

تحلیل جنسیتی سیاست گذاری اشتغال در ایران پس‌انقلاب

علی‌اکبر تاج‌مزینانی* ، مریم ابراهیمی** ، محمدتقی کرمی قهی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۶/۱۳

چکیده

هدف این مقاله شناسایی رویکردهای جنسیتی حاکم بر مجموعه سیاست‌های اشتغال بعد از انقلاب اسلامی با استفاده از تحلیل محتوای کیفی است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که گزاره‌های مختلفی از گفتمان‌های جنسیتی رقیب در مجموعه اسناد قابل‌شناسایی است که به لحاظ دوره زمانی، مرجع تصویب‌کننده و حوزه‌های اشتغال، تنوع و تحول داشته‌اند. به عبارت دیگر، درحالی‌که مقولات بازتاب‌دهنده رویکرد ذات‌گرا در مجموعه اسناد و در گفتمان‌های سیاسی مختلف چون اولویت مادری و همسری، خانواده مرد سرپرست، اشتغال مضر، حوزه خصوصی مهم، تکالیف و حقوق متفاوت و خانواده محوری سیطره دارد. اشتغال مشروط برای گروه زنان نخبه نیز مورد نظر سیاست‌گذار بوده است و از منظر غیرذات‌گرایانه نیز مقولاتی چون برابری دستمزد، مهارت محوری و توانمندسازی و تغییرات ساختاری نیز مدنظر بوده است. در مجموع با استفاده از مدل مک فیل می‌توان وجود رویکردهای

tajmazinani@atu.ac.ir

ebrahimi.m95@yahoo.com

mt.karami@yahoo.com

* دانشیار رفاه اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول).

** دانشجوی دکترای رفاه اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی.

*** دانشیار مطالعات زنان دانشگاه علامه طباطبائی.

ذات‌گرایانه و غیرذات‌گرایانه مختلف در اسناد را شناسایی کرد که نشان‌دهنده تناقضات اساسی و مواضع متناقض در سطح کلان نسبت به اشتغال زنان هستند.

واژه‌های کلیدی: تحلیل جنسیتی، اشتغال، زنان، خانواده، گفتمان‌های جنسیتی

۱- بیان مسئله

اشتغال زنان و حضور آنان در فعالیتهای درآمدزای حوزه عمومی نتیجه سال‌ها مطالبه‌گری در این حوزه است. مطالعات نشان می‌دهد که پیش از عصر صنعت، زنان و مردان در فضای شغلی و حوزه خانگی مشارکت داشته‌اند. زنان در دوران قرون وسطی همانند مردان امکان کار داشتند. زنان یونانی در معادن کار می‌کردند، بخش اعظمی از نساجی در سیطره زنان بود. زنان امکان دستیابی به درجاتی چون استادکاری، آموزش جهت ورود به حرفه پزشکی را نیز داشتند. اما صنعتی شدن و ساخت ماشین و جدایی فضای کار از خانه، موجب بیکاری انبوهی از زنان و اشتغال آنان در صنایع خانگی شد. براین اساس صنعتی شدن باعث کاهش عظیم منزلت و قدرت اقتصادی زنان و افزایش وابستگی به مردان شد (هال، گیبین، ۱۳۹۰: ۲۵۸). تمایل زنان به حضور در بازار کار و دستمزد پایین‌تر آنان با سوءاستفاده‌هایی از جانب کارفرمایان و در مقابل شکل‌گیری اعتراضات و به تبع آن گسترش مفاهیم ضد اشتغال زنان در غرب همراه بود (رضادوست، حسین‌زاده، ۱۳۸۶). همچنین، تفاوت‌های فیزیولوژیک زن و مرد و ایده‌آل حضور تمام‌وقت زن در حوزه خانگی موجب تقویت موانع ضد اشتغال زنان شد؛ اما امروزه این حوزه در عرصه بین‌المللی و از منظر سازمان‌های جهانی چون سازمان جهانی کار^۱ به‌عنوان حق بشری شناخته می‌شود. این سازمان مأموریت خود را در

تحلیل جنسیتی سیاست‌گذاری اشتغال در ایران ... ۳

جریان سازی جنسیتی^۱ در بخش اشتغال در قالب برنامه عملیاتی و به منظور دستیابی به برابری جنسیتی و تغییر روابط جنسیتی موجود در جهت برابری بیشتر با استفاده از بازتوزیع منابع و مسئولیت‌ها قرار داده است (گلدینگ، ۲۰۱۳: ۳).

بدون شک این تغییر بدون همراهی سیاست‌گذاری مناسب ممکن نیست. این همگامی در کشورهای توسعه‌یافته، فرآیند حضور و عدم حضور زنان در بازار کار را از مدل M شکل تبدیل به U وارونه ساخته است^۲ (قدرتی، ۱۳۹۴). بنابراین، سیاست‌گذاری جامع‌نگر در این حوزه علاوه بر مزایای توسعه‌ای در این کشورها شرایط برابانه‌تری را میان دو جنس به همراه داشته است، به عبارت دیگر کشورهایی که وضعیت بهتری را برای اشتغال زنان داشته‌اند از شرایط اقتصادی بهتری برخوردار هستند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۵).

همگام با تغییرات جهانی، مطالعات مختلف در کشور، تغییرات فرهنگی و گسترش نگرش مثبت به اشتغال زنان در جامعه را تأیید می‌کنند (پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان، ۱۳۸۲)، (اسدی و همکاران، ۱۳۵۶. عبدی و گودرزی، ۱۳۷۷، زنجانی، ۱۳۸۲، شادی طلب، ۲۰۰۵ به نقل از فروتن، ۱۳۸۸). همچنین مطالعات متعدد بر تأثیرات اشتغال زنان بر قدرت بخشی و افزایش کیفیت زندگی آنان اشاره می‌کنند (زنجانی، ۲۰۱۰، جواهری، ۲۰۱۰، صافی زاده، ۲۰۰۵ به نقل از ترکمن، ۱۳۹۵، فتحی، ۱۳۹۵)، (ساروخانی، گودرزی، ۱۳۸۸)، (توسلی، سعیدی، ۱۳۹۰)، (سیگر، مدنی، ۱۳۹۷) (باقری، ملتفت، شریفیان، ۱۳۸۸).

1. Gender Mainstreaming

۲- در مدل M شکل زنان دوره‌هایی از حضور و عدم حضور در بازار کار به دلیل نقش‌های مادرانه و بازگشت به کار پس از کاهش بار مراقبت از کودک را تجربه می‌کنند. اما در مدل U وارونه غیبت زنان از محیط کار به دلیل مسئولیت مادرانه به حداقل می‌رسد و نهادهای حمایتی، مرخصی‌های پدران و برنامه‌های مختلف، مدت‌زمان غیبت از کار زنان را کم می‌کنند.

علاوه بر تغییرات مثبت نگرش جامعه نسبت به اشتغال زنان، تحولات اقتصادی جامعه نیز نیاز به کار زنان را ایجاب می‌کند. بدین معنا که وجود تورم و عدم تناسب درآمد و مخارج خانواده، نیاز به کار زوجین را ضروری می‌سازد و این وضعیت در خصوص درصد بالایی از خانواده‌ها صدق می‌کند (همتی، ۱۳۹۰: ۳۳۶). همچنین، گزارش‌های مرکز آمار ایران افزایش تعداد خانوارهای زن سرپرست را نشان می‌دهند. بنا به گزارش سرشماری سال ۹۰ تعداد خانوارهای زن سرپرست ۱۲,۱ درصد بوده است که نسبت به سال ۱۳۸۵ با نرخ ۹,۵ درصد و روندهای قبلی در دوره‌های ۵ ساله حدود ۱ تا ۱,۵ درصد رشد داشته است. این میزان افزایش نسبت به سال‌های گذشته وضعیت جدیدی از سرپرستی خانواده را نشان می‌دهد. طبق گزارش مرکز آمار درصد خانوارهای زن سرپرست در سال ۱۳۵۵ معادل ۷,۳ درصد بوده است و آمارهای ده‌ساله روند رو به رشد این نوع خانوارها را نشان می‌دهد (سرشماری نفوس و مسکن، ۱۳۹۵) که بر اساس آمار سال ۱۳۹۰ تنها ۱۸ درصد آنان شاغل هستند. این در حالی است که، مطالعات نشان می‌دهد که ۴۳,۳ درصد از کل خانوارهای زن سرپرست در دو دهک اول اقتصادی قرار دارند. این عدد بسیار بیشتر از درصد خانوارهای مرد سرپرستی (۱۶,۸ درصد) است که در دو دهک پایین اقتصادی قرار دارند (علی‌اکبری، ۱۳۹۵). بنابراین، خانواده‌های زن سرپرست بیشتر در معرض فقر قرار داشته و نیازمند مداخله سیاست‌گذاری هستند. در وضعیتی که سیاست‌های حمایتی و رفاهی از این گروه از خانوارها به هیچ‌وجه کفایت لازم برای معیشت همراه با کرامت لازم را نمی‌کند، موضع سیاست‌گذار نسبت به اشتغال زنان به‌طور کل و یا اشتغال زنان دارای شرایط خاص، در بهبود وضعیت زنان و رهایی از فقر زنانه اثرگذار است. چراکه به‌نوعی همه زنان بالقوه امکان قرارگیری در چنین وضعیتی را دارند.

در کنار ضرورت‌های مطرح‌شده، میزان پایین اشتغال زنان و تناقض‌های آشکار در برنامه‌ها نسبت به این حوزه توجه ویژه به شناسایی و تحلیل تناقضات موجود را می‌طلبد؛ به نظر می‌رسد گفتمان‌های جنسیتی مختلفی در زمینه اشتغال زنان وجود دارند

که دارای اختلافات اساسی نسبت به ورود و یا عدم ورود زنان به فضای عمومی هستند. درحالی‌که در برنامه چهارم توسعه (ب.چ.ت) تلاش برای افزایش حضور زنان در عرصه توسعه و حوزه عمومی صورت می‌گیرد، در برنامه پنجم توسعه (ب.پ.ت) روند پیگیری مسائل زنان موضعی متفاوت و در راستای تثبیت جایگاه خانه‌داری پیدا می‌کند. رویکرد ب.پ.ت، تحکیم بنیان خانواده و البته خانواده سنتی مرد نان‌آور- زن خانه‌دار بوده است. همچنین، بر نقش مادری و همسری تأکید کرده است و برنامه‌هایی برای حضور بیشتر بانوان در خانه و کاهش ساعت کاری آنان داشته است (صفری شالی: ۱۳۹۴).

