را می‌توان ناشی از میزان توافق چند متخصص دانست یعنی عدم اتفاق نظر در مورد هر شاخص به معنای عدم روایی صوری آن است از آنجایی که پرسشنامه این تحقیق محقق ساخته بوده و علاوه بر آن سؤالات آن به رؤیت استاد راهنما رسیده و مطابق با نظرات آنان اصلاحات اندکی به‌خصوص در ترجمه و معادل‌سازی به‌عمل آمده است لذا روایی آن به طریق محتوایی حاصل شده است.

در صورتی تحقیقی پایایی دارد، که اگر آزمایشی را چندین بار تکرار کنیم یا تجزیه و تحلیل را به دفعات انجام دهیم و در همه موارد نتایج یکسان باشد به عبارت دیگر، حصول نتایج مشابه در تکرار اعمال قبلی. به عبارتی میزان تولید مشاهدات علمی یکسان در هر بار استفاده از یک نظام تشخیصی، یا آزمون، یا هر ابزار دیگری بیانگر پایایی آن نظام، آزمون، یا ابزار است. به‌طور کلی منظور از پایایی، حصول نتایج مشابه در تکرار اعمال قبلی (ساروخانی، ۱۳۸۵: ۱۴۶) و به همسانی آزمون اطلاق می‌شود.

در این تحقیق برای این منظور از ضریب آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> استفاده شده است. هدف از کاربرد آلفای کرونباخ این است که دریابیم همه گویه‌ها در موضوع مورد نظر، تحقیق را پاسخ می‌دهند یا نه؟ بنابراین، با محاسبه آلفای کرونباخ، همسانی گویه‌ها را می‌سنجیم. (همان: ۴۹) پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ انجام شده است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۹۳٪ به دست آمده است که بیانگر قابل قبول بودن پائینی این پرسشنامه‌ها می‌باشد.

### یافته‌های پژوهش

در این بخش از پژوهش، برای اینکه تعیین کنیم که در ادامه و برای آزمون سوال‌ها از چه نوع آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) استفاده کنیم باید فرض نرمال بودن یا نبودن داده‌ها را با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف بررسی کنیم.

<sup>۱</sup> - Face validity

<sup>۲</sup> - Cronbach Alpha

$H_0$  = توزیع داده‌ها نرمال است

$H_1$  = توزیع داده‌ها نرمال نیست

جدول ۱: آزمون نرمال بودن داده‌های پژوهش

متغیرها	تعداد	مقدار k-S	مقدار sig	نتیجه نرمال
آزادی کار	۳۸۴	۱/۱۰۹	۰/۱۷۱	نرمال
توجه سیاستمداران	۳۸۴	۱/۰۷۹	۰/۱۹۵	نرمال
حقوق شغلی زنان	۳۸۴	۱/۱۹۳	۰/۱۱۶	نرمال
برخورداري از امکانات	۳۸۴	۰/۹۶۰	۰/۳۱۶	نرمال
تبعیض جنسیتی	۳۸۴	۱/۹۸۲	۰/۵۶۱	نرمال

در آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف، سطح معنی‌داری (sig) به‌دست آمده برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است و این یعنی؛ فرض محقق (نرمال نبودن داده‌ها) رد و فرض صفر (نرمال بودن داده‌ها) تأیید می‌شود.

### آزمون سؤالات پژوهش

برای آزمون سؤالات ابتدا آزمون رگرسیون خطی انجام شده و سپس در مورد سؤالات پژوهش قضاوت می‌شود. ضریب همبستگی بدست آمده در رگرسیون، جهت متغیرها را با همدیگر شناسایی می‌کند، بطوریکه ضریب همبستگی مثبت بین دو متغیر به مفهوم حرکت هم‌جهت آن دو متغیر است و ضریب همبستگی منفی نشان‌دهنده جهت عکس تغییرات دو متغیر می‌باشد، به طوریکه افزایش در یکی منجر به کاهش در دیگری می‌شود. به‌طور کلی در آزمون ضریب همبستگی پیرسون، این موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرد که آیا بین دو متغیر از نظر آماری ارتباط معناداری وجود دارد یا خیر. فرضیه صفر در این آزمون بیان می‌کند که بین دو متغیر مورد بررسی از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. با توجه به مفهوم آزمون فرضیه، با فرض خطای نوع اول ۰/۰۵ فرضیه صفر را در زمانی نمی‌توان رد کرد که میزان احتمال بیشتر از ۰/۰۵ باشد. به‌عبارت دیگر در صورتی که مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ باشد در آن صورت در ناحیه بحرانی بسر می‌بریم که بیانگر رد فرض صفر و یا معنی‌دار بودن رابطه بین دو متغیر مورد بررسی می‌باشد.

