

تحلیلی بر قوانین، مقررات و سهم اشتغال زنان در اقتصاد ایران با

نگاهی به تجربیات جهانی*

فهیمة بهرامی مهنه**، مریم خلیلی اصل***

چکیده

پدیده اجتماعی- اقتصادی مشارکت زنان در بازار کار همواره یکی از موضوعات مطرح نظام تصمیم‌گیری حکمرانی کشورها و به تبع مورد توجه محققین و اندیشمندان بوده است. یکی از مسائل تأثیرگذار بر حضور مؤثر و بهره‌ور زنان در مشارکت اقتصادی، تنظیم قوانین و مقررات است. در این مقاله با استفاده از روش تحلیل محتوا، ضمن بررسی وضعیت قوانین و مقررات مرتبط با اشتغال زنان و سهم نقش‌آفرینی آنها در اقتصاد ایران، ابعاد حقوقی مرتبط با محیط کسب‌وکار زنان به استناد گزارش گروه قوانین کسب‌وکار زنان بانک جهانی مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد. نتایج بیانگر این است در ایران از میان ۲۹۰ قانون و مقرره، در مجموع حدود ۸۰ مورد به موضوع محیط کسب‌وکار زنان و یا موضوعات مرتبط با توانمندسازی آنان مربوط بوده است. شورای عالی انقلاب فرهنگی و هیئت‌وزیران به ترتیب با ۲۹ و ۲۰ مصوبه بیشترین سهم در تنظیم مقررات در حوزه زنان را داشته‌اند. مقایسه محتوایی قوانین موجود در ایران با شاخص‌های ۸ گانه قوانین کسب‌وکار زنان بانک جهانی گویای این حقیقت است که قوانین مذکور از منظر پوشش ابعاد حقوقی ۸ گانه ضعیف بوده است. میانگین شاخص قوانین کسب‌وکار زنان در جهان حدود ۷۷٫۱ است که میزان این شاخص برای ایران ۳۳٫۱ است. بی‌تردید این شرایط میزان اثربخشی فعالیت زنان بر شاخص‌های بهره‌وری و رشد اقتصادی را تضعیف می‌نماید.

واژگان کلیدی

اشتغال زنان، قوانین و مقررات، مشارکت اقتصادی

طبقه‌بندی JEL: E۲۴، K۱۰

*. این مقاله با تکمیل و گسترش گزارش پژوهشی با عنوان «قوانین، مقررات و سهم اشتغال زنان در عرصه اقتصاد ایران با نگاهی به تجربیات جهانی»، تهیه‌شده در مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تدوین شده است.

** استادیار مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) (fahimeh_bahrami@yahoo.com)

*** استادیار مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران، ایران (ma.khalili2021@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۵

۱۴۰۳/۱/۳

۱. مقدمه و بیان مسئله

یک اقتصاد زمانی پویاتر، قوی‌تر و انعطاف‌پذیرتر است که همه شهروندان - چه زن و چه مرد - بتوانند به تناسب توانمندی‌های خود در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت داشته باشند. زمانی که قوانین، الزامات حقوقی و قانونی حضور زنان در فعالیت‌های اقتصادی از کفایت و ضمانت لازم برخوردار نباشد، می‌توان انتظار داشت که انگیزه زنان جهت حضور در فعالیت‌های اقتصادی کاهش یابد. قدرت دادن به زنان و برداشتن موانع از سر راه آنان باعث بهبود وضعیت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی آن‌ها در جامعه می‌شود که این جریان می‌تواند زمینه‌ساز رشد و توسعه پایدار باشد (Chiongson & et al, 2011; Christopherson & et al, 2022; Hyland & et al, 2020). در همین راستا یکی از نکات کلیدی در خصوص قوانین و مقررات، موضوع تأثیر قانون بر شکل‌گیری و جهت‌دهی نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی و حتی سطح ورود متولیان امر در خصوص تأمین الزامات و نیازمندی‌های بازار کار زنان دانست. شاهد این ادعا را می‌توان در تفاوت نوع سؤالات و بررسی الزامات مرتبط با اشتغال زنان در جوامع پیشرفته و یا در حال توسعه ملاحظه نمود. جارالهی (۱۳۷۲) در بخشی از مطالعه خود با عنوان تاریخچه اشتغال زنان در ایران، تفاوت نگاه اجتماعی و حکمرانی پیرامون ضرورت حضور زن در فعالیت‌های اقتصادی را ریشه در کیفیت و مختصات قوانین حوزه اشتغال زنان می‌داند. وی بیان می‌کند که در جوامع پیشرفته که موضوع اشتغال زنان با رویکرد کلیدی حداکثر بهره‌مندی از توانمندی‌های آنها با استفاده از قوانین مدون و یکپارچه، شکل نظام‌مندی را به خود گرفته، سؤالاتی که با ماهیت سهم حضور زنان و یا تخصیص موقعیت‌های شغلی مهم و حساس به زنان باشد، کمتر مطرح است. در چنین جوامعی حاکمیت و قانون‌گذار به دنبال تسهیلگری جهت حضور زنان به خصوص مادران در بازار کار می‌باشند. در نتیجه امور مربوط به نگهداری فرزند یا نقش زن در چارچوب خانواده مانع اساسی برای شاغل شدن آنان نیست. چون قانون مسیر پذیرش این موضوع در جامعه را تا حد زیادی هموار نموده است؛ اما در کشورهای در حال توسعه که قانون‌گذار در حوزه اشتغال زنان و توجه به حقوق عادلانه زن در فعالیت‌های اقتصادی اهتمام کمتری داشته، پدیده کار زن در خارج از خانه به عنوان یک مسئله اجتماعی، هم در سطح خانواده‌ها و هم در سطح کشور هنوز مطرح است.

بر اساس گزارش‌های مرکز آمار ایران، در سال ۱۴۰۱ بالغ بر ۲۳,۷ میلیون نفر در کشور شاغل بوده‌اند که ۸۴,۶ درصد را مردان و حدود ۱۵,۵ درصد از آنان را زنان تشکیل داده‌اند. سهم بخش‌های عمده اقتصادی از شاغلین کشور در بخش کشاورزی ۱۴,۸، بخش صنعت ۳۳,۶ و بخش خدمات ۵۱,۶ درصد است. این در حالی است که سهم زنان در بخش کشاورزی ۱۳,۸، در بخش صنعت ۲۶,۶ و در بخش خدمات بالغ بر ۵۹,۶ درصد بوده است. بررسی تحولات سهم زنان در کل فعالیت‌های اقتصاد در بازه زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ گویای آن است که نرخ مشارکت زنان از حدود ۱۲,۶ درصد در سال ۱۳۹۰ به حدود ۱۳,۶ درصد در سال ۱۴۰۱ رسیده است. جزئیات این تحولات در بخش‌های ۳ گانه نشان می‌دهد، سهم اشتغال زنان در حوزه صنعت، کشاورزی و خدمات در بازه زمانی مذکور به ترتیب با تغییرات ۱,۱ درصد، ۴,۹- درصد و ۱,۳ درصد مواجه بوده است. همچنین در سال ۱۴۰۱ بیشترین سهم اشتغال زنان به گروه «فعالیت‌های مربوط به سلامت انسان و مددکاری اجتماعی»، «آموزش» و «هنر، سرگرمی و تفریح» اختصاص داشته است. از مهم‌ترین نکات قابل توجه در خصوص وضعیت اشتغال زنان در بازار کار ایران، کم‌رنگ بودن نقش زنان تحصیل کرده در فعالیت‌های تخصصی و فنی است. سهم حدود ۲۰ درصدی زنان از اشتغال در گروه فعالیت‌های حرفه‌ای و تخصصی شاهدی بر این ادعا است. بر این اساس بررسی قوانین و مقررات مرتبط با محیط کسب و کار زنان و البته بررسی روند سهم زنان در فعالیت‌های اقتصادی می‌تواند به صورت اجمالی بسترهای استیفای حقوق اشتغال و فعالیت اقتصادی آنها را تا حدی تبیین نماید. قوانین مربوط به اشتغال زنان را در موادی از قانون مدنی، قانون کار، قانون استخدام کشوری و دیگر قوانین می‌توان دید که برخی از آنها در سال‌های اخیر تغییراتی داشته و حمایت‌ها و محدودیت‌هایی در مورد اشتغال زنان ایجاد کرده است. در این مقاله ضمن بررسی وضعیت قوانین و مقررات مرتبط با اشتغال زنان و سهم نقش‌آفرینی آنها در اقتصاد ایران، ابعاد حقوقی مرتبط با محیط کسب و کار زنان به استناد منشورهای بین‌المللی پرداخته می‌شود.

۲. مبانی و چارچوب نظری

یکی از بسترهای کلیدی ایجاد انگیزش و فضا سازی مناسب در جامعه، عوامل هنجاری و نهادی همچون قوانین و رویه‌هاست. به طوری که در جامعه مبتنی بر قانون و قانونمندی، قوانین رسمی و غیررسمی می‌توانند بیانگر راهبردها و رویکردهای نظام‌های اجتماعی و سیاسی به جایگاه زنان در جامعه باشند. از این رو در این بخش به جایگاه اشتغال زنان در قانون اساسی، قانون مدنی و

قانون کار اشاره می‌شود. سپس جایگاه اشتغال زنان بر اساس رویکرد جدید سازمان بین‌المللی کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۲. وضعیت حقوقی و قانونی اشتغال زنان در ایران

سیاست‌های قانون اساسی: در قانون اساسی تأمین حقوق همه‌جانبه افراد، اعم از زنان و مردان، از وظایف دولت جمهوری اسلامی است. بخشی از این حقوق، به شغل زنان برمی‌گردد؛ یعنی اینکه زنان حق دارند همانند مردان، از شغل برخوردار باشند؛ بنابراین، نمی‌توان آنها را از شغلی که به آن علاقه دارند، محروم کرد، مشروط به اینکه شغلی که برمی‌گزینند با موازین اسلام مغایرت نداشته باشد. پس حقوق شغلی زنان و مردان ایرانی یکسان در حمایت قانون قرار دارد (قانون اساسی، ۱۳۵۸). جهت‌گیری سیاست‌گذاران در محق دانستن زنان به داشتن شغلی مناسب و درخور شأن، به این دیدگاه الهی برمی‌گردد که تفاوت ذاتی بین زن و مرد وجود ندارد.