در کنار تناقضات در سیاست‌ها، مراجع مختلفی در زمینه سیاست‌گذاری جنسیتی درگیر هستند که شناسایی نوع گفتمان جنسیتی و ذهنیت این مراجع از جایگاه و نقش‌های مورد انتظار از زنان می‌تواند به شفافیت در زمینه سیاست‌های حوزه زنان کمک کند. مطالعات انجام‌شده در سال‌های اخیر در خصوص رویکرد جنسیتی محدود به مطالعات برنامه‌های توسعه بوده است؛ مطالعه کرمی ۱۳۹۱ در تحلیل سه برنامه توسعه (سوم، چهارم و پنجم)، صفری شالی ۱۳۹۴ مبنی بر تحلیل گفتمان ۵ برنامه توسعه از منظر عدالت جنسیتی و مطالعه علی‌پور و همکاران ۱۳۹۶ در خصوص برنامه ششم توسعه (ب.ش.ت) در این راستاست. اما با توجه به گستره قوانین و مراجع مختلف سیاست‌گذار در حوزه زنان، به‌واقع تنها برنامه‌های توسعه نمی‌تواند در تحلیل جنسیتی سیاست‌های مختلف حوزه اشتغال زنان کافی باشد؛ بر این اساس این مطالعه حوزه گسترده‌تری از سیاست‌ها را در برمی‌گیرد. اشتغال زنان در سه سطح خرد، متوسط و کلان قابل‌تحلیل است. اما مطالعات صادقی و خادمی ۱۳۹۴ نشان می‌دهد که مطالعات انجام‌شده در چهار دهه اخیر در حوزه اشتغال به عوامل کلان و ساختاری تأثیرگذار بر وضعیت اشتغال زنان کمتر توجه داشته‌اند. این مطالعه با هدف کشف ذهنیت سیاست‌گذار، به بررسی این عوامل کلان می‌پردازد.

۲- سؤالات تحقیق

- نگاه سیاست‌گذار به تشابه و یا تفاوت دو جنس در حوزه اشتغال چگونه است؟
- نگاه سیاست‌گذار در خصوص حضور زن در حوزه عمومی و خصوصی چگونه است؟
- بازنمود جریان‌های جهانی جنسیتی در سیاست‌های اشتغال چگونه است؟
- حقوق و تکالیف دو جنس در سیاست‌های اشتغال چگونه تعریف شده است؟

۳- چارچوب مفهومی

جولیت هانت^۱ تحلیل جنسیتی را فرآیند ارزیابی تأثیرات یک فعالیت توسعه‌ای روی زنان و مردان و تأثیرات برنامه‌ها بر ارتقاء برابری زن و مرد تعریف می‌کند (هانت، ۲۰۰۴). بدین منظور تحلیل جنسیتی به‌عنوان ابزاری در بررسی حضور یا عدم حضور زنان در عرصه عمومی، بررسی میزان تأثیرگذاری زنان در حوزه قدرت و تصمیم‌گیری و در جهت فراهم‌سازی ورود بیشتر زنان در این عرصه و شناسایی موانع مشارکت آنان در حوزه عمومی است (هانت: ۲۰۰۴). تحلیل جنسیتی ابزاری برای فهم روابط قدرت، موانع و فرصت‌ها و تأثیر تفاوت‌های زن و مرد بر زندگی آنان است (آموه، ۲۰۱۶).

دو رویکرد متمایز در حوزه جنسیت، دیدگاه‌های ذات‌گرایانه و غیرذات‌گرایانه هستند. دیدگاه ذات‌گرایانه تفاوت دو جنس را مولد تفاوت کارکرد می‌داند و تقسیم‌بندی مشخصی از وظایف مردان در حوزه عمومی و زنان در حوزه خصوصی دارد (ریتزر، گودمن، ۱۳۹۰: ۴۷۰).

اگرچه طیفی از ذات‌گرایان را دیدگاه‌های کاملاً مخالف با اشتغال زنان و مدعی عوارض جبران‌ناپذیر اشتغال آنان بر خانواده و جامعه تشکیل می‌دهد در این طیف نظریه‌پردازانی نیز تا حدی موافق اشتغال زنان اما به شرط انجام وظایف مادری، خانگی و همسری هستند و اشتغال را برای زنان در صورت انجام این وظایف بلامانع می‌دانند.

1. Juliet Hunt

تحلیل جنسیتی سیاست‌گذاری اشتغال در ایران ... ۷

گروه دیگری از ذات‌گرایان نیز تفاوت‌های میان دو جنس را پذیرفته و ابزار سیاست‌گذاری را وسیله‌ای برای کاهش نابرابری دو جنس تعریف می‌کنند. به عبارت دیگر طیفی از ذات‌گرایان تقسیم وظایف را بر مبنای تفاوت‌های دو جنس عادلانه می‌دانند. طیفی از ذات‌گرایان این تقسیمات را مولد نابرابری میان دو جنس تعریف اما اصل تفاوت را پذیرفته و معتقد به لزوم توجه به تفاوت‌های مبنایی بین زنان و مردان در سیاست‌گذاری جهت کاهش نابرابری دو جنس هستند (گاس؛ کیوکاتز، ۲۰۰۴).

چنانکه مطرح شد، دیدگاه ذات‌گرایانه معتقد به منشأ زیستی تفاوت‌های کارکردی زن و مرد است. در خلقت انسان زن و مرد در جهت تکمیل یکدیگر به وجود آمده‌اند و هر آنچه زن و مرد در طبیعت خود دارد سندی بر وظایف متفاوت آن دو نیز هست (مطهری، ۱۳۷۴: ۲۱۱). به عبارت دیگر تفاوت‌های تکوینی دو جنس و روحیه تهاجمی و رقابت‌طلبانه مردان باعث خلاقیت آن‌ها در این حوزه عمومی می‌شود (کمیله پاگلیا، به نقل از زیبایی‌نژاد، ۱۳۹۱: ۴۲۷) و به دلیل اهمیت مادری و لزوم حضور زن در فضای خانگی، اشتغال در شرایط خاص مجاز شمرده می‌شود. همچنین، کارکرد طبیعی زن به دلیل لطافت جسم و روح در فضای خصوصی تعریف و وظایف مراقبتی و خانه‌داری بر دوش زن سپرده می‌شود (علامه طباطبایی، ۱۳۷۴: ۴۱۶) (علاسوند، ۱۳۸۲: ۶۵). این دیدگاه مرد را مدیر و سرپرست خانواده در نظر می‌گیرد (سوزنچی، ۱۳۹۳) (علاسوند، ۱۳۸۲: ۶۱) و حضور زنان در عرصه اشتغال را موجب کاهش فرصت‌های شغلی مردان می‌داند.

این رویکرد، حضور زنان در عرصه اشتغال را از پیامدهای فردگرایی و گسترش رویکرد تنوع‌طلبی مدرنیته و روحیه سرمایه‌داری و عوامل غیراقتصادی چون روحیه رفاه‌طلبی و فردگرایی می‌داند (زیبایی‌نژاد به نقل از زعفرانچی، ۱۳۸۸: ۳۷) و اشتغال را از جهت تأثیر بر روابط مادر و فرزند، تأثیر بر اقتصاد خانواده و افزایش انتظارات، خطر رقابت با همسر، کم‌ارج شدن خانه و فرزندآوری و تغییر الگوی مشارکت زنان از خانواده محور متناسب با ویژگی‌های جنسیتی به الگوی مردانه و رقابت‌طلبانه مضر و تنها برای قشری از زنان فرهیخته، تعریف می‌کند (همان، ۶۱-۶۷).

رویکرد ذات‌گرا توجه بیشتری به مقوله نفقه داشته و گنجاندن آن در درآمدهای مرد خانواده را عاملی جهت کاهش نیاز به اشتغال زنان معرفی می‌کند (سوزنچی، ۱۳۹۳). بنابراین، تفکیک جنسیتی مشاغل، توجه به اهمیت اشتغال مرد در جامعه، تقویت خانواده مرد نان‌آور و زن خانه‌دار و حفظ تفاوت و تقویت قوامیت مرد در سیاست‌ها از مضامین مورد توجه این دیدگاه است.

در مقابل رویکرد غیرذات‌گرایانه، با فرض برابری حقوقی دوجنس و غلبه مفاهیم فرهنگی و اجتماعی در تعیین وضعیت زنان در جوامع، ورود آنان به حوزه اشتغال را به‌عنوان حق تلقی می‌کند. این رویکرد گرچه از ابتدای ورود مسئله جنسیت به حوزه سیاست‌گذاری دارای تغییر و تحولاتی بوده و پارادایم‌های توسعه‌ای مختلفی را تدوین کرده است، مولد شکل‌گیری مدل‌های مختلف تحلیل جنسیتی نیز بوده است. در مجموع به حضور بیشتر زنان در عرصه اشتغال و تسهیل این فرآیند و افزایش قدرت بخشی زنان در کسب منابع مادی، قدرت تصمیم‌گیری و رفع هرگونه موانع در این زمینه نظر داشته است.

این پارادایم‌ها شامل: نگرش خنثی نسبت به جنسیت^۱ که با عبارت زن در توسعه^۲ هم‌خوانی دارد؛ این رویکرد بدون توجه به تفاوت‌های فیزیولوژیک زن و مرد قواعد و قوانین مشابهی در سطح گفتمان جنسیتی مدنظر دارد. اگرچه این جریان با در نظر نگرفتن وضعیت متفاوت زنان و مسئولیت‌ها و نقش‌های متفاوت آنان بار مسئولیت زنان را در حوزه خصوصی و خانوادگی نادیده می‌گیرد اما به دلیل مبنا قرار دادن بحث تشابه در جهت برابری تعریف می‌شود (گلدینگ، ۲۰۱۳: ۱۹)، این رویکرد به دنبال ورود بیشتر زنان به حوزه اشتغال بوده و به عوامل کلان تأثیرگذار توجه ندارد (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۶).

1. Gender Neutral
2. Woman in Development (WID)

تحلیل جنسیتی سیاست گذاری اشتغال در ایران ... ۹

جریان حساس به جنسیت^۱، مشابه جریان زن و توسعه^۲ این رویکرد با مبنا قرار دادن برابری میان دو جنس، هنجارها و باورهای مخالف را مورد انتقاد قرار می دهد. رویکرد چهارم، جنسیت مثبت^۳ یا همان رویکرد جنسیت و توسعه^۴ این جریان با اصل قرار دادن برابری میان دو جنس تغییرات اساسی در هنجارها و سیاست ها در جهت ایجاد برابری را دنبال می کند (گلدینگ، ۲۰۱۳: ۱۹).