### آزمون سؤال اول

موانع و تنگناهای قانونی موجود در نظام حقوقی ایران در جهت آزادی کار و حق اشتغال

زنان کدامند؟

جدول ۲: بارعاملی سوال‌های مربوط به موانع و تنگناها

سؤالات	بار عاملی
برای اشتغال زنان در جامعه، موانعی بیشتر از موانع پیش‌روی مردان وجود دارد.	۰,۴۵
از نظر مسئولین، زنان مسائل خانوادگی را بالاتر از ملاحظات کاری قرار می‌دهند.	۰,۶۳
از نظر مدیران، زنان برای درآمد بیشتر کار نمی‌کنند.	۰,۷۵
مدیران فکر می‌کنند، زنان بازخورد منفی را به صورت شخصی دریافت می‌کنند نه به صورت حرفه‌ای، به همین دلیل اگر از آنها انتقادی صورت گیرد نسبت به کار دلسرده می‌شوند.	۰,۵۵
از نظر مدیریت، زنان برای پست‌های عالی مناسب نیستند، چون بیش از حد احساسی هستند و شجاعت ندارند.	۰,۸۹
از نظر مسئولین، زنان تمایل کمتری به استفاده از فرصت مطالعاتی دارند.	۰,۶۴
مسئولین، مردان را فعال‌تر از زنان می‌دانند.	۰,۴۷
مدیران، مردان را عمل‌کننده و باعث وقوع رویدادها می‌دانند.	۰,۷۴
از نظر مسئولین، مردان با استعدادتر از زنان هستند.	۰,۲۵
مدیران فکر می‌کنند زنان فاقد اعتماد به نفس کافی هستند.	۰,۱۱
مسئولین اعتقاد دارند، زنان علاقه‌ای به مدیریت ندارند.	۰,۲۷
مسئولین، بچه دار شدن زنان را مانع بزرگی برای کسب موفقیت‌های شغلی می‌دانند.	۰,۷۵
از نظر مدیریت، زنان بچه‌دار، اعطاف ساعات کاری برای رسیدگی به فرزندان را بیشتر از پست بالای اداری می‌پسندند.	۰,۸۷
مدیریت اعتقاد دارد، حتی وقتی که زنان از نظر تحصیل و تجربه بالاتر از مردان باشند، باز مردان باید انتخاب شوند.	۰,۶۸
از نظر مسئولین، برای ارتقای شغلی ملاک جنسیت مؤثر است.	۰,۷۷

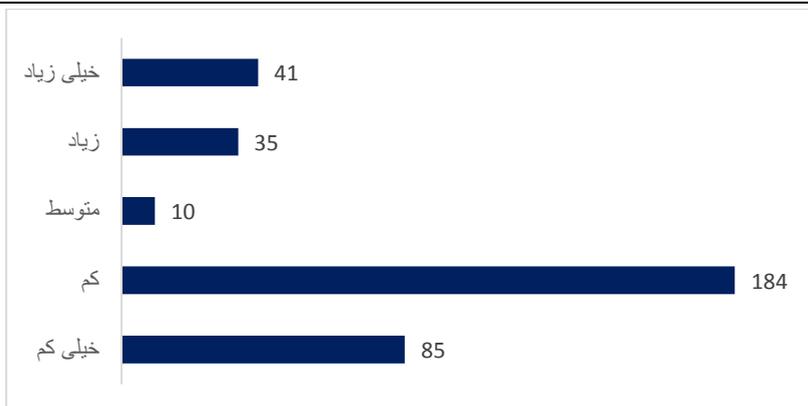
با توجه به نتایج به‌دست آمده از نتایج بارهای عاملی سوال‌های مربوط به سؤال اول نشان داده شده است که تمامی سؤالات این قسمت به غیر از گویه‌های "از نظر مسئولین، مردان با استعدادتر از زنان هستند"، "مدیران فکر می‌کنند زنان فاقد اعتماد به نفس کافی هستند" و "مسئولین اعتقاد دارند، زنان علاقه‌ای به مدیریت ندارند"، جزو موانع و تنگناهای موجود در نظام حقوقی ایران جهت آزادی کار برای زنان منطقه ۱۴ شهر تهران می‌باشد. لازم به ذکر است که معیار انتخاب و یا حذف این موانع، بار عاملی کمتر از ۰.۳ می‌باشد.

