

آسیب‌شناسی رفاه زنان شاغل با تأکید بر اجرای حقوق حمایتی

(مورد مطالعه: شکوایه‌های ارائه شده به ادارات تعاون، کار و رفاه

اجتماعی شهر تهران)

زینب قتولی*، فرح ترکمان**، عالیه شکرپیگی***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۹

چکیده

بحث از اشتغال زنان و رفاه آنان رابطه تنگاتنگی با جایگاه قانون و به‌ویژه کیفیت و ضمانت اجرایی آن در جامعه دارد. این قوانین به‌عنوان قوانین حمایتی در جوامع مدرن، بخش لاینفکی از وضعیت رفاهی و اشتغال زنان محسوب می‌شوند. تحقیق حاضر به آسیب‌شناسی رفاه وضعیت اشتغال زنان بر اساس قوانین حمایتی مندرج در قانون اساسی ایران پرداخته شده است. بر اساس سؤالات و اهداف تحقیق از روش تحلیل محتوا با تکنیک اسناد و مدارک استفاده شد. در تکنیک مذکور برای مطالعه اسناد نوشتاری و تعیین مقولات، تحلیل محتوای مقوله‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. اسناد مورد مطالعه به‌عنوان جامعه مورد بررسی همان شکوایه‌ها و دادخواست‌های زنان شاغل است که طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ به ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهران ارائه گردیده است. از میان تعداد ۶۳۵۰۲ پرونده مربوط به شکایات زنان، ۳۸۰ دادخواست مورد بررسی قرار گرفته و بر اساس یافته‌ها آمارهای قابل‌تأملی از مغایرت در قوانین و کیفیت و اجرای آن در خصوص اشتغال زنان دیده می‌شود. از میان ۳۳۲ شکایت مطروحه تنها ۱۶۵ مورد یعنی ۴۹/۶۹ درصد به سرکار بازگشته‌اند و از میان زنان دارای مرخصی زایمان نیز که ۱۰۶ مورد بوده‌اند، در نهایت تنها ۳۵/۸۴ درصد از این افراد یعنی ۳۸ مورد توانسته‌اند به سرکار خود بازگردند. وجود این موارد مبین ناکافی بودن کیفیت قوانین و ضمانت‌های اجرایی در حق

* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گروه‌های اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
zeinab.gh63@gmail.com

** استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
ft.134033@gmail.com

*** استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
ashekarbeugister@gmail.com

زنان شاغل است. به‌طور کلی یافته‌ها نشان می‌دهد که هرچند قوانین حمایتی توانسته‌اند بخشی از مطالبات زنان از طریق مواد تدوین شده در قوانین کار از جمله ماده ۶۴، ۷۱، ۱۴۸، ۱۵۸ و ۱۶۵ را برآورده کنند و حقوق زنان را حتی به شکلی جزئی به آنان بازگردانند، اما هنوز آسیب‌ها و موانعی در خصوص کیفیت و اجرای قوانین حمایتی و همچنین نوع احکام و آراء صادره از سوی هیأت‌های نظارتی به چشم می‌خورد.

واژه های کلیدی: قوانین حمایتی، زنان، آسیب‌شناسی، اشتغال، رفاه، ضمانت اجرایی، کیفیت قوانین، تهران

مقدمه و طرح مسئله

اشتغال و استقلال مالی برای رفاه و توسعه جایگاه زنان عنصری اساسی و کلیدی است. اشتغال در اصطلاح، به معنی انجام وظایفی است که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدف از آن، تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. کار بر همین مبنا امری است که همواره در دستورات اخلاقی و دینی و حتی در اندیشه‌های اجتماعی مدرن جایگاه رفیع و مهمی در زندگی افراد دارد. مارکس جایگاه کار آزاد را در آزادی افراد می‌ستود و گیدنز^۱ معتقد است که: "کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالا و خدمات سروکار دارند" (گیدنز، ۱۳۸۷: ۵۱۷). بدین تقدیر، انسان همواره انسانی است اقتصادی که به میانجی روابط کاری و شغلی خویش در مناسبات اجتماعی - سیاسی مشارکت دارد و در جهت رفاه گام برمی‌دارد. هرچند در اعصار گذشته، کار و اشتغال بیشتر یک امر مردانه تلقی می‌شد، اما در عصر مدرن به عنصری کلیدی در حیات اجتماعی تمام افراد مبدل گردیده است.