نمودار ۱- طیف ابعاد جنسیتی سیاست های اشتغال

کورجنس	خنثی نسبت به جنسیت	حساس به جنسیت	جنسیت مثبت
زنان و مردان برابر نیستند. استفاده از هنجارها، نقش ها و کلیشه هایی که منابع به عنوان جزء کلیدی خروجی سیاست مدنظر اهداف سیاست مورد توجه قرار می گیرد.	زنان و مردان برابر نیستند اما، مشابه هستند. هنجارها و نقش های جنسیتی تأثیرگذار نیستند	زنان و مردان برابرند، هنجارها و نقش های جنسیتی و دسترسی به منابع برای رسیدن به اهداف سیاست مورد توجه قرار می گیرد.	زنان و مردان نه تنها برابر هستند بلکه تغییر هنجارها و نقش ها و دسترسی به منابع به دسترسی به منابع به عنوان جزء کلیدی خروجی سیاست مدنظر اهداف سیاست مورد توجه قرار می گیرد.
منفی و در خلاف جهت	در جهت	تا حدودی	در جهت و یا فراتر از آن

برگرفته از (گلدینگ، ۲۰۱۳: ۱۹)

دگرگونی سیاست جنسیتی

توجه به نیازهای جنسیتی، انتقال از شرایط نابرابری در روابط جنسیتی در جهت افزایش قدرت و کنترل زنان بر منابع و حمایت از توانمندسازی زنان

1. Gender Sensitive
2. Woman and Development (WAD)
3. Gender Positive
4. Gender and Development (GAD)

چنانکه جدول فوق نشان می‌دهد، دو طیف سیاست‌ها جهات متفاوتی را دنبال می‌کنند و به عبارتی مقصد و هدف یکسانی ندارند. در سیاست‌گذاری اشتغال بی‌توجهی به ضرورت و اهمیت اشتغال زنان و ابزارهای مکمل آن، در کنار برنامه‌ریزی برای توانمندسازی و خروج آن‌ها از زنجیره حمایتی و کاهش بار حمایتی دولت‌ها قابل جمع نیست. نمی‌توان انتظار داشت زنان هم‌زمان هم مستقل و متکی به خود بوده و مولد بار مالی بر دوش دولت‌ها نباشند و در عین حال تحت تکفل و وابسته بوده و زمینه اشتغال برای آنان فراهم نباشد. فارغ از اهمیت سیاست‌گذاری بر مبنای نیازهای جامعه و تحولات موجود، به نظر می‌رسد سیاست‌گذاری در این حوزه باید واجد وفاق در سطح گفتمانی نسبت به اشتغال یا عدم اشتغال زنان و چگونگی آن باشد.

۴- روش تحقیق

رویکرد مورد استفاده در تحلیل سیاست در این تحقیق، تحلیل جنسیتی است. تحلیل جنسیتی مورد نظر در پارادایم انتقادی قرار می‌گیرد. تحلیل جنسیتی در واقع به دنبال فهم ذهنیت سیاست‌گذار از جنسیت است و مفاهیمی چون نقش‌ها و وظایف مورد انتظار، برابری و تفاوت، روابط دوجنس و مفاهیم مربوط به قدرت سنجیده می‌شود. منظور از تحلیل جنسیتی در این مطالعه کشف این مفاهیم در سیاست‌های حوزه اشتغال است و از روش تحلیل محتوای کیفی جهت شناسایی این مفاهیم استفاده می‌شود. به‌زعم هاروی، مطالعات اجتماعی انتقادی شامل یک چشم‌انداز معرفت‌شناختی است که در آن دانش و انتقاد درهم‌تنیده‌اند و یک تحقیق انتقادی چیزی بیش از صرف عنوان انتقاد به مجموعه‌ای از داده‌هاست که به شیوه‌ای مکانیکی جمع‌آوری شده‌اند. برای روش‌شناس انتقادی دانش فرآیندی است که به فهمی از جهان منتهی می‌شود (هاروی، ۱۹۹۰: ۳). بنابراین، جهت دستیابی به این فهم در حوزه اشتغال اسناد مربوط در مراجع اصلی سیاست‌گذاری اجتماعی در ایران شامل مجموعه لوایح و مصوبات دولت‌های جمهوری اسلامی ایران، مجموعه سیاست‌های کلی ابلاغی از جانب مجمع تشخیص

مصلحت نظام، مجموعه قوانین و مصوبات مجلس شورای اسلامی و اسناد مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی در حوزه اشتغال زنان بعد از انقلاب اسلامی مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس دو دسته از اسناد شامل قوانین عام مربوط به اشتغال و قوانین خاص اشتغال زنان و قوانین دارای مضامین مرتبط انتخاب شد. از آنجائی که مجموعه مصوبات نهادهای مذکور مورد نظر این مطالعه بود، کلیه اسناد تمام شماری شد.

۵- یافته‌ها

تحلیل اسناد مختلف حوزه اشتغال وجود رویکردهای متنوعی از سیاست‌گذاری جنسیتی را نشان می‌دهد؛ که در آن رویکرد ذات‌گرایانه دارای سیطره غالب نسبت به دیگر رویکردهای جنسیتی است. اگرچه این رویکرد به‌نوعی در دولت‌ها و قوانین مصوب در دوره‌های مختلف مشاهده می‌شود؛ اما رویکردهای جنسیتی گفتمان‌های مسلط سیاسی و رویکردهای اقتصادی آنان نیز بر فراز و فرودهای نرخ اشتغال زنان تأثیرگذار بوده‌اند. تعداد زنان کارفرما در طول سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۵ با حاکمیت گفتمان اصلاح‌طلب از ۱۶ هزار به ۱۳۱ هزار نفر افزایش‌یافته ولی در فاصله سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۹۰ و حاکمیت گفتمان اصول‌گرا به‌شدت کاهش پیدا کرده به ۳۱ هزار نفر رسیده است. به‌بیان‌دیگر بخش اعظم زنان کارآفرین (بیش از ۸۰ هزار نفر) در این دوره فعالیت خود را تعطیل کرده‌اند.

همچنین، در فاصله سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۹۰ از سهم زنان مزد و حقوق‌بگیر عمومی کاسته و از ۱۰۳۹ به ۸۵۴ هزار نفر رسیده که در مقابل بر سهم زنان مزد و حقوق‌بگیر خصوصی افزوده شد و از ۶۲۵ هزار نفر به ۸۳۲ هزار نفر رسیده است. علت اصلی این تغییر خصوصی شدن برخی از بنگاه‌های عمومی از قبیل بانک‌ها بیمه‌ها و شرکت مخابرات است (کریمی ۱۳۹۴ به نقل سیگر، مدنی، ۱۳۹۴: ۱۷۱).

۵-۱- رویکرد ذات‌گرا (تمایز محور)

از منظر رویکرد ذات‌گرا مقوله‌هایی در مجموعه اسناد قابل‌شناسایی هستند که این مقوله‌ها حفظ تفاوت را در دستور کار خود قرار می‌دهند با این تفاوت که این تمایز را در راستای اهداف مکمل‌محورانه خلقت زن و مرد تفسیر می‌کنند. این رویکرد تفسیر خاصی در مورد تفاوت‌های دوجنس، حقوق و تکالیف و حضور در عرصه خصوصی و تفوق رویکرد محلی جنسیتی داشته و خانواده‌گرایی را جایگزین فردگرایی برای زنان می‌کند. در میان قوانین حوزه اشتغال زنان قوانین خاص زنان (چون سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان) از مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی نسبت به قوانین عام اشتغال چون قانون کار و قوانین استخدامی بیشتر مضامین ذات‌گرایانه را دنبال می‌کنند. در ادامه مقولات بازتاب‌دهنده این رویکرد آمده است.

۵-۱-۱. اولویت مادری و همسری، از منظر سیاست‌گذار، مادری و همسری به‌عنوان مهم‌ترین وظیفه زنان مطرح شده است و انجام کامل وظیفه مادری و تقدیس آن فراتر از قیاس‌های مالی مدنظر است. سند سیاست‌های اشتغال زنان (س.ا.ز)، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۷۰ هم‌زمان با ریاست جمهوری هاشمی رفسنجانی به‌دفعات اهمیت مادری را در سیاست‌گذاری اشتغال زنان مطرح کرده است. به‌عنوان مثال، ماده ۱، ایفای نقش مادری، قداست مقام مادر، تربیت نسل آینده، مدیریت خانه. ماده ۱۰، مقررات و تسهیلات برای شغل مادرانه (مثل مرخصی با حقوق، تقلیل ساعت کار، مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار). ماده ۱۲، فرصت‌های شغلی مناسب برای مادران خانه‌دار در محیط خانه و در کنار فرزندان، بدون محدودیت وقت و بامنتور کردن مزد در قبال کار و تسهیلات تعاونی.

از دیگر اسناد این حوزه، قانون اشتغال نیمه‌وقت بانوان (ق.ا.ن.و.ب)، است. تصویب این قانون در دوران جنگ صورت گرفت و به‌نوعی موافقت در جهت حضور

زنان در عرصه اقتصادی بود و همچنان انجام وظیفه خانگی در اولویت بوده است. به گزارش کیهان (۱۳۷۰/۱۰/۵)، رییس جمهور به زنان یادآوری می‌کند که خانواده یک نهاد طبیعی برای زنان است و اساس فعالیت‌های زنان را در برمی‌گیرد (رستمی، ۱۹۹۹: ۱۳۰). این قانون در سال ۷۶ بر اساس الحاق یک تبصره در مجلس پنجم برای همان دسته قبلی زنان بنا به درخواست و موافقت مقام مسئول به سه‌چهارم تغییر می‌کند این طرح از سوی نمایندگان تقدیم مجلس شده بود. در واقع در دوره اصلاحات این قانون مجوز حضور بیشتر در عرصه کار را به زنان می‌دهد و در سال ۹۰ در دوران ریاست جمهوری احمدی‌نژاد، در تبصره ماده ۱، شرط رسمی بودن، برای مادران شاغل دارای فرزند معلول (شدید و خیلی شدید) که به تشخیص سازمان بهزیستی کشور رسیده باشد، حذف می‌شود. به نظر می‌رسد سیاست‌گذار از این قانون در جهت حمایت و تثبیت وظیفه مراقبتی زنان استفاده کرده است.

سند سیاست‌های پیشگیری و بازتوانی زنان از آسیب‌های اجتماعی (س.پ.ب.ز.آ)، از مصوبات شورای فرهنگی اجتماعی زنان در دوره ریاست جمهوری خاتمی نیز تفاوت‌های تکوینی میان زنان و مردان را برجسته کرده و وظیفه مادری را برای زنان مشخص ساخته است. این سند در مقدمه، زنان را مادران آینده خوانده است. اولویت مادری و همسری و وظیفه اصلی زن به‌عنوان مربی تربیت فرزندان در تصویب‌نامه طرح بررسی مشکلات زنان کارگر (ط.ب.م.ز.ک) مصوب ۱۳۷۰ نیز از مفاهیم نظری مدنظر سیاست‌گذار است. اهمیت مادری مخصوصاً در سال‌های اولیه زندگی کودک در نزد سیاست‌گذار در کنار اسناد کلی حوزه اشتغال، منجر به تدوین قوانین خاصی چون دورکاری، نیز شده است. در قانون دورکاری (ق.د) مصوبه دولت احمدی‌نژاد و هم‌زمان با مجلس هشتم و تسلط گفتمان اصول‌گرا، در تبصره ماده ۴، در رقابت با دیگر متقاضیان، اولویت را به زنان باردار و مادران دارای فرزند زیر ۶ سال می‌دهد. بنابراین، سیاست‌گذار در دوره‌های مختلف ضمن پذیرش تفاوت میان دو جنس طرح‌هایی جهت حفظ این جایگاه و حفظ تعریف وظایف مادری و مراقبتی برای

زنان دارد. و دلیل اولویت دادن به نقش‌های مادری، از این منظر، اهمیت رابطه مادر و فرزند به‌ویژه در سنین کودکی و جهت‌گیری نظام اجتماعی اسلام، به‌منظور تحقق جامعه‌ای سالم و صالح است (بستان، ۱۳۸۸: ۱۵۷).