اصل بیست و یکم: دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ۱- ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او ۲- حمایت مادران بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی‌سرپرست ۳- ایجاد دادگاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده ۴- ایجاد بیمه خاص بیوگان و زنان سالخورده و بی‌سرپرست ۵- اعطای قیومیت فرزندان به مادران شایسته در جهت غبطه آن‌ها در صورت نبودن ولی شرعی. نادیده گرفتن اختلاف‌های حقیقی و عینی بین زن و مرد در تنظیم حقوق و مسئولیت‌های آن دو خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به بار می‌آورد که هم‌اکنون دنیای غرب با آن دست‌به‌گریبان است و بنیان و اساس خانواده دچار فروپاشی گردیده و نظام اجتماعی آن بخصوص ارزش‌های اخلاقی و معنوی به شدت آسیب‌دیده است. زن در برداشت و نگرش اسلامی از حالت شیء و یا ابزار کار دیگران بودن خارج شد و ضمن بازیافت جایگاه اصیل انسانی خود مهم‌ترین و بزرگ‌ترین وظیفه انسانی، یعنی پرورش انسان‌ها و تربیت نسل‌ها را به عهده گرفت. آنگاه در بند ۱۴ اصل سوم قانون اساسی یکی از وظایف دولت را تأمین حقوق همه‌جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون برمی‌شمارد.

اصل بیست و هشتم: هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند. اشتغال

هر فرد در جمهوری اسلامی ایران از دو جهت مورد توجه قانون گذار بوده است. جهت اول آزادی انتخاب نوع و کیفیت شغل است که بر اساس صدر اصل ۲۸ قانون اساسی هر کس هر شغل را که مایل است می تواند انتخاب کند لیکن مشروط به اینکه با دستورات اسلام و مصالح عمومی مخالف نباشد. جهت دوم حق داشتن شغل مناسب و کار متناسب با استعداد و توانایی اشخاص است که به موجب اصل ۲۸ قانون اساسی این امر به عنوان یک حق مسلم هر فرد ایرانی بر عهده دولت گذاشته شده و او را موظف کرده است که با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

اصل سوم: دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد: ۱- ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی بر اساس ایمان و تقوی و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی ۲- بالا بردن سطح آگاهی های عمومی در همه زمینه ها با استفاده صحیح از مطبوعات و رسانه های گروهی و وسایل دیگر ... (اصل دوم، اهداف اساسی نظام اسلامی را سه چیز دانسته اند که عبارتند از: تأمین عدالت، استقلال و همبستگی ملی که اولین راهکار آن رشد فضائل اخلاقی است که در جامعه اسلامی ایثار، فداکاری، برادری، تعاون و همکاری و ... باید رشد کند و دروغ و تهمت و دورویی و ... باید از بین برود زیرا اخلاق ضرورت زیر بنایی حکومت اسلامی است). با توجه به اصولی که بیان شد به خوبی روشن شد که در اسلام، زن و مرد هر دو حق انتخاب هر شغلی را دارند و دولت نیز موظف به فراهم کردن زمینه های شغلی مناسب است. در مقابل طبق اصل ۲۸، زنان در صورتی می توانند وارد مشاغل گوناگون شوند که با مصالح عمومی از جمله عفت و حیا و مصالح خانوادگی مخالف نباشد. در صورتی که مسئله عفت و حیای زنان کم رنگ شود، محقق شدن اصل سوم که ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی بر اساس ایمان، تقوی و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی است، محال می شود.

۲. سیاست های مصوب شورای فرهنگی اجتماعی زنان

یکی از وظایف شورای فرهنگی اجتماعی زنان، تدوین سیاست های مربوط به زنان و خانواده در حوزه های مختلف فرهنگی، اجتماعی و حقوقی است. در همین راستا موارد ذیل توسط این شورا تهیه و به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی رسیده است.

منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران

در فصل سوم از بخش سوم این منشور، حقوق و مسئولیت‌های اشتغال و مشارکت‌های اقتصادی زنان بر شمرده است؛ از جمله می‌توان به حق اشتغال و آزادی انتخاب شغل، حق بهره‌مندی از اطلاعات و آموزش جهت اشتغال مناسب، حق بهره‌مندی از مزد و مزایای برابر، حق امنیت شغلی، حق معافیت از کار خطرناک، سخت و زیان‌آور و ... اشاره کرد.

سیاست‌های پیشگیری و بازتوانی زنان از آسیب‌های اجتماعی

به منظور برقراری عدالت اجتماعی و امنیت اقتصادی، کاهش شکاف طبقاتی و رفع فقر، بیکاری و تبعیض به عنوان عامل مؤثر در بروز آسیب‌های اجتماعی، سیاست‌های ذیل مقرر شده است:

طراحی ساختار و الگوی مناسب شغلی برای زنان با توجه به نقش همسری-مادری، اعطای تسهیلات خوداشتغالی به زنان، ایجاد مشاغل پاره‌وقت جهت اشتغال جوانان در دوران تحصیلات عالی و فراهم شدن امکان ازدواج آنان و تأکید بر توانمندسازی اقتصادی زنان از طریق احتساب ارزش مادی و معنوی کار آن‌ها در خانواده با ایجاد بسترهای قانونی و فرهنگی لازم.

۷۴

۳. رویکرد جدید سازمان بین‌المللی کار در اشتغال زنان

اهداف راهبردی «کار شایسته»^۱ که رویکرد جدید سازمان بین‌المللی کار در آستانه هزاره سوم میلادی است، در چهار سرفصل عنوان می‌شود:

۱. ارتقای حقوق بنیادین کار (الزام به رعایت هشت مورد مقوله‌نامه یا کنوانسیون بین‌المللی کار)
۲. گسترش حمایت‌های اجتماعی (گسترش تأمین اجتماعی برای همه افراد)
۳. حمایت از گفتگوهای اجتماعی (آزادی انجمن‌ها و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و گفتگوهای همه جانبه)

۴. تأمین اشتغال زاینده برای زنان و مردان با فرصت‌های برابر

بند چهارم از اهداف راهبردی کار شایسته، مقوله اشتغال با تأکید بر برابری فرصت‌هاست. این امر در مقوله‌نامه شماره ۱۱۱ با عنوان منع تبعیض در استخدام و اشتغال، به خصوص برای زنان و مردان مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، زنان به عنوان نیمی از افراد جامعه، باید از شرایط یکسان و بدون تبعیض در کسب فرصت‌های شغلی برخوردار باشند و از حقوق برابر با مردان در بهره‌گیری از امکانات آموزشی و ارتقای مهارت استفاده کنند. اشتغال برای همه زنان و مردان باید «مولد» و «سودمند» باشد تا در مقوله «کار شایسته» قرار گیرد (امینی شهرکی، ۱۴۰۱).

۳. پیشینه پژوهش

در مطالعات خارجی لی کوک^۱ (۲۰۰۱) ضمن تأکید بر تأثیر کاهش قوانین تبعیض جنسیتی بر بهبود بهره‌وری سرمایه انسانی، به این نکته اشاره دارد که رصد شرایط محیط کسب و کار بانوان و اطمینان از اجرای صحیح اصلاحات قوانین تأثیر بسزایی در پذیرش جایگاه زن در فعالیت‌های اقتصادی دارد. مندال^۲ (۲۰۱۸)، توانمندسازی زنان در قرن ۲۱ را مورد بررسی قرار می‌دهد. این مطالعه نشان می‌دهد که در قرن بیست و یکم جامعه هند با توانمندسازی زنان، توسعه یافته و در حال تغییر است و بخش مهمی از این تغییرات ناشی از اصلاح قوانین و به‌کارگیری اقدامات فرهنگی در راستای اثربخشی قانون بوده است.

هایلند و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای به بررسی اثر قوانین تبعیض جنسیتی بر فرصت‌های اقتصادی زنان پرداختند. ارزیابی آنها از نابرابری جنسیتی مبتنی بر قانون طی ۵ دهه نشان داد که بیشترین نابرابری جنسیتی در بازار کار در حوزه قوانین پوشش‌دهنده شاخص پرداخت و شاخص حمایت از مادران شاغل بوده است. نتایج مطالعه آنها نشان می‌دهد که رابطه مثبت معناداری بین کاهش شکاف جنسیتی قوانین بازار کار (نزدیک شدن شاخص‌های پوشش‌دهنده حقوق زنان شاغل با مردان) و خروجی بازار کار دارد. علاوه بر این، هرچه شکاف پرداخت حقوق زنان و مردان شاغل کمتر باشد و سهم‌بری هر دو گروه از بازار اشتغال شرایط برابری را تجربه نماید، بهره‌وری نیروی کار و خروجی بازار کار افزایش می‌یابد.

الفانته^۳ و همکاران (۲۰۲۳)، در مطالعه‌ای به بهره‌مندی از توانمندی‌ها و اشتغال زنان، از طریق اصلاح قوانین جنسیتی مؤثر بر بازار کار پرداختند. آنها در مطالعه خود به ارتباط مثبت بین انباشت سرمایه انسانی و چارچوب‌های قانونی حمایت از حقوق زنان در بازار کار اشاره نمودند و تأکید داشتند برای جهانی مقاوم و رو به رشد اولین گام تقویت حقوق و حمایت از فرصت اشتغال عادلانه برای زنان در برابر مردان است. آنها به این نکته اشاره داشتند که تنها وجود قانون‌های حمایتی و یا اصلاحات قوانین نمی‌تواند تضمین‌کننده دسترسی عادلانه و مطلوب زنان به فرصت‌های شغلی در برابر مردان باشد، بلکه اجرای دقیق و عادلانه قوانین شرط کافی برقراری چنین شرایطی است.