#### آزمون سؤال دوم

میزان توجه سیاستمداران نظام به جایگاه و حقوق زنان از جمله آزادی کار و حق اشتغال آنان در برنامه‌های توسعه به چه میزان است؟

جدول ۳: توزیع فراوانی مربوط به سؤال توجه سیاستمداران نظام به جایگاه و حقوق زنان

درصد	فراوانی	
۲۲	۸۵	خیلی کم
۴۸	۱۸۴	کم
۱۱	۳۹	متوسط
۱۰	۳۵	زیاد
۹	۴۱	خیلی زیاد



با توجه به نتایج به دست آمده از آمار توصیفی گویه‌های سؤال دوم نتایج نشان داد که میزان توجه سیاستمداران نظام به جایگاه و حقوق زنان از جمله آزادی کار و حق اشتغال آنان در برنامه‌های توسعه، کم می‌باشد.

جدول ۴: نتیجه آزمون  $t$  تک نمونه‌ای

فرض	درجه آزادی	مقدار آماره آزمون ( $t$ )	سطح معناداری	میانگین	فاصله در سطح اطمینان ۹۵٪
					حد پایین   حد بالا
توجه سیاستمداران	۳۸۳	۱/۵۰۵	۰/۰۰۰	۲/۶۹	-۰/۵۴۷   -۰/۸۳۷

بر اساس جدول (۴) مقدار  $t$  در سطح معناداری آزمون معنادار می‌باشد در واقع هر گاه حد پایین و حد بالا آزمون منفی باشد مقدار آزمون از میانگین جامعه کمتر است و چون آماره آزمون  $t=۱/۵۰۵$  کوچک‌تر از مقدار جدول  $t=۳$  از روی توزیع  $t$  می‌باشد. بنابراین در سطح خطای ۰/۰۵ و اطمینان ۹۵٪ فرض می‌توان گفت که میزان توجه سیاستمداران نظام به جایگاه و حقوق زنان از جمله آزادی کار و حق اشتغال آنان در برنامه‌های توسعه، کم می‌باشد.

سؤال سوم: تبعیض‌های جنسیتی بین زن و مرد در برخورداری از امکانات، به‌عنوان یکی از موانع آزادی کار و حق اشتغال زنان چگونه است؟

جدول ۵: نتیجه آزمون  $t$  تک نمونه‌ای

فرض	درجه آزادی	مقدار آماره آزمون ( $t$ )	سطح معناداری	میانگین	فاصله در سطح اطمینان ۹۵٪
					حد پایین   حد بالا
برخورداری از امکانات	۷۷	۵/۹۳۱	۰/۰۰۰	۳/۴۴	۰/۲۹۴   ۰/۵۹۴

بر اساس جدول (۵) مقدار  $t$ ، در سطح معناداری آزمون معنادار می‌باشد در واقع هر گاه حد پایین و حد بالا آزمون مثبت باشد مقدار آزمون از میانگین جامعه بیشتر است و چون آماره آزمون  $t=5/931$  بزرگ‌تر از مقدار جدول  $t=3$  از روی توزیع  $t$  می‌باشد. بنابراین در سطح خطای  $0/05$  و اطمینان  $95\%$  فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض  $H_1$  پذیرفته می‌گردد. بدین معنی که تبعیض‌های جنسیتی بین زن و مرد در برخورداری از امکانات، به‌عنوان یکی از موانع آزادی کار و حق اشتغال زنان تاثیرگذار است.