همسری علاوه بر وظیفه به‌عنوان حق نیز دیده شده است؛ حفظ تفاوت در الگوی اشتغال زنان به‌مثابه حق در نظر گرفته شده است. ازجمله مصداق‌های مربوط به این مقوله ماده ۷۱ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان (م.ح.م.ز) است که حق و مسئولیت آگاهی و کسب مهارت‌های لازم در مدیریت خانه و خانواده و تربیت و پرورش فرزند را برای زنان قائل است.

۵-۱-۲. اشتغال مضر، درحالی‌که سیاست‌گذار برای زنان با تخصص بالا سیاست‌های آشتی نقش را تجویز می‌کند^۱، اما در سطح زنان کارگر در مقدمه ط.ب.م.ز.ک از مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌کرات به معایب اشتغال اشاره می‌شود. این معایب شامل: عدم تربیت صحیح فرزندان و برهم خوردن نظام خانواده و ایجاد تنش‌های متفاوت در محیط کار و بیماری و ناراحتی‌های جسمانی ناشی از کار در منزل و خارج از منزل است. و تنها حضور زن در اشتغال را به دلیل مشکلات حاد اقتصادی توجیه می‌کند.^۲

۵-۱-۳. حریم خصوصی مهم، سیاست‌گذار با تعریف اهمیت انجام وظایف مادری، همسری و مراقبتی برای زن، حضور او در حوزه خصوصی و جهت انجام وظایف مذکور را لازم می‌داند. به‌عبارت‌دیگر، سیاست‌گذار نقش‌های مشخصی را برای

۱- از مصادیق آن ماده ۷ سند سیاست‌های اشتغال زنان: تسهیلات لازم برای استفاده از توانایی‌های زنان کارشناس، متخصص و تحصیل‌کرده فراهم آید به‌گونه‌ای که اهتمام آنان به ایفای نقش خود در خانواده و شرایط زندگی، منجر به کناره‌گیری از فعالیت اجتماعی نشود.

۲- مصداق دیگری از این نگرش پیش‌فرض آسیب‌زا بودن محیط کار اجتماعی و مضر بودن آن برای زنان، ماده ۴ س.ا.ز، عبارت از: شرایط و محیط کار اجتماعی بانوان باید به‌گونه‌ای مهیا شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای آنان فراهم شود و به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامتی فکری و روحی و جسمی آنان لطمه‌ای وارد نیاید.

زنان تعریف می‌کند و حفظ این نقش‌ها را نه به‌عنوان کلیشه بلکه به‌عنوان تفاوت‌های تکوینی و حق حفظ تفاوت‌های تکوینی برای زنان در نظر می‌گیرد.

حریم خصوصی، به این معنا که فضای خصوصی در نزد سیاست‌گذار در شرایطی که زنان در آن شاغل نیز باشند فاقد نفوذ از طرف بازرسان و منابع رسمی کنترل وضعیت شاغلین است. طبق تبصره ماده ۹۸ قانون کار (ق.ک)، ورود بازرسان کار به کارگاه‌های خانوادگی منوط به اجازه کتبی دادستان محل خواهد بود.

۴-۱-۵. ارزشمندی کار خانگی، در جهت جذابیت بیشتر و قدرت بخشی مالی

به زنان و نگرش دینی مبتنی حق زن بر دریافت درآمد به ازای انجام کار در فضای خانگی، دین طرح اجرت خدمت، اجر رضاع و یا استخدام خدمتکار را مطرح کرده است (علاسوند، ۱۳۸۲: ۱۵۷). مطابق ماده ۱ سند س.ا.ز، باید ارزش معنوی و مادی نقش زنان در خانواده و کار آنان در خانه در نظر گرفته شود. ارزش مادی و معنوی کار زن در خانه در مؤلفه سوم^۱، با عنوان اقتصاد در سند س.پ.ب.ز.آ، نیز لحاظ شده است و ماده ۹۸ م.ح.م.ز^۲، مبنی بر محاسبه ارزش کار زن در اقتصاد خانواده و ملی بر این مضمون تکیه دارد. قانون طرح اجرای بیمه زنان خانه‌دار (ق.ط.ا.ب.ز) نیز در جهت ارزشمندی کار خانگی و شغل خانگی است. به‌عبارت‌دیگر در اسناد مختلف و دوره‌های تسلط گفتمان‌های مختلف سیاسی همچنان ارزشمندی کار خانگی مطرح بوده است.

۵-۱-۵. تکالیف و حقوق متفاوت، الگوی اشتغال زنان در جمهوری اسلامی

ایران، حقوق و تکالیف متفاوتی را بر مبنای تفاوت‌های تکوینی زن و مرد در نظر گرفته است. به‌عبارت‌دیگر، وظیفه تأمین هزینه‌های خانوار را به مرد سپرده است و مرد را

۱- تأکید بر تواناسازی اقتصادی زنان از طریق احتساب ارزش مادی و معنوی کار آنها در خانواده با ایجاد بسترهای قانونی و فرهنگی لازم.

۲- حق دریافت دستمزد از همسر در برابر انجام امور خانه‌داری در صورت تقاضا و حق حمایت از تأثیر کار زن در منزل بر اقتصاد خانواده و درآمد ملی

سرپرست خانواده تعیین کرده است. بر این اساس دریافت‌کننده کمک‌هزینه عائله‌مندی نیز مردان خانواده به‌عنوان مسئول تأمین هزینه‌ها هستند. به دلیل قوامیت مرد در خانواده، مرد مسئول تمام امور مادی و معنوی خانواده نیز هست (علاسوند، ۱۳۸۲: ۶۱). برخی مصداق‌های این مقوله عبارت از ماده پانزدهم. ح.م.ز مبنی بر حق نفقه دختران^۱ و ماده ۲۸ این سند مبنی بر حق برخورداری از حقوق مالی در ایام زوجیت و ماده ۹۳ آن مبنی بر حق دریافت مهریه^۲ است.

در مجموعه اسناد، مرد سرپرست خانواده است و سرپرستی زن در شرایط ازکارافتادگی و فقدان حضور مرد پذیرفته شده است. پدر، همسر و دولت در سرپرستی دارای اولویت هستند. مصداق‌هایی از آن شامل ماده ۱۶۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ق.م.ا.ن.ا) شامل: مزایای مستمر کارکنان مبالغی است که به تناسب تعداد عائله تحت تکفل آنان به‌عنوان کمک‌هزینه مسکن و کمک‌هزینه عائله‌مندی پرداخت می‌گردد و در ماده ۱۶۱ تبصره دوم، کارکنان زن مشمول این قانون را که دارای همسر ازکارافتاده و تحت تکفل باشند را مشمول کمک‌هزینه عائله‌مندی موضوع ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ قرار داده است. ماده ۳۶ آیین‌نامه مقررات استخدامی اعضای هیات علمی^۳ (آ.ا.ه.ع) نیز پرداخت حق عائله‌مندی به مردان شاغل و بازنشسته و زنان در شرایط خاص را مطرح

۱- حق برخورداری دختران از نفقه شامل: مسکن، پوشاک، تغذیه سالم و کافی و تسهیلات بهداشتی جهت تأمین سلامت جسمانی و روانی آنان.

۲- حق تعیین مهریه و دریافت آن از همسر و هرگونه دخل و تصرف در آن.

۳- به عضو مرد شاغل و بازنشسته متأهل مشمول این آیین‌نامه کمک‌هزینه‌ای تحت عنوان کمک‌هزینه عائله‌مندی و در صورت داشتن فرزندان تحت تکفل، کمک‌هزینه‌ای تحت عنوان کمک‌هزینه اولاد پرداخت می‌گردد، تبصره یک: بانوان وظیفه‌بگیر و همچنین اعضای زن شاغل و یا بازنشسته سرپرست‌خانوار که همسرشان متوفی، معلول یا ازکارافتاده کلی بوده و به‌موجب حکم مراجع قانونی، سرپرستی خانوار را به عهده‌دارند، از کمک‌هزینه عائله‌مندی و نیز در صورت تکفل مخارج فرزندان از کمک‌هزینه اولاد برخوردار می‌شوند.

می‌سازد^۱. ماده ۹ الحاقیه قانون مربوط به خدمات پزشکان و پیراپزشکان (ا.ق.خ.پ) نیز تبعیت از همسر را مطرح می‌کند، بدین مضمون که خدمات بانوان فارغ‌التحصیل بعد از تاریخ ۱۳۶۰/۳/۴ که به تبعیت از همسر و با کسب پروانه خاص یا مجوز از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یا بهداری در مناطق غیرمجاز انجام‌وظیفه کرده‌اند قابل محاسبه می‌باشد. بنابراین، تبعیت از همسر در اولویت قرار دارد. همچنین، م.ح.م.ز مصوب دوران اصلاحات نیز در ماده ۱۴ حق برخورداری دختران از سرپرستی شایسته را مطرح ساخته است و در ماده ۱۹^۲ حق داشتن سرپرست برای دختران بدسرپرست و بی‌سرپرست را با رعایت مصلحت آنان عنوان کرده است. ماده ۹۷ حق حمایت در صورت فقر، طلاق، معلولیت، بی‌سرپرستی و بدسرپرستی و ایجاد امکانات جهت توانبخشی و خودکفایی آن‌ها را مطرح ساخته است^۳.

گرچه سیاست‌ها وابستگی زنان به مردان را در حوزه درآمدی حفظ کرده‌اند، اما دولت در نقش سرپرست از موضع حمایتی به موضع تسهیل‌کننده اشتغال زنان بدون سرپرست و کاهش نقش مساعدتی گام برداشته است. بند ب ماده ۳۹ ب.پ.ت، توانمندسازی و خروج سالانه ده درصد خانوارهای تحت پوشش دستگاه‌های حمایتی به‌استثناء سالمندان و معلولین ذهنی را در دستور کار قرار داده است.