1. Lee Cooke

2. Mandal.

3. Elefante

فروترو^۱ و همکاران (۲۰۲۳)، به نقش قوانین و مقررات در شکل‌دهی به تصمیم‌گیری زنان برای ورود به بازار کار پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان می‌دهد که چگونگی پوشش شاخص‌های مرتبط با ازدواج و حقوق مرتبط با دارایی و حق مربوط به سفر در تصمیم‌گیری برای ورود به بازار کار زنان و سهم‌بری آنها از بازار اشتغال بسیار مهم است.

در مطالعات داخلی یاسری (۱۳۹۲)، با استفاده از تحلیل محتوای کیفی به مطالعه سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. نتایج به دست آمده بیانگر این است که سیاست‌گذاری اجتماعی با محور کلان سیاست‌های تشویقی-ترویجی که خود شامل دو دسته مقوله‌ی «اشتغال متناسب زنان» و «اشتغال بدون قید زنان» و محور کلان سیاست‌های حمایتی شامل دو محور خردتر «حمایت از زنان شاغل» و «حمایت از غیر شاغلین زن» بوده که در قالب رویکردهای رفاهی متعدد اسلام، سوسیال‌دموکراسی، فمینیسم، سوسیالیسم و لیبرالیسم، به موضوع اشتغال زنان توجه کرده است.

حاجی محمد حسن (۱۳۹۴)، پژوهشی پیرامون موارد منع و محدودیت اشتغال زنان از دیدگاه فقهی و حقوقی انجام داده است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که بررسی دقیق قانون اساسی و منابع فقهی موجب رد هر گونه تصویری بر ممنوعیت زنان از اشتغال است؛ اما قوانین عادی از جمله قانون شرایط استخدام قضات دادگستری مصوب ۱۳۶۴ به طور مستقیم زنان را از تصدی منصب قضاوت به معنای اخص منع نموده است. همچنین وفق ماده (۱۱۱۷) قانون مدنی، زوج می‌تواند همسر خویش را از مشاغل منافی حیثیت یا مصلحت خانواده منع کند. اگرچه قانون اساسی به عنوان اصول و سیاست‌های کلی نظام، خاستگاه والایی در بیان تکالیف دولت در رعایت و تأمین حقوق ملت دارد اما در بسیاری از موارد به علت کلیت، نیازمند تبلور در قانون عادی است.

گلشنی و فرقانی (۱۳۹۶)، به مطالعه جایگاه اشتغال زنان در حقوق ایران با تأکید بر قانون اساسی پرداختند. روش مورد استفاده در این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی است و برای جمع‌آوری اطلاعات از رویکرد اسنادی استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که در حقوق ایران حق اشتغال و حقوق زنان شاغل در قوانین و آئین‌نامه‌های مختلفی مورد اشاره قرار گرفته است که از جمله این قوانین می‌توان به قانون اساسی، قانون کار، قانون مدنی ایران و قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان اشاره کرد.

امینی شهرکی (۱۴۰۱)، به بررسی قوانین حمایتی، مشکلات و چالش‌های حقوقی اشتغال زنان در خانواده و جامعه پرداخته است. روش تحقیق این پژوهش تحلیلی-توصیفی است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که اشتغال زنان یک حق است و نه وظیفه جز در مشاغلی که مختص زنان است و زنان در این مورد تکلیف شرعی و قانونی خواهند داشت و در هیچ یک از منابع از حق اشتغال زنان جلوگیری نشده است.

بررسی مطالعات نشان می‌دهد که یکی از گام‌های کلیدی برای ورود مطمئن زنان به صحنه اشتغال و همچنین تداوم حضور آنان در فعالیت‌های اقتصادی وجود قوانین و مقررات است. همچنین نتایج مطالعات تسهیله‌گری محیط کسب‌وکار زنان از طریق تنظیم و تصویب قوانین جامع را به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی و بهبود جایگاه اقتصادی کشورها معرفی می‌نماید. با این وجود بررسی‌ها نشان می‌دهد که وجود قوانین به تنهایی نمی‌تواند اهداف مربوط به حفاظت از حقوق زنان در فضای فعالیت‌های اقتصادی را تأمین و یا دسترسی عادلانه و مطلوب زنان به فرصت‌های شغلی در برابر مردان را تضمین نماید بلکه ضمانت اجرای دقیق و عادلانه قوانین و پایش شرایط فعالیت آنها نیز شرط تکمیل‌کننده در این مسیر خواهد بود. یکی از راهکارها در راستای بررسی میزان موفقیت یا عدم موفقیت قانون‌گذار در رفع مسائل و مشکلات اشتغال زنان، بررسی توازن قوانین و مقررات در میزان پوشش‌دهی ابعاد حقوقی اشتغال زنان است. بر این اساس و با عنایت به اینکه تاکنون در خصوص وضعیت پوشش ابعاد حقوقی اشتغال زنان در ایران توسط قوانین و مقررات مطالعه و بررسی انجام نشده است در این مقاله به بررسی وضعیت مذکور پرداخته می‌شود.

۴. روش‌شناسی پژوهش

در این مقاله از روش تحلیل محتوا کیفی برای بررسی قوانین و مقررات مختلف حاکمیت در حوزه اشتغال زنان استفاده شده است. تحلیل محتوا از کاربردی‌ترین روش‌های پژوهشی در علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری است و به عنوان یکی از گسترده‌ترین ابزارهای تحلیلی، در طیف گسترده‌ای از علوم تحقیقاتی به‌ویژه در حوزه علوم اجتماعی به طور پربار استفاده شده است (Vespestad & Clancy, 2021; Allen & Reser, 1990).

تحلیل محتوا روشی است که بر اساس آن می‌توان خصوصیات زبانی یک متن و سند را به‌طور عینی و علمی با توجه به شاخص‌های مورد نظر مورد تحلیل قرار داد. از این رو، برای بررسی محتوای آشکار پیام‌های موجود در یک متن استفاده می‌شود و روشی مناسب برای پاسخ دادن به سؤال‌هایی درباره محتوای یک متن است (فتح‌الهی و همکاران، ۱۳۹۶؛ قنادی و گلشنی، ۱۳۹۵). از آنجا که عینی بودن،

منظم بودن، آشکار بودن محتوا و مقداری بودن آن از معیارهای اصلی در تحلیل محتوا است (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۴) و قوانین مرتبط با اشتغال زنان به لحاظ عینی بودن، منظم بودن و آشکار بودن ویژگی‌های لازم برای استفاده از این روش را دارا می‌باشند، در این مطالعه از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است و مهم‌ترین ویژگی که استفاده از روش تحلیل کیفی را برای این مطالعه مناسب نموده است، تمرکز بر مفاهیم آشکار، عدم نیاز به کمی‌سازی و مفهوم محور بودن مطالعه است. تحلیل محتوای کیفی فراتر از شمارش کلمات یا استخراج محتوای عینی از متون برای بررسی معانی، مضامین و الگوهایی است که ممکن است در یک متن خاص آشکار یا نهفته باشند. این روش به محققان اجازه می‌دهد تا واقعیت اجتماعی را به شیوه‌ای ذهنی اما علمی درک کنند (Zhang & Wildemuth, 2009).

لازم به ذکر است کلمات و نمادها، کوچک‌ترین و فشرده‌ترین واحدهای مورد استعمال در تحلیل محتوای کیفی می‌باشند (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۴). در این تحقیق شاخص‌های ۸ گانه قوانین کسب‌وکار زنان بانک جهانی به عنوان واحد ثبت (واحدی که توسط قوانین باید پوشش داده شود) مورد استفاده قرار گرفت و مواد قوانین شناسایی شده مرتبط با اشتغال زنان به عنوان واحد متن انتخاب شد. در همین راستا به منظور به‌کارگیری روش تحلیل محتوا در پژوهش حاضر موارد زیر به ترتیب انجام شده است:

۱. شناسایی و گردآوری کلیه اسناد، قوانین و مقررات مرتبط با اشتغال زنان از سامانه قوانین و مقررات مرکز پژوهش‌های مجلس و سازمان ملی قوانین و مقررات کشور (بر اساس طیف اهداف قوانین (مضامین) و خواندن استقرایی کیفی و همچنین اخذ نظرات کارشناسی) در بازه زمانی مطالعه (از اولین نشانه‌های توجه قانونی (۱۳۴۷) به موضوع اشتغال زنان تا ۱۴۰۱)
۲. ارزیابی تطبیقی طیف مضامین (متن قوانین شناسایی شده) با روش قیاس کیفی با توجه به واحد ثبت تعیین شده که همان واژه‌های کلیدی مرتبط با شاخص‌های ۸ گانه بین‌المللی حقوق کسب‌وکار زنان می‌باشند.
۳. در مرحله آخر میزان پوشش‌دهی متن قانون با شاخص‌های بین‌المللی استخراج و مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

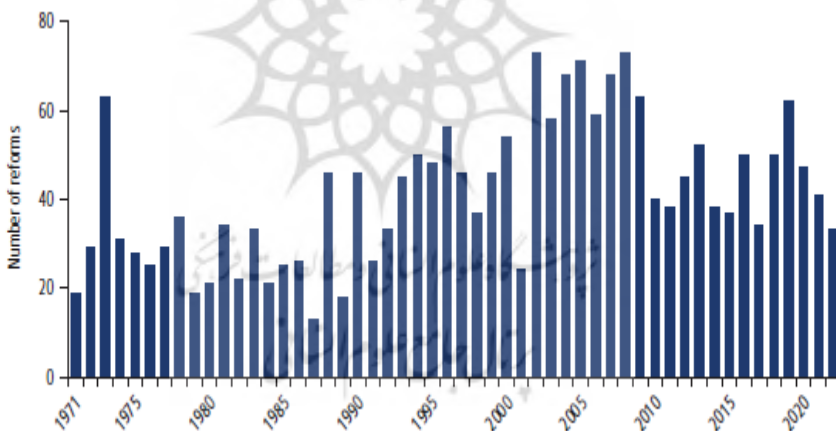
۵. یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا به ابعاد حقوقی و قانونی محیط کسب‌وکار زنان از دریچه تجربیات جهانی و سپس به بررسی قوانین و مقررات مرتبط با حوزه اشتغال زنان در ایران پرداخته و ارائه شده است.