عمومی شدن اشتغال و گرایش زنان به حوزه اشتغال موجب شد تا قوانین و حقوق کار و اساسنامه‌های بین‌المللی کار، تغییرات بسیاری یافته و مجموعه وسیعی از دستورالعمل‌ها و الگوهای مربوط به کار در دستور کار قرار بگیرد. مطابق معیارهای

1. Anthony Giddens

بین‌المللی کار، اعمال تبعیض مذهبی و دینی در روابط کار ممنوع شد. در زمینه اشتغال ارائه خدمات و تسهیلات به زنان و همچنین تشویق کارفرمایان به استخدام زنان از طریق معافیت مالیاتی یا تخصیص خدمات دولتی به آنها، تدابیری مفید برای رفع تبعیض از زنان شاغل بود. اورلوف^۱ معتقد است: "سیاست‌گذاری اشتغال زنان در ارتباط وثیق با سیاست‌های رفاه خانواده قرار دارد که به دنبال تضمین دو هدف اصلی برقراری تعادل بین مسئولیت‌های والدین - به‌ویژه مادران - در دو دنیای کار و زندگی و برآورده شدن نیازهای اولیه کودکان در چارچوب خانواده - به‌ویژه از طریق حمایت‌های درآمدی والدین - هستند. همچنین این حوزه از سیاست‌گذاری در پی زمینه‌سازی برای ورود زنان به بازار کار، بر اساس الگوهای شغلی متفاوت کار تمام‌وقت، نیمه‌وقت، پاره‌وقت و انعطاف‌پذیر مطابق با الگوی سیاست جنسیتی اتخاذ شده توسط نظام‌های رفاهی کشورهای مختلف می‌باشد" (Orloff, 2014: 12-14).

ضرورت بحث از اشتغال زنان خود موجب طرح دعوی آسیب‌شناسی جایگاه زنان در حوزه اشتغال گردید. آسیب‌شناسی اشتغال زنان با تأکید بر اجرای حقوق حمایتی، برای رفاه زنان شاغل و دستیابی آنان به شرایط مناسب‌تر کار، بسیار مهم و حیاتی است. به‌طوری‌که بر اساس دیدگاه استر بوزروپ^۲ "فرآیند رشد اقتصادی در عصر مدرن با تبعیض علیه زنان همراه بوده که خود موجب وابستگی‌های بیشتر زنان در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی بوده است. با تعریف ناعادلانه نقش زن در عرصه توسعه و برنامه‌های سطح کلان، زنان بیش از دوران سنتی به حاشیه اقتصاد و تولید رانده شده و به‌مثابه نیروی کار ارزان مورد استثمار قرار گرفته‌اند" (Boserup, 1970: 17).

در ایران نیز به‌زعم تغییراتی که در پی رویارویی با مدرنیته در حوزه اشتغال و رفاه اجتماعی روی داد، مسئله اشتغال زنان و قوانین مربوط به آن از همان آغاز و به‌ویژه در عصر قاجار به یک مسئله کلیدی در سیاست‌گذاری‌ها مبدل شد. در پی حضور زنان شاغل

1. Orloff

2. Ister Boserup

در بازار، قوانین حمایتی و تأکید بر کاهش آسیب‌های ناشی از کار بسیار مورد توجه دولت‌ها و نهادهای مدنی قرار گرفت. اما علیرغم سپری شدن بیش از یک قرن از تنظیم قوانین حمایتی، اجرای این قوانین همچنان با مشکلات و آسیب‌هایی همراه بوده است. تأکید بر اجرایی شدن قوانین حمایتی کار هر چند می‌تواند راهگشای رهایی زنان از شرایط ناعادلانه کار و ایجاد رفاه و امنیت برای ایشان باشد، اما در عمل به آسیب‌ها و مصائب زنان پایان نداده و همچنان زنان را با مشکلات حقوقی بیشتری روبرو ساخته است. در ایران تلاش زنان برای احقاق حقوق خود و تدوین قوانین حمایتی برای اشتغال آنان را می‌بایست محصول تصادم و رویارویی زنان ایرانی و تمدن غربی و تلاش عمومی جامعه به تدوین قوانین کار دانست. این رویارویی هر چند در دوره قاجاری شروع شده بود، اما شدت یافتن آن در دوران رضاشاه و ارتباط بیشتر ایرانیان با غربی‌ها موجب شد تا خود رضاشاه بیش از هر چیز بر تغییر در چهره و لباس و پوشش زنان و تشویق به حضور آنان در بازار و جامعه به‌عنوان نشانه‌ای از موفقیت و پیشرفت تأکید کند. بعد از انقلاب اسلامی قوانین کار بیشتر به‌سوی قوانین حمایتی گرایش پیدا کرد. چنانچه در مصوبه سال ۱۳۵۸ این مسئله که کارگاه‌های بیش از ده نفر کارگر باید محلی را برای نگهداری از کودکان در نظر بگیرند، به قوانین کار افزوده شد. در سال ۱۳۶۸ بعد از پایان جنگ تحمیلی شرایط برای تغییرات مناسب قوانین کار برای کار زنان و دیگر مستخدمین هموارتر شد. در اصلاحات سال ۱۳۶۸ توجه ویژه‌ای به حقوق زنان دیده می‌شود (قلعه‌دار، ۱۳۹۶: ۱۲).