۵-۱-۶. رویکرد محلی یا بومی، گزاره‌هایی را در برمی‌گیرد که در آن گفتمان‌های جنسیتی دینی و یا گفتمان جنسیتی جمهوری اسلامی در نظر سیاست‌گذار دارای تفوق بر رویکردهای بین‌المللی تفسیر می‌شود. بر این مبنا، گزاره‌هایی که همه به‌نوعی

۱- قانون ارتش، ماده ۱۶۴ - مستمری‌بگیران مشمول این قانون عبارت‌اند از: الف - همسر دائم جز در صورتی که

شوهر اختیار کرده یا شاغل باشد و ب- شوهر در صورتی که همسرش مخارج وی را تأمین می‌نموده است،

۲- حق دختران بی‌سرپرست و بدسرپرست در سرپرستی توسط بستگان یا داوطلبان تکفل با رعایت مصلحت آنان و برخورداری از حمایت و نظارت حکومت

۳- از دیگر مصداق‌های سرپرستی مرد و وضعیت تبعی زن تقویت فرهنگ حمایت اقتصادی زن توسط خانواده خصوصاً همسر(س.پ.ب.ز.مصوب ۱۳۸۲

تداعی‌کننده این نوع بینش و نگاه هستند در مقوله محلی یا بومی‌گرایی گنجانده می‌شوند. اسناد حوزه اشتغال چند نوع نگاه بومی به زن را دارا است. الف) خانواده با محوریت زن ب) تعمیم رویکرد محلی در سطح کشورهای اسلامی و جهان و انتقاد به گفتمان جنسیتی غرب

الف) خانواده با محوریت زن، این مقوله در دوره‌ها و گفتمان‌های سیاسی مختلف نیز مورد توجه بوده و به عبارتی نقطه مرکزی مدل سیاست‌گذاری اشتغال زنان است. از مصادیق آن عبارت از: برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (ب.ا.ت) بند ۱۸-۳. مشارکت بیشتر زنان در امور اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و اقتصادی با حفظ شئون خانواده و ارزش‌های متعالی شخصیت اسلامی زن، برنامه دوم توسعه (ب.د.ت) در بند ۱۳ خط‌مشی‌های اساسی کاملاً مشابه برنامه اول^۱، بند ب ماده ۱۱۱ برنامه چهارم توسعه (ب.چ.ت)، در جهت تنظیم لوایح مربوط به تحکیم نهاد خانواده، دستیابی به اهداف سیاست‌های کلی خانواده مبنی بر تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن و استیفای حقوق شرعی و قانونی زنان در همه عرصه‌ها در ماده ۱۰۱ برنامه ششم توسعه (ب.ش.ت) و ماده ۱۰۲ این برنامه که مختص خانواده و ارائه راهکارهایی جهت تقویت خانواده بر مبنای شاخص‌های الگو و سبک زندگی اسلامی ایرانی است و حمایت از خانواده از طریق توسعه مشاغل خانگی، تعاونی‌ها و بنگاه‌های خانواده محور را مدنظر دارد، وظیفه صیانت از خانواده، نقش اصلی در خانواده، نقش تربیتی و سازنده زن در خانواده در مقدمه و مواد ۱ و ۱۰ س.ا.ز و مسئولیت زنان در تحکیم بنیان خانواده در بند ۲۱ م.ح.م.ز، همه مصداق‌هایی از اهمیت خانواده با محوریت زن در مجموعه اسناد هستند.

۱-۱۳-۱۳- مشارکت بیشتر زنان در امور اجتماعی، فرهنگی، آموزشی و اقتصادی با حفظ شئون خانواده و ارزش‌های متعالی شخصیت اسلامی زن

ب) **تعمیم رویکرد محلی در سطح کشورهای اسلامی و جهان**، تعمیم رویکرد داخلی و گفتمان خاص جنسیتی جمهوری اسلامی در مجموعه سیاست‌ها در قوانین خاص اشتغال زنان، در دو سطح مدنظر سیاست‌گذار بوده است. سطح اول گسترش این دیدگاه در سطح کشورهای اسلامی و تبادل‌نظر در خصوص استفاده از این نوع نگاه جنسیتی در سطح کشورهای اسلامی که در نهمین نکته سند م.ح.م.ز به آن پرداخته است و سطح دوم در ماده ۸۸ همین سند، اعلام دستاوردهای این دیدگاه‌ها در سطح جهانی است^۱. به بیان دیگر، سیاست‌گذار با فرض تفوق رویکرد جنسیتی بومی خواستار گسترش آن در سطح محلی و جهانی است.

۵-۱-۷. **حضور مشروط در حوزه عمومی**، در اسناد خاص زنان، حضور زن در عرصه عمومی در کنار تحقق شروط دیگر آمده است. این شروط طیفی از گزاره‌ها را در برمی‌گیرد که عبارتند از:

الف) **انجام وظایف و نقش‌های مادری، همسری و مراقبتی در حوزه خصوصی**
ب) **حفظ عفاف در حوزه عمومی**، زن علاوه بر مسئولیت‌های شغلی، مسئول رعایت و حفظ امنیت و عفاف فضای شغلی نیز هست؛ ماده ۱۰۵ م.ح.م.ز این وظیفه را بر دوش زنان نهاده است، پ) **تفکیک فضا در حوزه عمومی**، ایجاد و گسترش فضاهای خاص زنانه در حوزه‌های مختلف جهت حضور زنان در عرصه عمومی، ماده ۱۰۳^۲ م.ح.م.ز حق مشاوره شغلی توسط زنان و ماده ۸۷ آن بر تشکیل و گسترش مراکز تحقیقاتی با مدیریت زنان اشاره می‌کند.

ت) **تفکیک نوع شغل و اهمیت اشتغال زنان در برخی مشاغل**، ماده ۵ س.ا.ز دسته‌بندی مشخصی از مشاغل دارد، شامل: نخست) مشاغلی که پرداختن به آن از سوی شارع مطلوب است مانند مامایی و رشته‌های پزشکی و تدریس، دوم) مشاغلی که با

۱- مسئولیت زنان پژوهشگر در ارائه دیدگاه و تبیین دستاوردهای مثبت دینی و ملی در زمینه مسائل زنان به جهانیان

۲- حق برخورداری زنان از مشاوره شغلی و کاریابی توسط بانوان

ویژگی‌های بانوان از لحاظ روحی و جسمی مناسب است مانند علوم آزمایشگاهی، مهندسی الکترونیک، داروسازی، مددکاری اجتماعی و مترجمی، سوم) مشاغلی که هیچ‌گونه مزیت و برتری در آن برای شاغلان وجود ندارد و ملاک آن تخصص و تجربه است و نه جنسیت (کارگری ساده در سایر رشته‌های فنی و خدماتی) و چهارم) مشاغلی که یا به دلیل منع شرعی یا شرایط خشن کار و یا به دلیل ارزش‌های اعتقادی (فرهنگی و اجتماعی) برای بانوان نامناسب است مانند قضا و آتش‌نشانی.

توجه به ویژگی‌های جسمی و روحی زن و تناسب نوع شغل با آن، در رویکرد جنسیتی دینی مورد توجه است. برخی مفسران با تمسک به آیه ۱۹ سوره نساء^۱، مدعی تناسب امور اقتصادی و نوع و میزان کار زن با ویژگی‌ها و توان وی هستند (طباطبایی، ۱۳۹۴، جلد ۴، ص ۲۵۵ / جوادی آملی، ۱۳۷۵، صص ۲۶۹، ۲۷۰ به نقل از یوسفی، ۱۳۹۰). همچنین توجه به نیاز جامعه زنان به برخی مشاغل مربوط به آن‌ها مورد نظر سیاست‌گذار است. در این راستا در قانونی^۲ در سال ۱۳۷۷ در مجلس پنجم و آیین‌نامه مربوط در سال ۱۳۸۰ در هیات وزیران تصویب می‌شود که مواد مختلفی در خصوص تفکیک جنسیتی در حوزه درمان، مطرح می‌شود. از جمله، ماده ۵ آیین‌نامه، اقدامات تشخیصی، درمانی و مراقبتی در مؤسسات پزشکی باید با حفظ حق اختیار بر اساس موازین شرعی، قانونی و اصول پزشکی توسط کارکنان فنی هم‌جنس به عمل آید مگر در مواردی که به علت ضرورت این امر امکان‌پذیر نباشد. همچنین طی سال‌های پس از انقلاب آمار پزشکان عمومی زن ۱۶ برابر و تعداد پزشکان متخصص زن ۵۰ برابر شده

۱- یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَجِلُّ لَكُمْ أَنْ تَرْتُوا النِّسَاءَ كِرْهًا وَلَا تَغْضَبُوهُنَّ لِنَدَاهُنَّ بِنِعْضِ مَا آتَيْتُمُوهُنَّ إِلَّا أَنْ يَأْتِيَنَّ بِفَاحِشَةٍ مُبِينَةٍ وَعَاشِرُوهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ فَإِنْ كَرِهْتُمُوهُنَّ فَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَيَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا

۲- قانون انطباق فنی و اداری مؤسسات پزشکی با موازین شرع

است (دانشجو، ۱۳۹۷) و اتخاذ رویکرد تبعیض مثبت مبنی بر سهمیه ۲۵ درصدی زنان در آزمون دستیاری پزشکی مصوب ۱۳۷۲ نیز در همین راستاست^۱.

ت) **برابری فرصت مشروط**، گرچه به نظر می‌رسد برابری فرصت گزینه‌ای برابر محورانه و مبتنی بر ارزش‌های تشابه‌محور باشد اما سیاست‌گذار برابری فرصت را مشروط مطرح کرده است. ماده ۶ ق.ک^۲ علاوه بر حمایت قانونی یکسان از مرد و زن امکان فرصت برابر برای اشتغال را مطرح می‌سازد. در سند س.ا.ز ماده ۲ نیز این برابری فرصت به‌عنوان لازمه عدالت اجتماعی در نزد سیاست‌گذار مطرح شده است. اما برابری در بسیاری از اسناد با قیودی همراه است. به‌عنوان مثال در ماده ۱۰۱ م.ح.م.ز حق اشتغال بعد از سن قانونی با رعایت قوانین اسلامی مورد نظر است. سیاست‌گذار در برخی اسناد برابری فرصت را مورد توجه قرار داده است اما به نظر برابری فرصت همراه با قیود اسلامی جهت جلوگیری از نزدیکی به رویکرد تشابه محور مورد توجه اکید سیاست‌گذار بوده است.

علاوه بر موارد فوق، حضور در حوزه عمومی، اغلب برای دو طیف از زنان شامل زنان نخبه و در سطوح بالای دانشی و مدیریتی و زنان محروم به بیان سیاست‌گذار، فاقد سرپرست، مطرح است. به‌عبارت‌دیگر، تدوین سیاست حمایتی جهت حضور گروه زنان متخصص و در سطوح بالای شغلی در عرصه عمومی مورد نظر سیاست‌گذار بوده است.

۱- از دیگر مصادیق تفکیک مشاغل خاص زنان ماده ۲۰ ق.م.ا.ن.ا، نیروی انتظامی می‌تواند زنان را با حفظ موازین

اسلامی در مشاغلی که مستلزم بکارگیری زنان است به‌صورت کارکنان انتظامی یا کارمند استخدام کند.

۲- ماده ۶، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

مقوله‌های مربوط به حضور مشروط زن در عرصه عمومی نشان‌دهنده پذیرش حضور زن در عرصه عمومی است، اما نقش‌های جنسیتی در این شرایط همچنان مطرح هستند.

۲-۵. رویکرد غیرذات‌گرا (تشابه‌محور)

در میان پارادایم‌های توسعه‌ای، رویکرد زن در توسعه که هم‌زمان با گسترش مدرنیزاسیون در دهه ۷۰ مطرح شد، استاندارد مردانه در سیاست‌گذاری را مبنا قرار داده و افزایش برابری و تشابه در مشارکت در عرصه آموزشی و شغلی و به‌طورکلی حوزه عمومی را در نظر دارد. این رویکرد بیشتر بر جنبه‌های تولیدی زنان تمرکز داشته و از نقش بازتولیدی زندگی زنان به دلیل پیش‌فرض تغییر شرایط زنان بعد از دستیابی به قدرت اقتصادی برابر با مردان، چشم‌پوشی می‌کند. پیشنهادهای سیاستی این رویکرد مشابه نظرات زنانه‌نگر لیبرال بوده و به چالش‌های مربوط به روابط جنسیتی ورود نمی‌کند (راسگیر، ۱۹۸۹) بی‌طرفی نسبت به جنسیت، اصلاحات قانونی در جهت برابری و شباهت بیشتر، فرصت برابر، تبعیض مثبت موقت از آن جمله‌اند (تامپسون، ۲۰۰۳) (تانگ، ۱۳۸۷: ۵۷).