۵-۱. ابعاد حقوقی و قانونی محیط کسب‌وکار زنان از دریچه تجربیات جهانی

در کنار سایر حقوق مرتبط با زنان، به‌طور مشخص موضوع شناسایی و تبیین الزامات قانونی و حقوقی مرتبط با محیط کسب‌وکار و فعالیت اقتصادی زنان از دهه ۱۹۷۰ میلادی در بسیاری از کشورهای جهان مورد توجه بوده است. بحث اصلاحات قوانین و مقررات مذکور نیز طی دو دهه اخیر با جدیت و سرعت بالایی در دستور کار نهادهای متولی و مورد توجه ذی‌نفعان بوده است. به طوری که بیش از ۲۰۰۰ مورد اصلاحات با رویکرد همسان‌سازی و رفع تبعیض از حقوق زنان در مقایسه با مردان در محیط کسب‌وکار و فعالیت‌های اقتصادی انجام شده است. نمودار (۱) سیر تحول اصلاحات قوانین و سیاست‌گذاری حوزه کسب‌وکار و فعالیت اقتصادی زنان را در مجموع ۱۹۰ کشور جهان نشان می‌دهد.

نمودار (۱): روند اصلاحات مرتبط با قوانین مرتبط با کسب‌وکار زنان (۱۹۷۰-۲۰۲۲)



Source: WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2023

از آغاز قرن حاضر، اقتصادها به طور قابل ملاحظه‌ای تلاش‌های خود را جهت بهبود شرایط کسب‌وکار زنان انجام داده‌اند. هرچند در فاصله سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ نیز برخی از کشورها اصلاحاتی در قوانین خود جهت رسیدن به برابری جنسیتی قانونی در خصوص تمام جنبه‌های زندگی کاری زنان انجام دادند. از آن جمله می‌توان به ایجاد قانون بازنشستگی زنان و همچنین

قوانینی که زنان را از هرگونه آزار و اذیت در محیط کاری حفظ نماید، انجام شد. این اصلاحات بر توانایی زنان و همچنین تصمیم آن‌ها برای حضور در فضای اشتغال و بازار کار تأثیرگذار بود. در دهه ۱۹۹۰ بسیاری از اقتصادها قوانین جدید پیشگامی را در زمینه‌هایی مانند عدم تبعیض معرفی کردند. اوج اصلاحات قوانین مذکور در سال‌های ۲۰۰۲ و ۲۰۰۸ بوده است که از مجموع ۶۰۰ اصلاحات در فاصله سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۹، حدود ۷۳ اصلاح را به خود اختصاص داده است. لازم به ذکر است بر اساس گزارش‌های بانک جهانی، ابعاد حقوقی و قانونی مرتبط با محیط کسب‌وکار و اشتغال زنان در هشت گروه به شرح شکل (۱) تقسیم‌بندی شده است. هر کدام از این شاخص‌ها نه تنها بر انگیزه ورود به بازار کار بلکه بر کیفیت حضور زنان در زمان انجام فعالیت‌های اقتصادی تأثیرگذار بوده و از این طریق بر شاخص‌های کلان اقتصادی نظیر رشد و بهره‌وری نیروی کار نیز تأثیر خود را می‌گذارد.

شکل (۱): ابعاد حقوقی و قانونی تأثیرگذار بر فعالیت اقتصادی و محیط کسب‌وکار زنان



Source: WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2023

شاخص پویایی: شاخص پویایی، موضوع میزان آزادی زنان به‌ویژه زنان متأهل را در خصوص انتخاب محل کار تبیین می‌کند. شاخص محل کار: این شاخص قوانینی را که بر تصمیم زنان برای ورود به محیط کسب‌وکار تأثیر می‌گذارد، تجزیه و تحلیل می‌کند. از جمله می‌توان به ظرفیت قانونی و توانایی او برای کار و همچنین حمایت در برابر تبعیض و آزار جنسی اشاره کرد. شاخص دستمزد: این شاخص قوانین مرتبط با تضمین حقوق برابر بین زنان و مردان را بررسی می‌کند.

شاخص ازدواج: محدودیت‌های قانونی مربوط به ازدواج و طلاق را که تأثیر چشمگیری بر توانمندی اقتصادی زنان دارد را اندازه‌گیری می‌کند. هرچند موضوع ازدواج یا طلاق در ظاهر امری

خصوصی به نظر می‌آید اما قوانین مرتبط با این دو موضوع تعادل قدرت بین زن و مرد را تعیین نموده که پیامدهای ملموسی بر توانمندسازی اقتصادی زنان در بردارد.

شاخص وظایف والدین: قوانینی را بررسی می‌نماید که بر کار یک زن در طول و بعد دوران بارداری، تأثیر می‌گذارد. از جمله مرخصی با حقوق و قوانینی که شرکت‌ها را از اخراج کارگران منع می‌کند.

شاخص کارآفرینی (صاحب کسب و کار): شاخص کارآفرینی موانع یک زن و رفتار نابرابر حقوقی با زنان را در راه‌اندازی و اداره یک کسب و کار بررسی می‌کند.

شاخص دارایی: با توجه به نقش محوری که دارایی می‌تواند در فرصت‌های اقتصادی زنان ایفا کند، شاخص دارایی تفاوت‌های جنسیتی در حقوق مالکیت و ارث را بررسی می‌کند. علاوه بر این، حقوق مالکیت زنان برای چندین توانمندی دیگر مانند توانمندسازی و توانایی خروج از فقر بسیار مهم است.

شاخص حقوق بازنشستگی: شاخص بازنشستگی با تبیین وضعیت آخرین مرحله در حرفه یک زن، قوانین را ارزیابی می‌کند. یکی از معیارهای تأثیرگذار بر تصمیم زنان بر ورود به بازار کار و شیوه تنظیم قراردادهای، اندازه حقوق بازنشستگی آنها است.

در مجموع ۳۵ سؤال در هشت شاخص مورد پرسش قرار می‌گیرد. این پرسش‌ها بر اساس مجموع قوانین و مقررات موجود در کشورها و نحوه اجرای آنها به‌ویژه در پایتخت و یا بزرگ‌ترین شهر تجاری هر کشور مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. امتیاز و نمرات مربوط به هر سؤال در سطح شاخص با محاسبه میانگین ساده چهار یا پنج سؤال باینری در آن شاخص و مقیاس‌بندی نتیجه تا ۱۰۰ به دست می‌آیند. ۱۰۰ نشان‌دهنده بالاترین امتیاز ممکن و بیانگر حقوق و فرصت‌های برابر برای مردان و زنان است. این نمره را می‌توان به عنوان عدم وجود نابرابری قانونی برای یک زن در طول زندگی کاری خود تفسیر کرد؛ بنابراین، میانگین شاخص به عنوان یک سنجه از کیفیت محیطی برای زنان به عنوان کارآفرین و کارمند است (گزارش بانک جهانی، ۲۰۲۳).

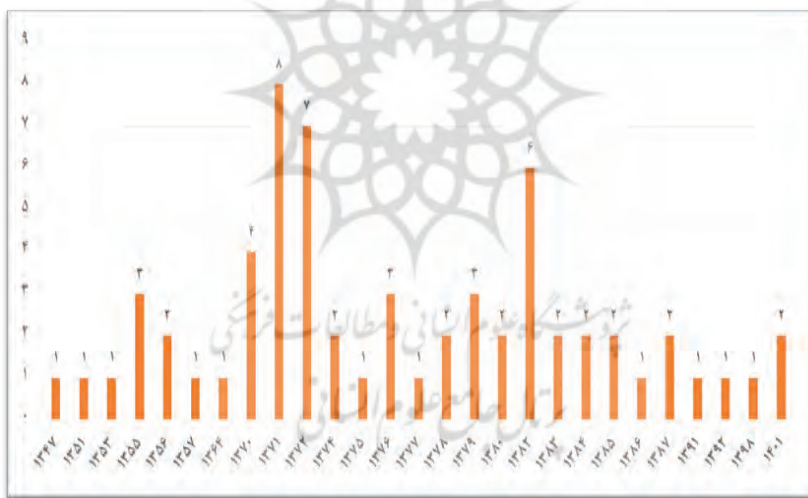
۲-۵. بررسی قوانین و مقررات مرتبط با حوزه اشتغال زنان در ایران (۱۴۰۱-۱۳۴۷)

بر اساس بررسی به‌عمل آمده از سامانه قوانین و مقررات دولت و همچنین سامانه قوانین و مقررات مرکز پژوهش‌های مجلس، حدود ۲۹۰ مقرر و مصوبه در فاصله سال‌های ۱۳۰۷ تا انتهای سال ۱۴۰۱ به مقررات‌گذاری در خصوص ابعاد گوناگون حقوق زنان پرداخته است. در این راستا سهم قوانین و مصوبات مرتبط با فضای اشتغال زنان یا تسهیلگری و حمایت از زنان شاغل با ۸۰ مورد حدود ۳۰ درصد است.

لازم به ذکر است تا قبل از سال ۱۳۴۷ تعداد مقررات وضع شده بسیار محدود و به لحاظ ماهیتی نیز ارتباطی با محیط اشتغال و یا فعالیت اقتصادی زنان ندارد. به طوری که از سال ۱۳۴۷ به بعد و با تصویب قانون خدمات اجتماعی زنان در تیرماه ۱۳۴۷ باب تازه‌ای در حوزه مقررات گذاری اشتغال زنان باز می‌شود و پس از آن این قانون در چندین نوبت نظیر خرداد ۱۳۵۱، دی ماه ۱۳۵۳ و تیرماه ۱۳۵۶ در قبل از انقلاب، در مجلس شورای ملی مورد اصلاح و بازنگری برخی از مواد آن قرار گرفت؛ اما بعد از پیروزی انقلاب قانون مذکور در اسفندماه ۱۳۵۷ و بر اساس مصوبات شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران ملغی اعلام گردید. پس از این مصوبات و مقرراتی به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی، مصوبات هیئت وزیران و شورای انقلاب جمهوری اسلامی در خصوص موضوعات مرتبط با ابعاد حقوقی اشتغال زنان تصویب و ابلاغ شد.