این تحقیق به شکلی آسیب‌شناختی در تلاش است تا آسیب‌ها و مشکلات ناشی از اجرای قوانین حمایتی را مورد بررسی قرار بدهد. این آسیب‌ها نشان می‌دهد که چگونه قوانین حمایتی کار با مشکلاتی در حوزه اجرایی روبرو است. اهمیت اجرا کردن قوانین حمایتی و مشمولیت بیشتر آن در اصل تلاشی است برای بیرون کشیدن قوانین از وضعیت انتزاعی و عملی شدن چتر حمایتی قوانین بر سر زنان. در طی بررسی این سؤال، تلاش می‌شود به سؤال کلیدی پرداخته شود:

- آیا اجرای قوانین حمایتی توانسته است به درخواست مطالبات حقوقی زنان کمک کند؟

- آیا سیل عظیمی از قوانین، احکام و آراء صادره از سوی هیأت‌های قانون‌گذار و نظارتی موجب شده است که از آمار فساد، ارتشاء و تخلفات قانونی کاسته شود؟
- آیا قوانین حمایتی، کیفیت لازم جهت بالا بردن رفاه آنان و پوشش مسائل و مصائب زنان در حوزه اشتغال را دارند؟

بررسی این سؤال‌ها ما را به طرح سه مسئله اصلی در اشتغال زنان یعنی قوانین حمایتی، مطالبات حقوقی زنان، فساد، ارتشاء و تخلفات قانونی در حوزه اشتغال زنان و کیفیت لازم قوانین جهت پوشش مسائل و مصائب زنان رهنمون می‌سازد. تحقیق حاضر در پی بررسی این سه مسئله به‌عنوان آسیب‌های حوزه اشتغال زنان است.

پیشینه تحقیق

آمیت کومار^۱ با بررسی جایگاه اشتغال زنان در کشورهای کمتر توسعه‌یافته و تأکید بر قوانین حمایتی در هندوستان معتقد است که تغییرات اساسی در جایگاه زنان و نقش آنان در تغییرات قوانین این کشورها و به‌ویژه هندوستان ارتباط مستقیمی با رشد صنعتی طی قرن هجدهم و همچنین تحول صنعت کشاورزی داشت. هرچند از ۴۰۷ میلیون کارگر در هند، تنها ۹۰ میلیون آن را زنان تشکیل می‌دهند، اما با این اوصاف در سال ۱۹۹۷ دیوان عالی هند مجموعه قوانین مدونی را در رابطه با هر نوع آزاری که زنان را از اشتغال ممانعت می‌کند به تصویب رساند و تمام این موارد را ذیل آزار جنسی قلمداد کرد. (Amit Kumar, 2011: 186).

لیدا هایس^۲ نیز در بحث از حضور زنان چه به شکل نمادین و چه واقعی در عرصه‌های اجتماعی به‌ویژه اشتغال از سال ۱۹۷۲ تا ۲۰۱۳ پرداخته و معتقد است که زنان هنوز در بسیاری