رویکرد زنان و توسعه نیز از نیمه دهه ۷۰ با انتقاد از محدودیت‌های نظریه مدرنیزاسیون وارد مباحث سیاست‌گذاری جنسیتی شد. این دیدگاه بر روابط بین زنان و فرآیند توسعه نظر دارد و تحت تأثیر نظریات زنانه‌نگر مارکسیستی و نئومارکسیستی است و غفلت نظریات توسعه از نقش‌های خانگی زنان در فرآیند توسعه را مورد انتقاد قرار می‌دهد و توجه به نقش‌های خانگی و مراقبتی زنان و محاسبه آن در حوزه اقتصادی مورد مطالبه است (راسگیر، ۱۹۸۹).

رویکرد جنسیت و توسعه در دهه ۸۰ و با مبانی فلسفی دیدگاه زنانه‌نگر سوسیالیستی با توجه به نقش‌های مختلف زنان (در تولیدمثل، تولید و مراقبت) و روابط قدرت بین دو جنس شکل گرفت (همان، ۱۹۸۹) بر اساس این رویکرد مدل تحلیل

جنسیتی چون مدل چارچوب نقش سه‌گانه موزر و لوی نیز شکل گرفت که تحلیل جهت برنامه‌ریزی برای توازن نقش‌های سه‌گانه زنان را هدف قرار می‌دهد (آموه، ۲۰۱۶). این رویکرد به دنبال قدرت بخشی به زنان و تقویت عاملیت و خروج زنان از دریافت‌کننده منفعل خدمات رفاهی است و جریان سازی جنسیتی و قدرت بخشی زنان در مالکیت را دنبال می‌کند (راسگیر، ۱۹۸۹). در مجموع رویکردهای توسعه‌ای حذف موانع قانونی مشارکت، افزایش قدرت بخشی به زنان، افزایش برابری را مطالبه و در موضع برابره‌تر و در قالب جریان سازی جنسیتی، اصلاحات ریشه‌ای‌تر جهت ایجاد برابری میان دو جنس را هدف قرار داده‌اند. بدین منظور مدل‌های مختلفی نیز تدوین شده‌اند که مدل مک‌فیل^۱ به‌عنوان یکی از مدل‌های تحلیل جنسیتی، وجود رویکردهای مختلف توسعه‌ای و میزان گرایش به تشابه و تمایز دو جنس و بحث قدرت و حضور در حوزه عمومی و خصوصی را مورد سنجش قرار می‌دهد (کانر و نینگ، ۲۰۱۱). در ادامه مقوله‌های مرتبط با این مفاهیم آمده است.

۵-۲-۱. دستمزد برابر دستمزد برابر به ازای کار برابر، گزاره‌ای است که در بخش‌های مختلف قوانین مربوط به اشتغال (قوانین خاص و عام این حوزه) آمده است. به‌عنوان مثال، بر اساس ماده ۳۸ ق.ک برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد حقوق مساوی پرداخت شود و یا ماده ۹ س.ا.ز در تعیین ارزش کار در شرایط مساوی حق‌الزحمه و مزایای مساوی^۲ را منظور داشته است. همچنین، ماده ۱۰۴ م.ح.م.ز^۲ نیز این را مورد توجه قرار داده است. این اصل به‌عنوان اصول بنیادین کار در سند ب.چ.ت در بند الف ماده ۱۰۱ این قانون نیز آمده است.

۵-۲-۲. برابری فرصت در اشتغال و مهارت‌آموزی، از جمله مصداق‌های این مقوله، ماده ۲ س.ا.ز که اشتغال زنان در مشاغل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی را

1. McPhail

۲- حق برخورداری از مزد و مزایای برابر در شرایط کار مساوی با مردان و سایر زنان

از جمله شرایط تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه می‌داند. بند چهارده ماده ۷ بخش اشتغال سند ب.د.ت، گسترش و تقویت مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و بهره‌برداری کامل از امکانات برای افراد فاقد مهارت و جویندگان کار غیرماهر را در دستور کار اجرا قرار داده است. مهارت آموزشی از طریق کارورزی و شرایط برابر کارورزی برای دو جنس جهت افزایش مهارت‌های شغلی در همین برنامه در بخش مربوط به اشتغال (۷-۱۵) آمده است. مثال‌های دیگر از توجه سیاست‌گذار به مهارت محوری، در سند ب.چ.ت نیز در ماده ۵۲ آمده است که کارکنان آموزش و پرورش را در زمینه مهارت‌های مربوط به فناوری اطلاعات مورد توجه قرار داده است.^۱

۳-۲-۵. قدرت بخشی نهادی، تصمیم‌گیری، سیاست‌های اشتغال زنان سه نوع قدرت بخشی به زنان را دنبال کرده‌اند. ۱. حمایت از اشتغال زنان در قالب تعاونی‌ها و خوداشتغالی، ۲. حمایت از سمن‌ها و نهادهای زنانه و یا نهادهای با مدیریت زنان و ۳. قدرت بخشی زنان از طریق حق دخالت در تصمیم‌گیری. به عنوان مثال، سند ب.د.ت در تبصره ۱۲ تسهیلاتی جهت خوداشتغالی زنان مطرح می‌سازد.^۲ ماده ۱۱۱ سند ب.چ.ت بند د نیز لزوم توجه به سمن‌ها و نهادهای زنانه را مورد توجه قرار می‌دهد. ب.س.ت در ماده ۱۵۱ نیز امکان حضور مسئول زنان در سیاست‌گذاری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را در دستور کار سیاست‌گذاران قرار می‌دهد. همچنین، ماده ۸۲ م.ح.م.ز نیز حق مشارکت بانوان در سیاست‌گذاری را مدنظر قرار داده است.

۴-۲-۵. تبعیض مثبت، این مقوله اگرچه از مطالبات سیاستی نظریات زنانه‌نگر لیبرالی جهت افزایش حضور زن در حوزه عمومی است؛ اما به لحاظ مفهومی در اسناد

۱- بند الف ماده ۱۵۰ ب.س.ت نیز به دستگاه‌های اجرایی اجازه می‌دهد درصدی از اعتبارات جاری و عمرانی خود را برای اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت (خارج از نظام آموزش عالی رسمی) هزینه کنند. ماده ۵۴ ب.چ.ت، دوره‌های آموزش ضمن خدمت جهت افزایش سطح کارایی و مهارت‌های شغلی.

۲- از دیگر مصادیق توجه به خوداشتغالی بند ب ماده ۱۵۸ ب.س.ت در خصوص طرح‌های لازم برای افزایش فرصت‌های اشتغال زنان

در سه جهت، توانمندسازی، آشتی نقش و اصلاحات ساختاری قابل‌شناسایی است و با گزینه‌هایی از رویکردهای مختلف توسعه‌ای همراستا است. برخی از سیاست‌های تبعیض مثبت حضور زن در عرصه عمومی را تسهیل می‌کند، مانند ۱. سیاست‌های تبعیض مثبت در جهت افزایش توانمندی‌ها و مهارت‌ها و صرفاً برای زنان ۲. سیاست‌های آشتی نقش که به انجام هم‌زمان نقش‌های مختلف زنان کمک می‌کند. اما برخی از سیاست‌های تبعیض مثبت می‌تواند منجر به ایجاد تغییرات ساختاری و هنجاری و در جهت برابری بیشتر شود که از آن به‌عنوان ۳. تبعیض مثبت در جهت تغییر ساختاری یاد می‌شود که در گفتمان جنسیت و توسعه برگرفته از نظریات زنانه‌نگر سوسیالیستی قرار دارد. مفاهیمی چون تقسیم‌کار، تغییرات در نگرش جامعه نسبت به توانمندی زنان در این حوزه قرار دارند.

۱) **توانمندسازی زنان**، به‌عنوان مثال درب. چ.ت توانمندسازی زنان جهت برآوردن نیازهای موردنیاز جامعه چون آشنایی با فناوری مطرح شده است و یا کمک به تقویت نهادهای زنانه و قدرت بخشی به زنان از طریق امکان‌سازی شکل‌گیری تشکل‌های مردم‌نهاد با مدیریت زنان و تعاونی‌های زنانه در عرصه اشتغال مدنظر سیاست‌گذار بوده است. ماده ۵۲ بند ل^۱ سند ب.چ.ت و ماده ۵۴ همین سند مبنی بر افزایش مهارت شغلی به‌ویژه برای زنان و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت متناسب با مشاغل مورد تصدی کارکنان به‌منظور افزایش سطح کارایی و ارتقای مهارت‌های شغلی آنان (به‌خصوص برای زنان) از طریق آموزش‌های کوتاه‌مدت و ماده ۹۵ بند د که افزایش توانمندی و مهارت‌های شغلی و زندگی به‌ویژه برای سه دهک پایین درآمدی و ماده ۱۱۱ تقویت مهارت‌های زنان متناسب با نیازهای جامعه را مدنظر داشته‌اند.

۲) **آشتی نقش**، از چند منظر مورد توجه سیاست‌گذار است. اول، آشتی نقش در حوزه عمومی که برای این منظور زنان متخصص و در سطوح بالای تحصیلی و شغلی

۱- بند ل ماده ۵۲: روزآمد کردن دانش و مهارت کارکنان آموزش و پرورش در زمینه فناوری اطلاعات

مورد توجه بوده‌اند و رویکرد دوم آشتی نقش برای سایر زنان از طریق امکان اشتغال در فضای خانگی است. سیاست‌گذار برای زنان متخصص و در رده‌بالا آشتی نقش و برای سایر زنان تسهیلات برای سال‌های اولیه زندگی کودک و شغل مادرانه و یا بازگشت به خانه و مشاغل خانگی را پیشنهاد می‌دهد. برخی از مصداق‌های این نگرش در متون و اسناد شامل موارد زیر است:

در س.ا.ز ماده ۷ مبنی بر تسهیلات برای زنان متخصص تا برای خانواده از فعالیت اجتماعی دست نکشند؛ در این سند در ماده ۱۲ فرصت‌های شغلی مناسب برای مادران خانه‌دار در محیط خانه و در کنار فرزندان بدون محدودیت وقت و با منظور کردن مزد در قبال کار و تسهیلات تعاونی نیز مطرح شده است. در سند ب.د.ت بخش اشتغال (۶-۳)، توسعه و حمایت از مشاغل کوچک و خانگی را مدنظر قرار داده است. در ق.ک ماده ۷۸ نیز الزام کارفرما بر ایجاد مراکز مناسب چون شیرخوارگاه و یا مهدکودک جهت نگهداری کودک و شیرخوار آمده است.