نمودار (۲) سیر تحول مقررات گذاری حوزه کسب‌وکار یا فعالیت اقتصادی زنان را در بازه زمانی ۱۳۴۷ تا اسفند ۱۴۰۱ نشان می‌دهد.

نمودار(۲): سیر زمانی تصویب قوانین و مقررات مرتبط با زنان در کشور



منبع: یافته‌های مطالعه بر اساس سایت قوانین و مقررات دولت و مرکز پژوهش‌های مجلس

همان‌طور که در نمودار (۲) ملاحظه می‌شود، در دهه ۱۳۷۰ و سال‌های ابتدایی دهه ۱۳۸۰ بیشترین مقررات مربوط به حوزه اشتغال و کسب‌وکار زنان وضع یا مصوب شده است. با این وجود موضوعات قانونی الزاماً تضمین‌کننده حقوق اشتغال یا کسب‌وکار زنان نبوده است. لازم به ذکر است، مهم‌ترین سندی که بعد از لغو قانون خدمات اجتماعی زنان و پس از پیروزی انقلاب اسلامی

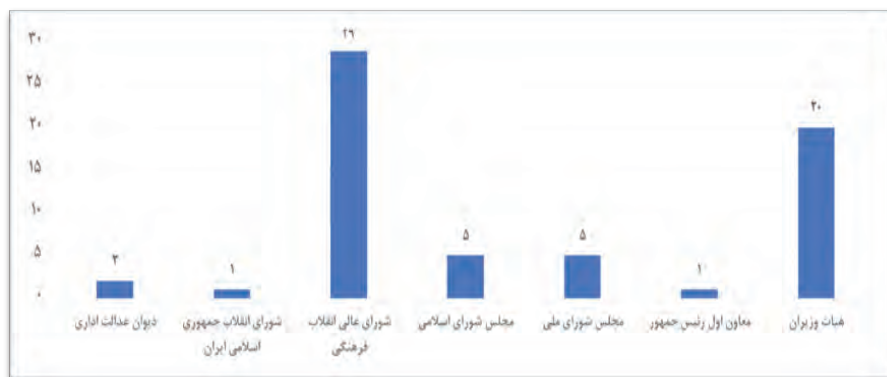
در حوزه اشتغال زنان توسط شورای انقلاب فرهنگی به تصویب رسید در تاریخ ۱۳۷۱/۵/۲۰ و با عنوان سیاست‌های اشتغال زنان بوده است که در عین اینکه پتانسیل بالایی برای تأمین نیازهای حقوقی و قانونی اشتغال زنان را در بر داشته است ولی قوانین و مقرراتی که پوشش‌دهنده ابعاد و اهداف مطرح شده در سند مذکور باشند، در دامنه قوانین و مقررات مصوب شده در حوزه اشتغال زنان به چشم نمی‌خورد. با وجود تصویب چنین سندی که تقریباً به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم بستر پوشش ابعاد حقوقی ۸ گانه منشورها و اسناد بین‌المللی مرتبط با قوانین و مقررات اشتغال زنان است، اما گزارش‌ها و اسناد بررسی بازار کار زنان در ایران شواهدی را منعکس می‌نماید که گویای عدم فراهم آوردن الزامات و زیرساخت‌های مورد نظر این سند برای حضور زنان در عرصه اقتصادی است. شاهد این ادعا را می‌توان در نتایج طرح مطالعاتی مرتبط با بازار کار زنان که در معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال ۱۳۹۷ انجام شده است، ملاحظه نمود. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که متوسط درصد تحقق سود جمعیتی زنان» که حاصل پنجره جمعیتی بوده در فاصله سال‌های ۱۳۵۵ تا سال ۱۳۹۶ حدود ۵۵ درصد بوده است. افزایش نرخ مشارکت زنان باعث شده است که بهره‌وری نیروی کار حدود ۲۵ درصد افزایش یابد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بهره‌مندی از تحصیلات زنان بر شاخص بهره‌وری، کمتر از انتظار بوده است. در واقع این نتیجه عمدتاً به دلیل افزایش مشارکت زنان ۲۵ تا ۴۴ ساله در بازار کار بوده است؛ اما نکته قابل توجه در خصوص این نتایج آن است که افزایش سال‌های تحصیلات زنان تأثیر کمتری بر نرخ مشارکت آنها داشته است. یکی از عوامل کلیدی احصاء شده در این خصوص سرخوردگی زنان جویای کار و دارای مدرک دانشگاهی است که ریشه‌های شناسایی شده برای آن، ناکافی بودن فرصت‌های شغلی برای زنان تحصیل کرده و برخی مسائل محیطی و فرهنگی (عمدتاً ناشی از ضعف زیرساخت‌های قانونی و ضمانت اجرای قوانین مربوطه) است؛ بنابراین بازار کار ایران نمی‌تواند تمام مزایای پنجره جمعیتی را به اشتغال تبدیل کند. در واقع رابطه ضعیف تحصیلات زنان با نرخ مشارکت آنها در تعارض با ماده ۶ و ۷ سند سیاست‌های اشتغال زنان است.

۵-۲-۱. نهادهای مؤثر و تصمیم‌گیر در حوزه مقررات‌گذاری کسب‌وکار زنان در ایران

بر اساس بررسی‌های به‌عمل‌آمده، نهاد کلیدی قانون‌گذار برای حوزه کسب‌وکار و اشتغال زنان، در درجه اول شورای عالی انقلاب فرهنگی و بعد از آن هیئت‌وزیران است. این سهم بالا برای تصمیم‌گیری در حوزه اشتغال زنان باعث شده که ماهیت غالب تصمیم‌گیری‌های انجام شده در حوزه مذکور از جنس آئین‌نامه یا مصوبه باشد و به اندازه قانون از جامعیت، پایداری و حتی

ضمانت برخوردار نباشد. نمودار (۳) ترکیب نهادی مؤثر بر تصمیم‌گیری محیط کسب‌وکار زنان در ایران را به تصویر کشیده است.

نمودار (۳): ترکیب نهادهای تصمیم‌گیر در حوزه قوانین و مقررات مرتبط با محیط کسب‌وکار زنان



منبع: یافته‌های مطالعه بر اساس سایت قوانین و مقررات دولت و مرکز پژوهش‌های مجلس

۵-۲-۲. بررسی وضعیت قوانین و مقررات حوزه کسب‌وکار زنان در ایران در چارچوب پوشش

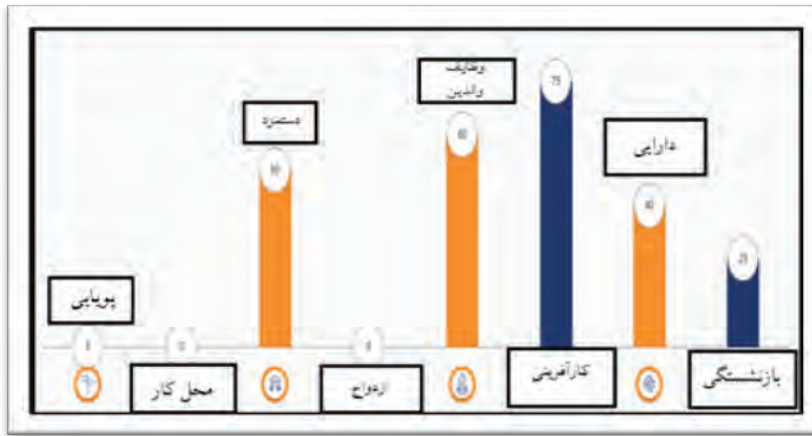
شاخص‌های ۸ گانه قانون کسب‌وکار زنان (بانک جهانی)

بر اساس گزارش گروه قوانین کسب‌وکار زنان بانک جهانی در سال ۲۰۲۳، میانگین شاخص قوانین کسب‌وکار زنان برای ایران ۳۳٫۱ بوده است که بر این اساس ایران در میان ۱۹۰ کشور جهان در جایگاه ۱۸۷ قرار گرفته است. شرح وضعیت قوانین حوزه کسب‌وکار زنان در ایران بر حسب پوشش شاخص‌های ۸ گانه به شرح شکل (۲) است.^۱

لازم به ذکر است رتبه اعلام شده در هر زیرشاخص بر اساس وزن‌دهی و امتیازدهی پرسش‌های مطرح شده و مرتبط با شاخص مربوطه است. همان‌طور که در شکل (۲) ملاحظه می‌شود، در برخی شاخص‌ها نظیر شاخص اختیار پویایی، الزامات مربوط به امنیت زنان در محل کار، الزامات مربوط به نحوه اثرگذاری ازدواج بر قدرت اشتغال یا فعالیت اقتصادی زنان، میزان شاخص برای ایران صفر است که از این میزان دو حالت قابل استنباط است، یا در خصوص شاخص‌های مذکور

۱. در مجموع ۳۵ سؤال در هشت شاخص نمره‌گذاری شده است. نمرات در سطح شاخص با محاسبه میانگین ساده چهار یا پنج سؤال باینری در آن شاخص و مقیاس بندی نتیجه تا ۱۰۰ به دست می‌آیند. با در نظر گرفتن میانگین هر شاخص محاسبه می‌شود که ۱۰۰ نشان‌دهنده بالاترین امتیاز ممکن و نشان‌دهنده حقوق و فرصت‌های برای مردان و زنان است. این نمره را می‌توان به عنوان عدم وجود نابرابری قانونی برای یک زن در طول زندگی کاری خود تفسیر کرد؛ بنابراین، میانگین شاخص به عنوان یک سنجه از کیفیت محیطی برای زنان به عنوان کارآفرین و کارمند است. شایان ذکر است شاخص مذکور یک سری مفروضات تکیه دارد. این رویکرد دارای نقاط قوت و محدودیت‌هایی است.