1. Amit Kumar
2. Lydia J.B. Hayes

از موارد با مشکلات زیادی روبرو بوده و قوانین حمایتی انگلستان بیش از آنکه زنان را به اشتغال ترغیب کند در اصل آنان را ناامید و ناتوان ساخته است (Hayes, 2015: 54).
نشریه زنان، تجارت و قوانین ۲۰۱۹، اعلام نموده است که زنان در سن ۲۵ سالگی با مشکلاتی روبرو می‌شوند که ناشی از عدم امنیت اقتصادی، بالا بودن انتظارات خانوادگی و مسئله عدم تعادل میان کار و زندگی است و همین خود موجب ایجاد دوره‌ای از چالش‌های اساسی در اشتغال زنان شده که در نهایت قسمت اعظمی از زنان را از ادامه کار و اشتغال مأیوس، سرخورده و ناتوان می‌کند (نشریه زنان، تجارت و قوانین ۲۰۱۹: ۲).
مطالعاتی که در ایران نیز انجام گرفته نشان می‌دهد که موانع مهمی اعم از موانع فرهنگی، اجتماعی، سیاست‌گذاری، اقتصادی، فنی، روان‌شناختی و آموزشی-مدیریتی سر راه اشتغال زنان وجود دارد که خود قوانین حمایتی را با چالش روبرو ساخته است.

علوی زاده، شمس‌الدینی و حسینی (۱۳۹۵) در مقاله بررسی و تحلیل عوامل بازدارنده اشتغال زنان روستایی در شهرستان کاشمر، با روش میدانی و با بررسی ۳۷۰ نفر از مردم این شهرستان، ۸ عامل نهایی به‌عنوان موانع بازدارنده اعم از مورد بررسی قرار داده‌اند که در این میان عامل سیاست‌گذاری و فرهنگی بیشترین واریانس و عامل روان‌شناختی کمترین واریانس را در ممانعت از اشتغال زنان داشتند.

جاوید و شاه‌مرادی (۱۳۹۲) در نوشته‌ای با عنوان آسیب‌شناسی حقوقی زنان شاغل (با محوریت دستگاه قضایی) که در نشریه راهبردی زنان، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده به چاپ رسیده است، معتقدند که اعم آسیب‌های حوزه اشتغال زنان، ریشه در فرهنگ حقوقی و سرمایه اجتماعی دارد و همین خود موجب محدود شدن جایگاه زنان در نظام حقوقی و اجتماعی شده است. لذا مفروض آن است که به تدریج با شفاف شدن این نوع آسیب‌ها، فعالان اجتماعی و مسئولان جوامع در حال توسعه با درایت لازم، رویکرد شفاف فرهنگی و کارآمد قانونی در پیش می‌گیرند.

یاسری (۱۳۹۲) با طرح سیاست‌گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه اشتغال زنان و توصیف وضع موجود به‌عنوان عاملی کلان در حوزه مدیریت اشتغال زنان، در

پایان‌نامه‌ای با نام بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، با استفاده از تحلیل محتوای کیفی، سیاست‌ها و قوانین مصوب در نهادهای اصلی سیاست‌گذار و قانون‌گذار در جمهوری اسلامی ایران و همچنین رویکردهای حاکم را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده که قوام قوانین حمایتی تنها با ضمانت اجرایی حاکمیت و مداخله آن در این حوزه قابل حصول است.

رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با نام مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی، با بهره‌گیری از تجربه و تخصص مدیران اجرایی سازمان‌ها، موانع و مشکلات اشتغال زنان را شناسایی و راهکارها و شرایط مناسبی برای اشتغال بهینه زن ایرانی معرفی کرده و معتقدند با توجه به یافته‌ها، همه مدیران به اهمیت اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی اشتغال زنان باور داشتند.

جزنی (۱۳۸۰) نیز بر همین مبنا در مقاله بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی تهران، معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی و امور مشارکت زنان، به جایگاه مسئله اشتغال زنان در سطوح دولتی پرداخته و بر این اساس مسائل و مشکلاتی را که زنان شاغل در بخش‌های دولتی چه در سطح مالی، چه حقوقی و اجتماعی با آن روبرو بوده‌اند مورد بررسی قرار داده است.

نقد و بررسی پیشنهاد تحقیق

مطالعات انجام گرفته بیشتر بر چالش‌های عمومی حوزه اشتغال زنان توجه نشان داده‌اند و توجهی به جایگاه قوانین حمایتی، کیفیت و اجرای آن نداشته است. تحقیق حاضر در تلاش است تا این غیبت مطالعاتی را رفع کرده و با نگاهی آسیب‌شناسانه به کیفیت قوانین حمایتی و تأثیرات آن بر مطالبات حقوقی و مالی زنان شاغل و جایگاه آنها در حوزه اشتغال بپردازد. در واقع تأکید بر جایگاه قوانین در ارتباط با اشتغال زنان، میزان مطالبه‌پذیری حقوق آنان و ضرورت بسط چتر حمایتی قانون را در جهت رفاه این گروه اجتماعی به تصویر می‌کشد که برای تداوم اشتغال اقشار آسیب‌پذیر یک ضرورت کارکردی به نظر می‌رسد.