۳) اصلاحات ساختاری، از چند منظر در سیاست‌های حوزه اشتغال قابل‌درک است. ۱. سیاست‌هایی که موجب افزایش حضور پدر در انجام وظایف تربیتی کودک می‌شوند. به عبارتی ماده ۳۷ سند م.ح.م.ز این موضوع را تحت عنوان حق مشارکت و حمایت در تربیت فرزند برای زن قائل شده است. از طرف دیگر حضور پدر در واقعه تولد نیز در قالب مرخصی پدرانه مطرح شده است، طبق ماده ۱۰۳ بند الف قانون ب.ش.ت، از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون کلیه مردان شاغل در قوای سه‌گانه، بخش‌های دولتی و عمومی غیردولتی که صاحب فرزند می‌شوند از سه روز مرخصی تشویقی برخوردار می‌گردند. ۲. تدوین قوانینی که موجب اصلاح بینش جامعه نسبت به توانمندی‌های زنان می‌شوند. در سند س.ا.ز در ماده ۸ تحت عنوان "اصلاح بینش جامعه نسبت به اشتغال زنان جهت حضور زنان در سازندگی کشور" و یا در ب.چ.ت در ماده ۱۱۱ بند الف مبنی بر تغییر باور جامعه نسبت به توانایی‌های زنان مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین، اصلاحات ساختاری در چند حوزه مدنظر سیاست‌گذار بوده

است. از طرفی ذهنیت جامعه و رفع نگرش منفی فرهنگی نسبت به توانمندی‌های زنان جهت حضور در عرصه‌های اجتماعی، و از جانب دیگر افزایش حضور مرد در حوزه خصوصی و دخالت در تربیت فرزند... بند ۳۷ م.ح.م.ز. برخورداری از مشارکت و حمایت همسر در تربیت فرزند را به‌عنوان حقی برای زنان در نظر گرفته است و یا همکاری و تعاون اعضای خانه در امور خانه در ماده ۳ س.ا.ز آمده است. اصلاحات ساختاری جهت ایجاد برابری میان دوجنس که در رویکرد جنسیت و توسعه وجود دارد در مجموعه اسناد نسبت به دیگر رویکردها نقش کم‌رنگی دارد.

جریان سیاست‌گذاری اشتغال زنان در کنار مقولات بازتاب‌دهنده رویکردهای بومی از تغییرات و تحولات و سیاست‌های جهانی نیز تأثیر پذیرفته است. رویکردهای جهانی با شاخص‌ها و استانداردهای مشخص، افزایش حضور زنان در عرصه اشتغال را از طریق جریان سازی جنسیتی دنبال می‌کنند.

۵-۲-۵. رویکرد جهانی، در حوزه اشتغال از چند بعد قابل بررسی است.

۱. پذیرش برخی از مقاله‌نامه‌های سازمان جهانی کار در حوزه اشتغال، ۲. تأثیرپذیری اسناد از شاخص‌ها و طرح‌ها و رویکردهای بین‌المللی حوزه اشتغال.

یکی از این طرح‌ها کار شایسته است که در ب.چ.ت ماده ۱۰۱ که در دولت اصلاحات تدوین شده است؛ دولت را موظف به تدوین برنامه ملی توسعه کار شایسته به‌عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه بر اساس راهبرد سه‌جانبه‌گرایی که متضمن عزت‌نفس، برابری فرصت‌ها و آزادی و امنیت نیروی کار می‌کند. ب.پ.ت که در دولت اصول‌گرا تدوین شده است، در ماده ۲۵ به آن می‌پردازد^۱ که تدوین این سند با

۱- ماده ۲۵ وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است حداکثر تا پایان سال اول برنامه، سند ملی کار شایسته را حسب مصوبات سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار و حقوق کارگران و کارفرمایان در جهت تثبیت حقوق بنیادین کار و برای بهبود روابط کارگر و کارفرما به شکل سه‌جانبه و با مشارکت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تنظیم نماید.

تأخیر در بند ۴ ماده ۲۴ برنامه ششم توسعه در دستور کار قرار می‌گیرد.^۱ همچنین، در ب.پ.ت نیز ماده ۲۴ به منظور ارتقاء شاخص توسعه انسانی به سطح کشورهای با توسعه انسانی بالا و هماهنگی رشد شاخص‌های آموزش، بهداشت و اشتغال در کشور، لزوم تدوین سند راهبردی «ارتقاء سطح شاخص توسعه انسانی» را مطرح می‌سازد. پذیرش مقاله نامه‌های بین‌المللی نیز تا حدودی پذیرش رویکرد جهانی نسبت به اشتغال زنان را نشان می‌دهد. از جمله مقاله‌نامه ۱۱۱ (مصوب ۱۳۴۳/۲/۱۷) که ماده ۱ بند الف که هرگونه تفاوت و محرومیت و یا تقدم بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت و... را در امور استخدام ممنوع می‌کند. مقاله نامه شماره ۱۰۰ (مصوب ۱۳۵۱/۲/۱۸) نیز مبنی بر برابری اجرت کارگران زن و مرد در قبال کار هم ارزش، موافقت با منع تبعیض در دستمزد را نشان می‌دهد.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سیاست‌های اشتغال زنان در ایران با مسائلی در سطح گفتمانی مواجه هستند که جریانی از رویکردهای متفاوت و گاه متناقض در امر سیاست‌گذاری اشتغال را ایجاد می‌کنند. وجود نهادهای مختلف با رویکردهای متفاوت نسبت به اشتغال زنان طیف‌هایی از توافق و حمایت تا مخالفت و عدم حمایت را دربر می‌گیرند که در نتیجه آن مجموعه‌ای از سردرگمی‌ها و تناقض‌ها در سیاست‌ها قابل مشاهده است و دستیابی به وفاق در سطح گفتمانی در این حوزه با توجه به تغییرات جامعه و اهمیت اشتغال زنان، لازم به نظر می‌رسد.

۱- ز- دولت مکلف است به منظور نیل به رشد و توسعه اقتصادی بر پایه عدالت نسبت به اعمال سیاست‌های اشتغال‌زایی، مهارت‌افزایی و ارتقای دانش حرفه‌ای و حمایت از مشاغل کوچک خانگی و دانش‌بنیان مبتنی بر سند ملی کار شایسته که حداکثر تا پایان سال اول اجرای قانون برنامه با پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اتاق تعاون و سازمان به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید اقدام کند.

سیاست‌ها آرمان‌های متعددی برای زنان دارند. که برخی از این آرمان‌ها عملاً همسو نیستند و بندهای متناقض و محدودکننده بسیاری در ساختار کلان نسبت به اشتغال زنان وجود دارد که حتی مشروعیت‌بخشی اشتغال برای همه زنان را با موانعی مواجه می‌سازد. در عین اینکه گزاره‌های رویکرد ذات‌گرایانه به‌نوعی در دوره‌های مختلف و گفتمان‌های سیاسی مختلف حکم‌فرماست در برخی دوره‌ها مقولاتی از رویکردهای توسعه‌ای نیز در سیاست‌ها گنجانده شده‌اند که عملاً در بسیاری از موارد مجال تحقق نیافته‌اند.

مطالعه کرمی‌قهی در خصوص تحلیل گفتمان برنامه‌های توسعه نیز این عدم وفاق در مورد وضعیت سیاست‌گذاری زنان در برنامه‌های توسعه را نشان می‌دهد. به‌بیان‌دیگر، در برنامه سوم و چهارم توسعه که در گفتمان اصلاح‌طلب قرار دارد تلفیقی از رویکردهای توانمندسازی و جنسیت و توسعه و در جهت حضور بیشتر زنان در عرصه اشتغال تدوین شده و برنامه پنجم به‌عنوان نمادی از گفتمان اصول‌گرا با رویکرد خانواده‌گرایی در جهت حضور بیشتر زنان در خانواده است (کرمی‌قهی، ۱۳۹۱). اما این برنامه‌ها در کنار قوانین دیگر خاص زنان و غلبه رویکرد ذات‌گرایانه آن‌ها قرار دارد.

سیاست‌های اشتغال زنان گزاره‌هایی از حمایت و ایجاد تغییر در نگرش جامعه نسبت به اشتغال زنان و تغییر در ساختار خانواده در جهت افزایش حضور مرد در حوزه خانگی و افزایش مهارت و توانمندی زنان جهت رسیدن به موضع برابری، تا مخالفت با اشتغال و یا در حاشیه ماندن اشتغال برای زنان را در برمی‌گیرد. درحالی‌که وفاق در سطح قوانین و سیاست‌های رسمی اشتغال زنان مقدمه‌ای در راستای بهبود اشتغال زنان است.

براین‌اساس محیط سیاستی مشخص و متناسب با قوانین و دارای چشم‌انداز قابل‌تعریف و شفاف در حوزه اشتغال زنان لازم است. به‌بیان‌دیگر، باید بتوان با تحلیل سیاست‌ها رویکرد مشخص اسناد را تعریف کرد و مجموعه اسناد اشتغال در ایران فاقد رویکرد مشخص در حوزه اشتغال زنان هستند و گزاره‌هایی از رویکردهای متعدد در

زمینه اشتغال زنان را در خود جای داده‌اند. در کشورهایی که برابری جنسیتی در سیاست‌ها به‌عنوان چشم‌انداز سیاستی تعریف می‌شود هرگونه قانون و سیاستی که در خلاف این جهت باشد مورد انتقاد قرار می‌گیرد. به عبارتی، مضامینی که ویژگی‌های مشخصی برای زنان توصیف می‌کند تحت عنوان عقاید قالبی توصیفی^۱ و یا مضامینی که ویژگی‌های مشخصی را از زنان انتظار دارند، با عنوان عقاید قالبی تجویزی^۲ توصیف می‌شوند (بابیت زهر، ۲۰۱۱) و سیاست‌ها توجه به عدم دخالت این نوع عقاید در مضامین سیاستی را در دستور کار خود قرار می‌دهند.

در مجموعه سیاست‌های اشتغال زنان، سیاست‌گذار با اولویت قرار دادن خانواده مرد نان‌آور و زن‌خانه‌دار و اهمیت مادری، همسری و وظایف مراقبتی برای زنان و توجه به نقش تفاوت‌های فیزیولوژیک در تعریف وظایف مشخص برای دوجنس و عدم اعتقاد به عبارت تصورات قالبی از این مضامین، تفاوت‌ها را ناشی از خلقت متفاوت و مکمل‌محور بودن تفاوت‌های زن و مرد می‌داند. بنابراین، در نظر سیاست‌گذار وقع‌نهادن بر این تفاوت‌ها به‌عنوان حقی برای زنان مطرح است.