در کشور قانون مشخصی وجود ندارد و یا قوانین موجود ماهیت بازدارنده را دارد.
شکل (۲): رتبه ایران در زیرشاخص‌های مرتبط با قوانین مرتبط با محیط کسب‌وکار



Source: WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 202

جمع‌بندی

یکی از فاکتورهای کلیدی در تصمیم‌گیری زنان جهت ورود به بازار کار و پیوستن به فعالین اقتصادی، حوزه قوانین و مقررات مرتبط با کسب‌وکار زنان است. بی‌تردید این حوزه به عنوان عامل تأثیرگذار بر وضعیت پایداری و بهره‌وری زنان در بازار کار محسوب می‌شود. از جمله قوانین و مقررات تأثیرگذار بر ورود زنان به بازار کار می‌توان به قوانین پوشش‌دهنده شاخص پویایی، شاخص بازنشستگی و شاخص امنیت در محل کار اشاره نمود. از سوی دیگر، برای تداوم حضور (بعد از ورود) در فعالیتهای اقتصادی می‌توان به قوانین پوشش‌دهنده شاخص حمایت از نقش مادر، شاخص دستمزد و قوانین مربوط به نحوه اثرگذاری ازدواج بر قدرت اشتغال یا فعالیت اقتصادی زنان اشاره نمود. تطبیق قوانین و مقررات جاری کشور با شاخص‌های احصاء شده در خصوص اشتغال زنان و حضور زنان در محیط کسب‌وکار، حاکی از ضعف پوشش‌دهی شاخص‌های مذکور توسط قوانین و مقررات مربوطه است. شایان ذکر است، هرچند از سال ۱۳۴۷ اقدامات و گام‌هایی برای تنظیم قوانین و مقررات حوزه کسب‌وکار زنان برداشته شده است ولی به استثنای سند سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران که در سال ۱۳۷۱ به تصویب رسیده است و از لحاظ ضمانت اجرا نیازمند قوانین، مقررات و یا تأمین سایر الزامات و زیرساخت‌ها است، سایر مقررات و مصوبات قدرت پوشش‌دهندگی کافی در خصوص شاخص‌های منطبق بر استانداردهای حقوق اشتغال زنان را ندارند. سهم ۱۵ درصدی اشتغال زنان نسبت به پنجره جمعیتی و به‌طور

کل جمعیت فعال آنها که حدود ۵۰ درصد از جمعیت فعال کشور را تشکیل می‌دهند، می‌تواند متأثر از شرایط قوانین و مقررات مربوطه و البته تأثیر مستقیم مقررات بر شکل‌گیری نگرش‌های فردی، اجتماعی و فرهنگی در خصوص سهم‌بری زنان از بازار کار و همچنین سهم زنان از مشاغل کلیدی و تخصصی باشد. از این رو، مسئله بهبود کیفی قوانین ضمن نظام‌بخشی به جذب زنان در بازار کار، می‌تواند در گذر زمان، بر تغییر نگرش به توانمندی‌های زنان در مشاغل خاص و حساس تأثیرگذار باشد و به مرور زمان زمینه حضور بیشتر و با کیفیت بالاتر زنان در مشاغل کلیدی و توسعه محور را فراهم سازد. به همین دلیل در راستای اثرگذاری اصلاح قوانین اشتغال زنان باید از ابزارهای فرهنگی جهت تسریع در جامعه‌پذیری قانون استفاده شود؛ بنابراین توصیه می‌شود ضمن اصلاح چنین قوانینی، اقدامات فرهنگی لازم برای تغییر نگرش فرهنگی و اجتماعی در این خصوص صورت پذیرد. از جمله این ابزارها، تهیه سریال‌ها و فیلم‌هایی که به نقش‌آفرینی زنان در حوزه اقتصادی و غلبه بر چالش‌های اجتماعی مرتبط می‌پردازد، است.

در همین راستا با عنایت به اینکه ماهیت قوانین به گونه‌ای است که در گذر زمان مورد پذیرش و فراگیر شدن قرار می‌گیرد و البته عامل سن یکی از عوامل تأثیرگذار بر این پذیرش است، پیشنهاد می‌شود جهت پذیرش قانون از سوی جامعه و تأثیرگذاری قانون و مقررات بر رویکرد تقویت جایگاه زنان در حوزه اشتغال، موضوعات مرتبط با توانمندی و استعداد‌های زنان در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در برنامه‌های آموزشی کودکان و نوجوانان گنجانده شود. به طوری این باور در آنها ایجاد شود که ارزش‌آفرینی برای جامعه تابع جنسیت نیست و زنان نیز در حوزه‌های مذکور می‌توانند نقش کلیدی را ایفا نمایند.

از آنجا که شاخص حمایت از مادران شاغل در حوزه قوانین و مقررات کشور به‌طور مطلوبی پوشش داده نشده است، از این رو زنان باردار یا دارای فرزند با محدودیت ورود یا ماندگاری در بازار کار مواجه می‌باشند. وجه دیگری از ضعف قوانین در این حوزه می‌تواند به صورت مانع در جهت تأهل و فرزندآوری و به تبع کاهش سرمایه انسانی در نسل‌های آتی خود را بروز دهد. از این رو توصیه می‌شود در برآورد آنالیز هزینه و منافع مربوط به تنظیم قوانین و مقررات مربوط به مادران شاغل، علاوه بر شرایط جاری به تقویت نسل‌های آتی نیز توجه شود. همچنین دولت می‌تواند از ابزارهای تشویق مالیات و بیمه برای بنگاه‌هایی که تمهید لازم برای تسهیل حضور مؤثر مادران بکار می‌گیرند، استفاده نماید.

منابع

- ◀ امینی شهرکی، زهره (۱۴۰۱). مشکلات و چالش‌های حقوقی اشتغال زنان در خانواده و جامعه، به راهنمایی رضا نصوحیان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، ۱۴۰۱.
- ◀ بازرگان هرنندی، عباس، سرمد، زهره، و حجازی، الهه (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.
- ◀ بهرامی، فهیمه، و پیروز، الهام (۱۴۰۲). قوانین، مقررات و سهم اشتغال زنان در عرصه اقتصاد ایران با نگاهی به تجربیات جهانی. موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی
- ◀ جاراللهی، عذرا (۱۳۷۲). تاریخچه اشتغال زن در ایران. فصلنامه علوم اجتماعی، ۲(۳،۴)، ۲۴۹-۲۶۷
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.17351162.1372.2.3.4.11.4.8>.
- ◀ حاجی محمدحسن، زهرا (۱۳۹۴). بررسی موارد منع و محدودیت اشتغال زنان از دیدگاه فقهی و حقوقی، به راهنمایی فریبا حاجیعلی، دانشگاه الزهراء.
- ◀ دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری و صندوق کودکان سازمان ملل متحد (۱۳۷۲)، نقش زنان در توسعه، تهران: روشنگران.
- ◀ فتح الهی گلام بحری، سعدی، و کلانتری، خلیل و امیری، علی (۱۳۹۶). تحلیل محتوای قوانین عمران روستایی در برنامه‌های توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۸(۱)، ۶۷-۷۷. <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2017.6201>.
- ◀ قائدی، محمدرضا، و گلشنی، علیرضا (۱۳۹۵). روش تحلیل محتوا، از کمی گرای تا کیفی گرای. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۷(۲۳)، ۸۲-۵۷. <https://dorl.net/dor.57-82>، ۲۰، ۱۰۰۱، ۱، ۲۲۲۸۵۵/
- ۱۶، ۱۳۹۵، ۷، ۲۳، ۴، ۴
- ◀ گلشنی، ابوزر، و فرقانی، سید هاشم (۱۳۹۶). جایگاه اشتغال زنان در حقوق ایران با تأکید بر قانون اساسی. پژوهش ملل، ۲(۲۴)، ۱۴۱-۱۲۷.
- ◀ معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۸). مشارکت اقتصادی زنان و شاخص‌های کلان اقتصادی. مرکز آمار ایران.
- ◀ یاسری، زینب (۱۳۹۲). بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، به راهنمایی علی اکبر تاج مزینانی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ◀ سامانه قوانین و مقررات مجلس
- ◀ سامانه قوانین و مقررات دولت
- Albanesi, S. (2025). "Changing Business Cycles: The Role of Womens Employment". Working Papers, 25655. DOI: <https://doi.org/10.21034/iwp.109>
- Allen, B. & Reser, D. (1990). Content analysis in library and information

science research. *Library & Information Science Research*, 12(3), 251-260.

► Christopherson, K. Yiadom, A. Johnson, J. Fernando, F. Yazid, H. & Thiemann, C. (2022). "Tackling Legal Impediments to Women's Economic Empowerment" IMF Working Paper, No. 2022/037. <https://doi.org/10.5089/9798400203640.001>.

► Chiongson, R. A. Desai, D. Marchiori, T. & Woolcock, M. (2012). Role of Law and Justice in Achieving Gender Equality", World Development Report. DOI:10.1596/9194

► Elefante, M. Hasan, T. Hyland, M. Ma zoni, N. Martins, S. & Tea Trumbi, T. (2023). "Accelerating Gender Equality Through Reforming Legal Frameworks", World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series Washington, D.C.: World Bank Group. DOI:10.1596/39875

► Fruttero, Anna, Gomes, Diego B. P. Sharma, Nishtha (2023). "Lawful Progress: Unveiling the Laws that Reshape Women's Work Decisions". IMF Working Papers WP/23/252. <https://doi.org/10.5089/9798400261039.00>.

► Hyland, M. Djankov, S. & Goldberg, P. K. (2020). "Gendered Laws and Women in the Workforce". *American Economic Review: Insights*, 2 (4): 475-490. DOI: 10.1257/aeri.20190542.

► <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figure>.

► <https://www.soroptimistinternational.org/women-the-economy>.

► Lee Cooke, F. (2001). "Equal opportunity? The role of legislation and public policies in women's employment in China". *Women in Management Review*, 16(7): 334-348. DOI:10.1108/EUM0000000006115.

► Malhotra, A. Schuler, SR. & Boender, C. (2002). "Measuring Womens Empowerment as Variable in International Development". World Bank Gender and Development Group Background paper. <https://doi.org/10.1037/E597202012-004>.

► Mandal, B. (2018). "A Study on Women Empowerment in 21 Century", *International Journal of Research and Analytical Reviews*. 5(3): 111-119.