چارچوب مفهومی

اشتغال بیش از مردان، برای زنان حاوی عناصر قابل توجهی مبتنی بر آزادی، استقلال، توسعه و رفاه است. چنین مسئله‌ای تا حدود زیادی به جایگاه زنان به شکل سنتی در رابطه با کار خانگی بدون مزد برمی‌گردد. به نظر گیدنز، کار خانگی زنان علیرغم اینکه یک‌سوم تولید سالانه در اقتصاد امروزی است، اما خود موجب نادیده گرفتن آنها شده است (گیدنز، ۱۳۸۷: ۵۱۸). تفکیک جنسیتی اشتغال جامعه و تأکید بر نقش اقتصادی مردان در برابر نقش زنان به عنوان خانه‌دار و شاغل در امور خانه، گاهی چنان مورد توجه مردم بوده که کسانی چون پارسونز، آن را موجب قوام خانواده و جامعه می‌دانستند (ریترز، ۱۳۷۷: ۴۶۶).

پس از جنگ جهانی، هجمه‌های شدید علیه جامعه‌شناسانی چون گیدنز. رهیافت‌های کارکردگرایانه وی و سیاست‌های ضداشتغال زنان موجب شد تا مسئله اشتغال زنان، قوانین و حیطه مشمولیت آن اهمیت برجسته‌ای بیابد. سیلی از مطالعات و بررسی‌ها در خصوص اشتغال زنان از نظر قانونی، دین، عرف و هنجارهای اجتماعی در کنار دیدگاه‌های تند و انتقادی فمینیست‌ها وارد عرصه علوم اجتماعی گردید. اینکه آیا اشتغال زنان امری قانونی و خدایسندانه است، یا اینکه اشتغال زنان چه قوانینی باید داشته باشد و زنان چه هنجارهایی را باید رعایت کنند، همه و همه مسئله اشتغال زنان را به کیفیت و اجرای قوانین و ضعف‌ها و ناکارآمدی‌های قوانین کلاسیک و سنتی تر گره زده است. امری که ضرورت بررسی جامعه‌شناسی حقوق مدرن زنان را بیش از پیش مطرح می‌کرد.

تحولات مدرن مبتنی بر حقوق فردی و به‌ویژه مفهوم شهروندی، نقش کلیدی در گذر از قوانین کلاسیک داشت. به نظر گیدنز، توسعه مفهوم شهروندی به گسترش حاکمیت دولت یا ساخته شدن قدرت اداری از اواخر قرن شانزدهم برمی‌گردد (گیدنز، ۱۳۸۷: ۲۱۹). به همین دلیل اصلی‌ترین مفهومی که می‌توانست جایگاه فرد و به‌ویژه اقشار آسیب‌پذیرتری چون زنان را پوشش دهد، مفهوم قوانین حقوق اجتماعی بود. به نظر

مارشال^۱، حقوق اجتماعی عبارت است از طیف وسیعی از حقوق که حق برخورداری از حداقلی از رفاه اقتصادی و امنیت تا حق برخورداری کامل از میراث اجتماعی و حق زندگی به عنوان یک موجود متمدن طبق اصول و معیارهای مستولی بر یک جامعه را در برمی گیرد (Marshall, 1992: 8). همین مسئله تنش‌های قانونی را پیش کشید که خود ناشی از ضعف‌ها و ناتوانی‌های مشمولیت حقوقی در حوزه اشتغال زنان بود.

کاوینگتون (۱۹۹۷) معتقد است: "تنش‌های زنان در بازار کار و علیه ساختارهای مسلط اقتصادی و مدیریتی موجب شد تا زنان به فکر تدوین قوانین حقوقی جهان‌شمولی بیافتند تا امنیت بیشتری داشته باشند. چنین چشم‌داشتی را بیشتر منتقدین و زنان طبقه متوسطی مطرح کرده بودند که تحول اجتماعی را در قانون‌گذاری و اقناع زنان می‌دانستند" (Covington, 1997: 239). از این دوره به بعد ضرورت طرح آسیب‌شناسی اشتغال زنان به مسئله اساسی در مطالعات مربوط به حقوق زنان مبدل شد. جامعه‌شناسان با طرح ادعای وجود آسیب‌های قابل مشاهده در حوزه کار و اشتغال زنان، ضعف‌های نظریه مارکسیسم در خصوص عدم طرح مسئله تبعیض جنسیتی در محیط کار را پیش کشیدند.