سؤال اصلی: منع تبعیض جنسیتی اشتغال زنان منطقه ۱۴ تهران در حقوق ایران چگونه است؟

جدول ۶: نتیجه آزمون  $t$  تک نمونه‌ای

فرض	درجه آزادی	مقدار آماره آزمون ( $t$ )	سطح معناداری	میانگین	
				فاصله در سطح اطمینان $95\%$	حد پایین
منع تبعیض جنسیتی	۳۸۳	۱/۱۴۵	۰/۰۰۰	۲/۵۰	-۰/۳۴۴

بر اساس جدول (۶) مقدار  $t$ ، در سطح معناداری آزمون معنادار می‌باشد در واقع هر گاه حد پایین و حد بالا آزمون منفی باشد مقدار آزمون از میانگین جامعه کمتر است و چون آماره آزمون  $t=1/145$  کوچک‌تر از مقدار جدول  $t=3$  از روی توزیع  $t$  می‌باشد. بنابراین در سطح خطای  $0/05$  و اطمینان  $95\%$  فرض  $H_0$  تأیید می‌شود و فرض  $H_1$  رد می‌گردد. بدین معنی که تبعیض جنسیتی برای اشتغال زنان منطقه ۱۴ شهر تهران همواره حاکم است.

### نتیجه‌گیری

کاهش شکاف جنسیتی به مولفه‌های متفاوتی وابسته است. توانمندی زنان در ابعاد مختلف، تغییر قوانین تبعیض آمیز، افزایش آگاهی جامعه، رشد سازمان‌های غیر انتفاعی زنان و فشارهای بین‌المللی از جمله این راهکارها است. در حالی که شهلا عبقری، استاد دانشگاه بر این باور است که زنان جامعه باید به دنبال قوانین شفاف در پیوند با توانمندی‌های خود و الزام سیستم حاکم برای به کارگیری این توانمندی‌ها باشند، نه راه حلی درونی برای برطرف کردن شکاف جنسیتی در حوزه بهداشت و سلامت یا حوزه آموزش وجود ندارد و نیاز به فشارهای بین‌المللی برای لغو قوانین محدود کننده حقوق زنان است. البته نقش رسانه‌ها و جامعه مدنی در اطلاع‌رسانی و آموزش همگانی و نیز نقد و بررسی سیاست‌های دولتی بسیار حائز اهمیت است.

به نظر می‌رسد که مجموعه این عوامل یعنی هم مولفه‌های داخلی و هم فشارهای بین‌المللی در رفع تبعیض جنسیتی الزام آور است.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که ناظر بر روابط میان کارگر و کارفرماست در ماده خود به برابری زن و مرد و نژاد و جنسیت اشاره نموده است لیکن در عمل با زنان طور دیگری برخورد می‌شود. همچنین از آنجایی که زنان نقش باروری را بر عهده دارند مطابق با ماده ۷۶ قانون کار حق استفاده از مرخصی زایمان را تا ۹۰ روز دارند. اما آنچه در عمل مشاهده می‌شود این است که زنان در هنگام بارداری یا پس از آن، از بازگشت به شغل قبلی خویش به دلیل تبعیض جنسیتی محروم شده و اخراج می‌شوند.»

ناگفته نماند که ماده ۷۵ قانون کار، زنان را از انجام کارهای سخت و زیان‌آور منع کرده است، زیرا وضع جسمانی زنان به گونه‌ای است که خطر کارهای سخت و طاقت‌فرسا بر آنان به مراتب بیش از مردان است؛ از این‌رو قانونگذار به صراحت در ماده ۷۵ قانون کار مقرر داشته است: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. با این حال زنان بسیاری را در فروشگاه‌های بزرگ زنجیره‌ای می‌بینیم که مشغول جابه جایی اجناس با دست و بدون وسایل مکانیکی هستند و در صورت نپذیرفتن شرایط کار به راحتی اخراج می‌شوند.

با ذکر برخی مواد قانون کار و قیاس آن با رویه عملی این چنین به نظر می‌رسد که می‌بایست قانون کار پس از این همه سال خود را با نیازهای روز زنان و جامعه به روز کند. همچنین این قانون می‌بایست خود را به ضمانت اجرا تجهیز نماید تا کارفرما به راحتی حقوق کارگران و بالاخص زنان را نقض ننماید. آنچه گفته شد بر اساس سوابق چندین و چند ساله و مشاوره‌های گوناگون در حوزه روابط کار و کارگران و کارفرمایان است، اگرچه ممکن است به مذاق برخی خوش نیاید.»