► Sharma, G. D. (2016). "Determinants and Indicators of Women Empower-

ment: A Walk Through Psychological Patterns and Behavioural Implications”. *Research Journal of Business Management*, 11(1): 15-27. DOI:10.3923/rjbm.2017.15.27.

► Vespestad, M. K. & Clancy, A. (2021). “Exploring the use of content analysis methodology in consumer research”. *Journal of Retailing and Consumer Services*, Elsevier, 59: 102427. DOI:10.1016/j.jretconser.2020.102427.

► Women, Business and the Law (2023). International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

► Zhang, Y. and Wildemuth, B. M. (2009). “Qualitative Analysis of Content, In: B. M. Wildemuth, Ed. Applications of Social Research Methods to Questions in Information and Library Science, Libraries Unlimited, pp. 1-12.



قوانین و مقررات مرتبط با حوزه کسب‌وکار زنان در ایران

مقنن	مورخ	مصوب
اصلاح ضوابط پوشش بیمه‌ای خدمات درمان ناباروری و پوشش بیمه‌ای مراقبت‌های دوران بارداری و خدمات سلامت زنان و نوزادان موضوع تصویب‌نامه شماره ۹۱۱۳۵۲/ت/۵۹۹۷۸-هـ مورخ ۳۰/۵/۱۴۰۱ و اصلاحات بعدی آن	۱۴۰۱/۰۷/۱۹	هیئت‌وزیران
تصویب‌نامه در خصوص اقدامات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری معاونت رئیس‌جمهور در امور زنان و خانواده در راستای صدور ضمانت‌نامه تسهیلات اشتغال خرد زنان سرپرست خانوار دهک‌های (۱) تا (۵) در آمدی	۱۴۰۱/۰۶/۰۶	هیئت‌وزیران
تصویب‌نامه در خصوص ایجاد پست مشاور امور زنان و خانواده در دستگاه‌های اجرایی	۱۴۰۱/۰۵/۰۹	هیئت‌وزیران
بخشنامه سازمان امور اداری و استخدامی در اجرای بند الف ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (مرخصی زایمان زنان شاغل)	۱۴۰۰/۱۱/۲۴	سازمان اداری و استخدامی کشور
تصویب‌نامه در خصوص ایجاد پست مشاور امور زنان و خانواده در دستگاه‌های اجرایی	۱۴۰۱/۰۵/۰۹	هیئت‌وزیران
رأی شماره ۱۵۵۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع بند ۱ و قسمت اول بند ۵ بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۵/۱۲۶۳۱ مورخ ۱/۱۲/۱۳۹۵ سازمان تأمین اجتماعی در حدی که برای زنانی که طبق قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست کودکان زیر سه سال را به فرزندپذیری قبول می‌کنند و یا از طریق رحم زن دیگری صاحب فرزند شده، مرخصی ۸۴ روزه تعیین کرده ابطال شد و قسمت دوم بند ۵ بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۵/۱۲۶۳۱ مورخ ۱/۱۲/۱۳۹۵ سازمان تأمین اجتماعی در خصوص زن بیمه‌شده‌ای که پس از دوره بارداری به روش رحم اجاره برای آن مرخصی ۸۴ روزه تعیین شده است ابطال نشد	۱۴۰۰/۰۶/۲۳	دیوان عدالت اداری
تصویب‌نامه در خصوص اضافه شدن یک تبصره به تصویب‌نامه شماره ۹۱/۹۲/۴۶۵۲۷-هـ مورخ ۱۹/۴/۱۳۹۲ با موضوع مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی	۱۴۰۰/۰۲/۲۲	هیئت‌وزیران
اصلاح تصویب‌نامه شماره ۲۴۹۵۷/ت/۵۷۶۲۴-هـ مورخ ۱۳۹۹/۲/۳۱ با موضوع (آیین‌نامه اعطای تابعیت ایران به فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی با مردان خارجی)	۱۳۹۹/۰۴/۲۵	هیئت‌وزیران

قوانین	مورخ	مصوب
قانون اصلاح قانون تعیین تکلیف تابعیت فرزندان حاصل از ازدواج زنان ایرانی با مردان خارجی	۱۳۹۸/۰۷/۰۲	مجلس شورای اسلامی
تصویب نامه در خصوص طرح جامع توانمندسازی زنان سرپرست خانوار	۱۳۹۸/۰۲/۲۹	هیئت وزیران
تصویب نامه در خصوص الزام وزارت ورزش و جوانان به عنوان دستگاه اصلی تعیین اهداف کلان و خط مشی گذاری در زمینه ارتقای تندرستی و نشاط زنان و دختران از طریق ورزش	۱۳۹۷/۰۶/۲۱	هیئت وزیران
[نامه اصلاحی] اصلاح تصویب نامه شماره ۷۳۴۹۳/ت/۵۴۶۲۴ هـ مورخ ۱۳۹۶/۱۵/۱۶ [با موضوع اضافه شدن معاون اقتصادی رئیس جمهور به ترکیب کمیسیون اقتصاد هیئت دولت و معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده به کمیسیون لوایح هیئت دولت]	۱۳۹۶/۰۶/۱۲	هیئت وزیران
تصویب نامه در خصوص اضافه شدن معاون اقتصادی رئیس جمهور و معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده به ترتیب به ترکیب کمیسیون های اقتصاد و لوایح هیئت دولت	۱۳۹۶/۰۶/۱۲	هیئت وزیران
اضافه شدن وزیر دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده به ترکیب اعضای شورای عالی سلامت و امنیت غذایی	۱۳۹۳/۱۱/۲۶	هیئت وزیران
تصویب نامه در خصوص مدت مرخصی زایمان (بک و دو قلو) زنان شاغل در بخش های دولتی و غیردولتی و دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) همسران	۱۳۹۲/۰۴/۱۶	هیئت وزیران
تعیین برنامه جامع توسعه امور زنان و خانواده موضوع ماده ۲۳۰ قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران	۱۳۹۲/۰۱/۱۸	هیئت وزیران
رأی شماره های ۵۳۴ - ۵۳۵ - ۵۳۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع فارغ التحصیلان قانون تخصیص سهمیه برای زنان در پذیرش دستیاری رشته های تخصصی مکلف به انجام خدمات قانونی مطابق تعهدنامه در نقاط محروم و نیازمند می باشند	۱۳۹۱/۰۸/۲۸	دیوان عدالت اداری
فارغ التحصیلان قانون تخصیص سهمیه برای زنان در پذیرش دستیاری رشته های تخصصی مکلف به انجام خدمات قانونی مطابق تعهدنامه در نقاط محروم و نیازمند می باشند	۱۳۹۱/۰۸/۰۱	دیوان عدالت اداری
تأیید انتخاب نمایندگان شورای عالی انقلاب فرهنگی در شورای فرهنگی و اجتماعی زنان و خانواده	۱۳۹۱/۰۳/۱۶	شورای عالی انقلاب فرهنگی

قوانین	مورخ	مصوب
مبلغ ۳۰۰ میلیارد ریال اعتبار وجوه اداره شده در لایحه بودجه سال ۱۳۹۱ جهت اشتغال تعاونی‌های فارغ‌التحصیلان و زنان سرپرست خانوار	۱۳۹۱/۰۱/۲۴	شورای عالی اشتغال
اختصاص مبلغی جهت اشتغال تعاونی‌های فارغ‌التحصیلان و زنان سرپرست خانوار	۱۳۹۱/۰۱/۲۴	شورای عالی اشتغال
عضویت دو نفر صاحب‌نظر در امور زنان و خانواده در ستاد ملی زن و خانواده	۱۳۹۰/۱۱/۱۱	شورای عالی انقلاب فرهنگی
اعطای تسهیلات به منظور احداث یک‌صد و چهل هزار واحد مسکونی برای معلولین، جانبازان و زنان سرپرست خانوار از محل طرح مسکن مهر	۱۳۹۰/۰۶/۱۳	هیئت‌وزیران
اجرای طرح‌های حمایت از اشتغال زنان سرپرست خانوار و توانمندسازی بانوان در استان کرمانشاه	۱۳۹۰/۰۱/۱۸	هیئت‌وزیران
مصوبه «اصلاح آیین‌نامه شورای فرهنگی و اجتماعی زنان و خانواده» (مصوب جلسه ۶۷۷ مورخ ۱۶/۹/۱۳۸۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی)	۱۳۸۹/۱۰/۱۸	شورای عالی انقلاب فرهنگی
اجازه برگزاری گردهمایی بین‌المللی وزرای زن کشورهای اسلامی توسط مرکز امور زنان و خانواده	۱۳۸۹/۰۸/۳۰	هیئت‌وزیران
اتخاذ تصمیماتی در خصوص برنامه ارتقاء توانمندی‌های زنان و تحکیم خانواده	۱۳۸۷/۰۴/۳۰	هیئت‌وزیران
تکلیف وزارت رفاه و تأمین اجتماعی نسبت به تخفیف پنجاه درصد حق بیمه سهم کارفرمایی زنان سرپرست خانوار شاغل در بخش خصوصی در سال ۱۳۸۷	۱۳۸۷/۰۲/۰۸	هیئت‌وزیران
سیاست‌ها و راهبردهای ارتقای سلامت زنان	۱۳۸۶/۰۸/۰۸	شورای عالی انقلاب فرهنگی
انتصاب خانم ملوک السادات حسینی بهشتی به عنوان عضو شورای فرهنگی و اجتماعی زنان	۱۳۸۶/۰۲/۰۵	شورای عالی انقلاب فرهنگی
قانون حمایت از حقوق و مسؤولیت‌های زنان در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی	۱۳۸۵/۱۱/۱۵	مجلس شورای اسلامی