سیاست‌گذار ضمن باور به مفاهیم مذکور، گزاره‌های پراکنده‌ای از برابری و تشابه را نیز دنبال می‌کند. به‌عبارت‌دیگر سیاست‌گذار افزایش حضور زن در حوزه عمومی را با پذیرش مضامین مطرح‌شده، موردحمایت نیز قرار می‌دهد. این حمایت از تغییر نگرش جامعه نسبت به توانمندی زنان و افزایش مهارت و خوداشتغالی آنان را نیز در برمی‌گیرد. اما اگرچه سیاست‌گذار در برخی موارد نخبه‌محوری و شایسته‌سالاری را در حوزه اشتغال دنبال می‌کند و علی‌رغم باور به برابری دستمزد در برابر کار یکسان برای زن و مرد، از حیث نتیجه این شرایط منجر به برابری در کسب درآمد و جایگاه شغلی میان زن و مرد نمی‌شود. به عبارتی، سیاست‌گذار ضمن تأکید بر برابری دستمزد در اسناد مختلف به دلیل اعتقاد به لزوم سرپرستی مرد در خانواده حمایت‌های ویژه چون

1. Descriptive
2. Prescriptive

حق عائله‌مندی را برای اکثریت مردان سرپرست و اقلیت زنان سرپرست در نظر گرفته است.

بنابراین، اگرچه سیاست‌گذار به گزینه‌های مبتنی بر برابری و تغییر هنجارها و نقش‌ها نیز پرداخته است و قدرت بخشی به زنان را در مواردی مورد توجه قرار داده است، اما اولویت اصلی در اسناد حفظ هنجارها و نقش‌ها مبتنی بر تفاوت بوده و این مضامین دارای بار تأثیرگذاری بیشتری در مجموعه اسناد است. به نظر می‌رسد با توجه به تغییر و تحولات جامعه و گسترش پوشش آموزش و تحصیلات عالی برای زنان و گرایش دولت‌ها به کاهش بار مسئولیت‌های حمایتی، دستیابی به وفاق در خصوص اشتغال زنان و همسوسازی رویکردهای مختلف قوانین خاص و عام زنان و همگام‌سازی سیاست‌های مختلف جهت حمایت از آنان و درمجموع حمایت از خانواده بتواند پاسخگوی بهتری در شرایط جدید باشد.

منابع

- باقری، معصومه؛ ملتفت، حسین و شریفیان، هدایت. (۱۳۸۸)، «بررسی تأثیر اشتغال زنان بر هرم قدرت در خانواده»، *خانواده پژوهی*، سال پنجم، شماره ۱۸: ۲۴۷-۲۶۲.
- بستان، حسین. (۱۳۸۸)، *اسلام و تفاوت‌های جنسیتی در نهادهای اجتماعی*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تهران: وزارت کشور، اداره کل امور بانوان.
- تاج مزینانی، علی‌اکبر و یاسری، زینب. (۱۳۹۲)، «بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران»، *مطالعات راهبردی زنان*، سال پانزدهم، شماره ۵۹: ۷-۵۸.
- تانگ، رزمی. (۱۳۹۵)، *نقد و نظر: درآمدی جامع بر نظریه‌های فمینیستی*، ترجمه: منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- ترکمن، سولماز و فتحی، سروش. (۱۳۹۵)، «تحلیل اثرهای اشتغال زنان در کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)»، *زن و جامعه*، سال هفتم، شماره ۴: ۱۳-۲۶.
- توسلی، افسانه و سعیدی، وحیده. (۱۳۹۰)، «تأثیر اشتغال زنان بر ساختار قدرت در خانواده‌های شهر ایوانکی»، *زن در توسعه و سیاست*، سال نهم، شماره ۳: ۱۳۳-۱۴۹.
- خبرگزاری دانشجو. (۱۳۹۷)، «رشد ۱۶ برابری پزشکان عمومی زن نسبت به زمان پیروزی انقلاب، گفتگو با فاطمه آلیا»، تاریخ دسترسی (۱۳۹۷/۱۱/۱۴)، آنلاین: <https://snn.ir/fa/news/743204/>
- رستمی، الهه. (۱۹۹۹)، *جنسیت، اشتغال و اسلام‌گرایی: تحقیقی در نقش اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران*، ترجمه: رؤیا رستمی، تهران: نشر جامعه ایرانیان.
- رضادوست، کریم و حسین‌زاده، علی‌حسین. (۱۳۸۶)، «چالش‌های اجتماعی اشتغال زنان»، *توسعه انسانی*، سال اول، شماره ۴: ۲۷-۴۸.
- ریتزر، جورج و گودمن، داگلاس جی. (۱۳۹۰)، *نظریه جامعه‌شناسی مدرن*، ترجمه: خلیل میرزایی و عباس لطفی زاده. تهران: نشر جامعه‌شناسان.
- زعفرانچی، لیلا (۱۳۸۸)، *اشتغال زنان (مجموعه مقالات و گفتگوها)*، تهران: ریاست جمهوری، مرکز امور زنان و خانواده.
- زیبایی‌نژاد، محمدرضا. (۱۳۹۱)، *مجموعه مقالات و گفتگوها*، قم: مرکز نشر هاجر.
- ساروخانی، باقر و گودرزی، ثریا. (۱۳۸۸)، «اثرات اشتغال زنان بر خانواده (تحقیقی در بین زنان شاغل و متأهل وزارت کار و امور اجتماعی)»، *جامعه‌شناسی معاصر*، سال دوم، شماره ۵۱: ۷۸-۱۰۵.

تحلیل جنسیتی سیاست گذاری اشتغال در ایران ... ۳۳

- سیگر، جونى و مدنى قهفرخى، سعید. (۱۳۹۵)، *زنان در جهان و ایران*، ترجمه: سید مهدى خدایى، تهران: نشر روزنه.
- سوزنچى، حسین. (۱۳۹۳)، «الگویى اسلامى برای تحلیل مسائل زن و خانواده و کاربرد آن در عرصه سیاست گذاری»، *دین و سیاست فرهنگى*، سال پنجم، شماره ۴۳-۱: ۷۸.
- صادقى فسایى، سهیلا و خادمى، عاطفه. (۱۳۹۴)، «فرا تحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان»، *زن در فرهنگ و هنر*، سال هفتم، شماره ۲: ۲۴۳-۲۵۶.
- صفرى شالى، رضا. (۱۳۹۴)، «تحلیل گفتمان عدالت جنسیتی در لوایح و برنامه‌هاى توسعه اقتصادى اجتماعى و فرهنگى جمهورى اسلامى ایران»، *مطالعات جامعه‌شناختى*، سال بیست و دوم، شماره ۲: ۲۳۷-۲۱۱.
- طباطبایى، سید محمدحسین. (۱۳۷۰)، *تفسیر المیزان*، ترجمه: محمدرضا صالحى کرمانى، جلد چهارم. تهران: بنیاد علمى و فکرى علامه طباطبایى با همکارى مرکز نشر فرهنگى رجاء.
- علاسوند، فریبا. (۱۳۸۲)، *نقد کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان*، قم: مرکز مدیریت حوزه علمیه.
- على اکبرى صبا، روشنگر. (۱۳۹۵)، «ویژگی‌هاى خانوارهاى زن سرپرست در گروه‌هاى مختلف وضع زناشویى سرپرست خانوار»، *آمار*، سال چهارم، شماره ۱۹: ۹-۱۵.
- على پور، پروین؛ زاهدی، محمدجواد؛ ملکی، امیر و جوادی یگانه، محمدرضا. (۱۳۹۶)، «تحلیل گفتمان عدالت جنسیتی در برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادى، اجتماعى، فرهنگى جمهورى اسلامى ایران»، *مطالعات و تحقیقات اجتماعى در ایران*، سال ششم، شماره ۲۰۳: ۲۳۹.
- فروتن، یعقوب. (۱۳۸۸)، «جامعه‌شناسى دین و جنسیت: بررسى نظرى و تجربى با تأکید بر اشتغال زنان»، *مسائل اجتماعى ایران*، سال شانزدهم، شماره ۶۹: ۱۰۷-۱۳۸.
- قدرتى، حسین. (۱۳۹۴)، «فراز و فرود اشتغال زنان در ایران و تفاوت آن با روندهاى جهانى»، *توسعه اجتماعى (توسعه انسانی سابق)*، سال نهم، شماره ۳: ۲۹-۵۲.
- کرمى قهئى، محمدتقى. (۱۳۹۱)، «تحلیل گفتمان سه برنامه توسعه با رویکردى به مسائل زنان و خانواده»، *برنامه‌ریزى رفاه اجتماعى*، سال چهارم، شماره ۱۳: ۴۷-۷۴.
- کریمى، زهرا؛ جهان‌تیغ، الهام و ابراهیمی پورفائز، سهند. (۱۳۹۵)، «جایگاه زنان در بازار کار کشورهاى درحال توسعه مسلمان و غیرمسلمان (۱۹۹۵-۲۰۱۰)»، *پژوهش‌نامه زنان*، سال هفتم، شماره ۱: ۱۵۵-۱۷۸.

- مرکز آمار ایران (۱۳۹۰). سرشماری عمومی نفوس و مسکن. آنلاین:
https://amar.org.ir/Portals/0/Files/1390_CN/eghamat.pdf
- مطهری، مرتضی. (۱۳۷۴). *نظام حقوق زن در اسلام*. تهران: انتشارات صدرا.
- وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. (۱۳۸۲). *ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (موج دوم)*. تهران: دفتر طرح‌های ملی.
- هال، استوارت و گبین، برم. (۱۳۹۰). *درآمدی بر فهم جامعه مدرن*. کتاب یکم: *صورت‌بندی‌های مدرنیته*. ترجمه: محمود متحد؛ عباس مخیر؛ حسن مرتضوی؛ مهراں مهاجر و محمد نبوی، تهران: نشر آگه.
- همتی، فریده. (۱۳۹۰). *سیاست اجتماعی نظریه‌های کلاسیک*. مدرن، پست‌مدرن و مطالعات *مقایسه‌ای*. تهران: نشر جامعه‌شناسان.
- یوسفی، احمدعلی. (۱۳۹۰). «سیاست‌های راهبردی در اشتغال زنان از دید آموزه‌های اسلامی»، *اقتصاد اسلامی*، سال دهم، شماره ۳۹: ۶۳-۸۴.

- Amoah, John oti. (2016). "Gender Analytical frameworks and tools", Accessible at:
<https://www.canwach.ca/resource/gender-analytical-frameworks-and-tools>
- Gaus, Gerald F. and Kukathas Chandran. (2004). *Handbook of Political Theory*, London, Sage Publications.
- Goulding, Kristine. (2013). *Gender dimension of national employment policies*. Geneva: International Labor Office.
- Harvey, Lee (1990). *Critical Social research*. London: Unwin Hyman-
- Hunt, Juliet. (2004). "Introduction to gender analysis concepts and steps", *Development Bulletin*, 64, 100-106.
- O'Connor, Mary Katherine and Netting F. Ellen. (2011). *Analyzing Social Policy multiple perspectives for critically understanding and evaluating policy*. New Jersey, NJ: Wiley.
- Rathgeber, Eva.M. (1989). "WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice", *Ottawa*.: International Development Research Center.
- Thompson, Audrey. (2003). "Caring in Context: Four Feminist Theories on Gender and Education", *Blackwell Publishing*, 33, (1), 9-65.
- Zeher, Donna Bobbitt. (2011). " Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace", *Sage journal*, 25(6), 764-786.