تبعیض مثبت به اقدامات فراتر از القای روش‌های تبعیض‌آمیزی گفته می‌شود که بدون در نظر داشت دین، مذهب، نژاد، محل تولد، جنس و سایر ویژگی‌های در راستای فراهم کردن فرصت‌های برابر به طبقه‌ای از افراد واجد شرایط که به‌طور تاریخی یا حقیقی از دسترسی به فرصت‌ها محروم بوده‌اند، نیز برای جلوگیری از تکرار روش‌های تبعیض‌آمیز اتخاذ می‌گردد. موضوع تبعیض علیه زنان، موضوع جدیدی نیست و قرن‌هاست که جوامع بشری با اشکال زیاد آن درگیر هستند. در قرون اخیر و با شکل‌گیری مباحث حقوق بشری و حقوق شهروندی، بحث برابری همه انسان‌ها مطرح شد. این امید وجود داشت که با امکان دسترسی برابر

به فرصت‌ها، موقعیت زنان جوامع بهبود یابد. در همین مسیر بود که کشورها به این نتیجه رسیدند که برخی گروه‌ها به دلایل زیادی از جمله موقعیت بیولوژیک و تاریخی خود که طی قرن‌ها، نگذاشته قابلیت‌های بالقوه خود را بالفعل کنند (یا اساساً این قابلیت‌ها کشف نشده)، نیازمند به اعمال تبعیض مثبت به نفع این گروه‌ها هستند. کشورهای اسکاندیناوی و اروپایی پیش‌قدم اعمال این تبعیض‌ها شدند و سهمیه ویژه‌ای برای ورود زنان به حوزه‌های مختلف قائل شدند تا مشارکت بیشتر نیمه دیگر جامعه را داشته باشند. اگرچه تبعیض علیه زنان، اقلیت‌ها و معلولان و صرفاً از سوی دولت اعمال نمی‌شود، اما این دولت‌ها هستند که تبعیض مثبت را اعمال و دستگاه‌ها زیرمجموعه خود و بخش خصوصی را وادار به اعمال این تبعیض می‌کنند. نتیجه به دست آمده بهبود توسعه است. در کشورهایی که مشارکت زنان به‌طور ملموسی در حوزه‌ها سیاسی و اقتصادی افزایش یافته، شکاف دو جنس در آموزش، بهداشت، اشتغال و... کاهش یافته است.

### پیشنهادها

از آنجا که تحقیق حاضر تنها به منع تبعیض جنسیتی زنان منطقه ۱۴ پرداخته است، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده به بررسی موضوع بین زنان کل کشور پردازند. پیشنهاد می‌شود به بررسی پیامدهای احساس تبعیض جنسیتی بین زنان پرداخته شود. پیشنهاد می‌شود تحقیق کیفی (مصاحبه) به منظور ارائه راهکارهای عملی جهت منع تبعیض جنسیتی بین صورت پذیرد.

### پیشنهاد فقهی و حقوقی

برای فراهم نمودن امکان حضور زنان واجد شرایط در مشاغل قضایی، یکی از دو متن زیر پیشنهاد می‌شود.

پیشنهاد اول:

«قضات از میان اشخاص واجد شرایط ذیل انتخاب می‌شوند:

۱. ایمان و عدالت و تعهد عملی نسبت به موازین اسلامی و وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران؛
۲. طهارت مولد؛
۳. تابعیت ایران و انجام خدمت وظیفه یا دارا بودن معافیت قانونی؛
۴. صحت مزاج و توانائی انجام کار و عدم اعتیاد به مواد مخدر؛
۵. دارا بودن اجتهاد...».

پیشنهاد دوم:

متن زیر به صورت تبصره دوم به قانون فعلی ملحق شود:

«در صورتی که قوه قضائیه نتواند قضات مورد نیاز خود را از میان مردان واجد شرایط تامین

نماید، استخدام بانوان واجد شرایط به سمت قضاوت مجاز می‌باشد». تفاوت دو پیشنهاد در این است که در متن نخست شرط مرد بودن به کلی حذف شده است. اما اگر وجود این شرط ضروری تشخیص داده شود، متن دوم به عنوان یک حکم ثانوی مناسب خواهد بود.

از آنجا که ممکن است در اعتبار قانون حمایت خانواده تردید شود، شایسته است متن ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی اصلاح شده و نکات ذیل به آن ملحق گردد:

• حق زن در مخالفت با شغل شوهر در صورت منافات داشتن شغل با مصالح و حیثیات خانوادگی؛

• لزوم تأیید دادگاه پس از درخواست تغییر شغل از سوی زوج یا زوجه؛

• الحاق قید «عدم اخلال در معیشت خانواده» در مورد الزام زوج به تغییر شغل زوجه.