قوانین	مورخ	مصوب
بررسی طرح اجرای کامل بیمه زنان خانه‌دار توسط مرکز مشارکت امور زنان و خانواده	۱۳۸۵/۰۸/۱۴	هیئت وزیران
موظف شدن وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به انجام اقداماتی در خصوص کارآفرینی و توانمندسازی زنان سرپرست خانواده و سرمایه‌گذاری در طرح‌های دارای توجیه فنی و اقتصادی	۱۳۸۵/۰۲/۰۸	هیئت وزیران
سیاست‌های ارتقاء مشارکت زنان در آموزش عالی	۱۳۸۴/۰۷/۲۶	شورای عالی انقلاب فرهنگی
منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران	۱۳۸۳/۰۶/۳۱	شورای عالی انقلاب فرهنگی
تأیید انتخاب دبیر شورای فرهنگی و اجتماعی زنان	۱۳۸۲/۱۲/۰۵	شورای عالی انقلاب فرهنگی
اجازه استفاده از کمک‌های بلاعوض بانک جهانی به منظور تدارک و آماده‌سازی طرح پیشنهادی مرکز مطالعات زنان دانشگاه تهران تحت عنوان ملاحظات جنسیتی در برنامه‌های توسعه ایران به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۱۳۸۲/۰۵/۲۲	هیئت وزیران
قانون موافقت‌نامه همکاری در زمینه فعالیت زنان و خانواده بین دولت جمهوری اسلامی ایران و جمهوری تونس	۱۳۸۲/۰۲/۲۳	مجلس شورای اسلامی
سیاست‌های فعالیت‌های بین‌المللی زنان	۱۳۸۲/۰۲/۱۶	شورای عالی انقلاب فرهنگی
سیاست‌های بهبود وضع گذران اوقات فراغت زنان و دختران	۱۳۸۱/۱۲/۲۰	شورای عالی انقلاب فرهنگی
رأی شماره ۳۳۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص ابطال موادی از آیین‌نامه تعیین تکلیف ازدواج زنان ایرانی با اتباع خارجی ساکن ایران	۱۳۸۱/۰۹/۱۷	دیوان عدالت اداری
اجازه برگزاری کارگاه آموزشی زیر منطقه‌ای شناسایی استراتژی‌ها و فرآیندهای عملیاتی کاربردی نقش مشارکت زنان در روند برنامه اقدام ملی بیابان‌زدایی، توسط سازمان جنگل‌ها و مراتع کشور	۱۳۸۰/۰۲/۲۶	هیئت وزیران
اصول و مبانی سیاست‌های تحقیقاتی مسائل زنان	۱۳۷۹/۱۲/۰۹	شورای عالی انقلاب فرهنگی

قوانین	مورخ	مصوب
اجازه ایجاد ده پست سازمانی در دبیرخانه شورای فرهنگی، اجتماعی زنان	۱۳۷۹/۰۱/۲۴	هیئت وزیران
اجازه استخدام افرادی در شرکت سهامی آزمایشگاه فنی و مکانیک و شرکت سهامی بازرگانی دولتی ایران و مرکز امور مشارکت زنان	۱۳۷۸/۱۲/۲۲	کمیسیون امور اجتماعی هیئت دولت
موظف نمودن مرکز مشارکت امور زنان به ارائه طرح بیمه زنان خانه‌دار جهت تصویب در هیئت وزیران	۱۳۷۸/۱۱/۰۳	هیئت وزیران
اجازه برگزاری هم‌نشست نقش زنان در انتقال میراث معنوی توسط کمیسیون ملی یونسکو در ایران	۱۳۷۸/۰۲/۱۹	هیئت وزیران
عضویت نماینده سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی در شورای فرهنگی و اجتماعی زنان (مصوب جلسه ۴۳۲ مورخ ۳/۹/۱۳۷۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی)	۱۳۷۷/۰۹/۰۳	شورای عالی انقلاب فرهنگی
انتخاب رئیس مرکز امور مشارکت زنان به عنوان عضو کمیسیون‌های امور اجتماعی و فرهنگی هیئت دولت	۱۳۷۷/۰۶/۱۱	هیئت وزیران
عدم الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض علیه زنان	۱۳۷۶/۱۱/۱۴	شورای عالی انقلاب فرهنگی
اصلاح و تکمیل سیاست‌های فرهنگی - اجتماعی ورزش زنان کشور	۱۳۷۶/۰۹/۰۴	شورای عالی انقلاب فرهنگی
مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی درباره سیاست‌های فرهنگی - اجتماعی ورزش زنان کشور	۱۳۷۶/۰۷/۲۲	شورای عالی انقلاب فرهنگی
برگزاری کارگاه آموزشی تقویت ترویج کشاورزی منطقه با اولویت‌های توسعه کشاورزی پایدار و نقش زنان روستایی در توسعه در سال ۱۳۷۵ توسط وزارت کشاورزی	۱۳۷۴/۱۰/۰۳	هیئت وزیران
قانون تخصیص سهمیه برای زنان در پذیرش دستیاری رشته‌های تخصصی پزشکی	۱۳۷۲/۰۷/۰۷	مجلس شورای اسلامی
انتخاب دو نفر از زنان برای عضویت در شورای عالی برنامه‌ریزی *	۱۳۷۲/۰۶/۱۶	شورای عالی انقلاب فرهنگی
عضویت دو نفر از زنان در شورای فرهنگ عمومی کشور	۱۳۷۲/۰۶/۱۶	شورای عالی انقلاب فرهنگی

قوانین	مورخ	مصوب
عضویت زنان در شورای عالی برنامه‌ریزی	۱۳۷۲/۰۶/۰۲	شورای عالی انقلاب فرهنگی
شرکت نماینده شورای زنان در شورای مشترک کمیسیون‌های ۱ و ۲ شورای عالی	۱۳۷۱/۰۹/۲۴	شورای عالی انقلاب فرهنگی
قبول عضویت مشاور ریاست‌جمهور در امور بانوان و نماینده وزارت امور خارجه در شورای فرهنگی اجتماعی زنان	۱۳۷۱/۰۹/۲۴	شورای عالی انقلاب فرهنگی
سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران	۱۳۷۱/۰۵/۲۰	شورای عالی انقلاب فرهنگی
هماهنگی کلیه دستگاه‌های اجرایی در خصوص انعکاس اطلاعات موجود ملی و بین‌المللی مربوط به زنان به دفتر مشاورت در امور زنان ریاست جمهوری	۱۳۷۱/۰۳/۲۷	معاون اول رئیس‌جمهور
تصویب اجرای طرح «بررسی مسائل و مشکلات زنان کارگر» (پیشنهادی شورای فرهنگی و اجتماعی زنان)	۱۳۷۰/۱۲/۱۳	شورای عالی انقلاب فرهنگی
تأسیس کمیته امور بین‌المللی شورای فرهنگی و اجتماعی زنان	۱۳۷۰/۰۸/۲۱	شورای عالی انقلاب فرهنگی
آئین‌نامه شورای فرهنگی و اجتماعی زنان	۱۳۶۶/۰۶/۲۴	شورای عالی انقلاب فرهنگی
تشکیل شورای سیاست‌گذاری و هماهنگی در مسائل فرهنگی و اجتماعی زنان مصوب یک‌صد و پانزدهمین جلسه مورخ ۱۹/۰۳/۱۳۶۶ شورای عالی انقلاب فرهنگی	۱۳۶۶/۰۲/۲۹	شورای عالی انقلاب فرهنگی
لایحه قانونی الحاق یک تبصره به لایحه قانونی راجع به معافیت زنان متأهل پزشک و دندان‌پزشک و داروساز برای گرفتن پروانه دائم از رفتن به خارج از تهران	۱۳۵۹/۰۴/۲۵	شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران
لایحه قانونی راجع به معافیت زنان متأهل پزشک و دندان‌پزشک و داروساز برای گرفتن پروانه دائم از رفتن به خارج از تهران	۱۳۵۸/۱۱/۲۰	شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران

موضوع	مورخ	قوانین
هیئت وزیران	۱۳۵۸/۰۲/۱۴	تصویب نامه هیئت وزیران راجع به واگذاری مدیریت امور مهدهای کودک فرزندان زنان کارمند به وزارت بهداشتی و بهزیستی
هیئت وزیران	۱۳۵۸/۰۰/۰۰	ابلاغیه تصویب نامه هیئت وزیران در مورد تخصیص اعتبار به مهد کودک های زنان کارمند.
شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران	۱۳۵۷/۱۲/۱۵	لایحه قانونی القاء قانون خدمات اجتماعی زنان
مجلس شورای ملی	۱۳۵۶/۰۵/۱۱	قانون اصلاح ماده ۴ قانون خدمات اجتماعی زنان
هیئت وزیران	۱۳۵۶/۰۴/۲۰	اختصاص مبلغ یکصد میلیون ریال جهت ایجاد مهد کودک برای فرزندان زنان کارمند دولت در استان ها
مجلس شورای ملی	۱۳۵۶/۰۴/۰۸	قانون اصلاح تبصره ۲ ماده ۶ قانون خدمات اجتماعی زنان مصوب ۱۳۴۷/۴/۱۳ (۲۵۲۷ شاهنشاهی)
هیئت وزیران	۱۳۵۵/۰۴/۱۴	برقراری سه ماه معذوریت برای زنان کارمند باردار
هیئت وزیران	۱۳۵۵/۰۴/۱۴	حقوق و فوق العاده های مربوط به زنان باردار بعد از زایمان هر فرزند سه ماه معذوریت
هیئت وزیران	۱۳۵۵/۰۲/۰۶	پرداخت حقوق و فوق العاده های مربوط به زایمان زنان باردار
مجلس شورای ملی	۱۳۵۳/۱۰/۱۵	قانون اصلاح قانون خدمات اجتماعی زنان
هیئت وزیران	۱۳۵۱/۱۰/۱۴	تعیین حقوق ماهانه برای زنان اعزامی به روستاها پس از گذراندن دوران آموزش
مجلس شورای ملی	۱۳۵۱/۰۳/۳۰	قانون اصلاح پاره ای از مواد قانون خدمات اجتماعی زنان
هیئت وزیران	۱۳۵۰/۰۵/۱۶	تصویب مقرراتی در مورد حق تقدم و نحوه استخدام زنانی که طبق قانون دوره خدمات اجتماعی را به پایان رسانده اند
مجلس شورای ملی	۱۳۴۷/۰۴/۱۳	قانون خدمات اجتماعی زنان