با توجه به نکات فوق، متن ذیل برای اصلاح ماده ۱۱۱۷ ق.م. پیشنهاد می‌شود:

«شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. تشخیص منافات شغل زن با مصالح و حیثیات خانوادگی با دادگاه می‌باشد. چنانچه شغل مرد منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات مرد یا زن باشد، زن نیز می‌تواند وی را از این شغل منع کند؛ در این صورت دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع خواهد کرد».

در این پژوهش نیز مانند هر پژوهش دیگر محدودیت‌هایی وجود دارد که از آنها مبرا نبوده و در کیفیت و کمیت داده‌ها تأثیرگذار خواهد بود. از جمله محدودیت‌های این پژوهش موارد ذیل بوده است:

محدود بودن دامنه تحقیق به زنان منطقه ۱۴ شهر تهران، امکان تعمیم نتایج به سایر زنان را با احتیاط میسر می‌سازد.

یکی از محدودیت‌ها را باید در ماهیت روش جمع‌آوری اطلاعات دانست. این تحقیق تنها نظرات زنان منطقه ۱۴ را با استفاده از پرسشنامه سنجیده، درحالی که یک بررسی کامل مستلزم استفاده از روش‌های مختلف مانند مشاهده و مصاحبه می‌باشد.

موضوع تحقیق (منع تبعیض جنسیتی) باعث سوگیری در افراد، به نحوی که برخی از پر نمودن پرسشنامه خودداری می‌نمودند.

## منابع فارسی

### کتاب

- شادی‌طلب، ژاله (۱۳۸۱)، توسعه و چالش‌های زنان ایران، نشر قطره
- یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۶)، راهکارهای علمی در جهت اشتغال‌زایی زنان استان اصفهان از دیدگاه حمایت از کارآفرینی با تأکید بر صنایع کوچک و کشاورزی، مرکز مطالعات زنان دانشگاه اصفهان

### مقالات

- احمدرضا توحیدی، زینب موسوی تبار (۱۳۹۸)، اصول بایسته اشتغال زنان در چارچوب قواعد حقوقی، نشریه علمی زن و فرهنگ، مقاله ۸، دوره ۱۱، شماره ۳۹
- جعفری ندوشن، علی اکبر (۱۳۹۵)، ارزیابی موانع فقهی-حقوقی اشتغال زنان در حقوق ایران، نشریه علمی دانش انتظامی استان یزد، مقاله ۳، دوره ۳، شماره ۱۱
- ریچارد انکر، کاترین هین (۱۳۷۹)، نظریه‌های نابرابری جنسیتی، ضمیمه بازار کار در ایران، (پروین رئیسی)، تهران، انتشارات روشنگران
- سفیری خدیجه (۱۳۹۳)، بررسی احساس تبعیض جنسیتی بین اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر بر آن، آموزش عالی ایران، سال ۶، شماره ۳
- فاطمه هرندی، زهره فلاح محسن خانی (۱۳۹۵)، بررسی وضعیت نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران (با استفاده از نماگرهای کار شایسته). فصلنامه برنامه ریزی و بودجه
- قلاجوری، غزاله (۱۳۹۱)، حق اشتغال زنان از منظر حقوقی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم، دانشگاه پیمان نور استان خوزستان
- مسعود صادقی، مصطفی عمادزاده (۱۳۸۳)، تحلیلی بر عوامل اقتصادی مؤثر در اشتغال زنان، فصلنامه مرکز مطالعات و تحقیقات زنان، دوره یک، شماره ۱
- مجید موحد و دیگران (۱۳۸۴)، عوامل اقتصادی مؤثر بر نگرش زنان نسبت به نابرابری‌های جنسیتی، پژوهش زنان، سال سوم، شماره ۲
- نوروزی، لادن (۱۳۸۳)، تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی، پژوهش زنان، سال اول، شماره ۱
- نازنین بیداربخت نیا، علیرضا جرجرزاده (۱۳۹۸)، بررسی عوامل مؤثر بر تبعیض جنسیتی دستمزد در ایران، تحقیقات اقتصادی، سال ۵۴، شماره ۲