پل کروگمن^۲ (۲۰۰۲) و تونی اتکینسون^۳ (۲۰۰۲) به اهمیت نرم‌ها و هنجارهای اجتماعی در جوامع غربی و تأثیر آن بر نابرابری در حوزه کار زنان توجه نشان داده و معتقدند این نابرابری‌ها را می‌توان در اعمال قوانین حمایت از تفاوت‌های میان زنان و مردان، میزان تحرک اجتماعی، نوع مهارت‌یابی، تصدی مشاغل و... مشاهده کرد (Perrons, 2009: 4)؛ چنین آسیب‌هایی از این جهت مورد توجه است، که بیش از آنکه یک رویکرد فردی یا سازمانی خاصی باشد، بخشی است لاینفک ساختار اقتصادی نظام سرمایه‌داری و اقتصاد سیاسی مدرن. به همین دلیل ضرورت طرح قوانین مرتبط و تغییر در مواد قانونی‌ای که موجب آسیب علیه اشتغال زنان شده است، یک اصل بنیادین محسوب

1. Marshall
2. Paul Krugman
3. Tony Atkinson

می‌شود. به نظر رابری^۱ بسیاری از مطالعات مربوط به اشتغال زنان، تنها با فرض قرائت آنان در مواجهه با مفهوم کار بوده و کمتر به مواردی چون شکاف‌های جنسیتی، چگونگی شکل‌گیری محیط کار، اقتصاد جنسیت زده، هنجارها و فرضیات جنسیتی و قوانین بازدارنده زنان توجه شده است (Rubery, 2005: 23) بر همین اساس برای آنان و کسانی چون لاوتون^۲، فرض‌هایی از دام این نوع تبعیضات بدون تغییرات کلان در حوزه قوانین کار و عملیاتی کردن آن ناممکن است (Perrons, 2009: 5) زیرا رشد مشاغل کاری سخت برای زنان با حقوق و مزایای کم و درعین حال بدون اعمال مواد قانونی حمایت‌کننده و توانمند ساز در حال حاضر روزبه‌روز در حال افزایش است (Lawton, 2009: 6).

روش‌شناسی

در تحقیق حاضر بر اساس سؤالات و اهداف تحقیق روش تحلیل محتوای مقوله‌ای مورد توجه قرار گرفته است و علت اصلی آن هم علاوه بر رواج آن در تحقیقات اجتماعی ایران، دقت نظر در ایجاد مقوله‌ها و تجزیه متون و محتوای آنهاست. با تکنیک اسناد و مدارک در این روش ابتدا متن اسناد یعنی شکوائیه‌ها و دادخواست‌ها از طرفی و از طرف دیگر دادنامه‌ها به اجزایی تجزیه می‌شود و سپس اجزا یا همان مقوله‌ها به طبقاتی تقسیم می‌گردد و با شمارش فراوانی هر طبقه، درصد مقولات مربوط به دادنامه‌ها و دادخواست‌ها مشخص و در پایان، تحلیل و بررسی می‌شود. تحلیل مقوله‌ای اسناد مربوط به شکایات و دادخواست‌های زنان و دادنامه‌هایی که صادر شده است، می‌تواند جوانب امر را برای تحلیل آسیب‌شناسی اشتغال زنان بهتر مشخص کند.

قلمرو زمانی این پژوهش دادخواست‌های زنان شاغل طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ بود. قلمرو مکانی و محدوده این تحقیق با توجه به موضوع آن‌که مربوط به

1. Rubery
2. Lawton

مراجعه‌کنندگان زن به هیأت‌های حل اختلاف در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران بود، در واقع پنج اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی در شهر تهران شامل اداره جنوب غربی، شرق، شمال شرق، شمال غرب و میرزای شیرازی مدنظر گرفته شد. در این ادارات پرونده‌های مربوط به شکایات زنانی که از سوی کارفرمایان اخراج و یا با اجحاف در حقوق و استرداد حق بیمه و ... روبرو بوده‌اند، بایگانی شده و به همین دلیل قلمرو اصلی تحقیق همان اتاق بایگانی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران است. انتخاب شهر تهران از میان دیگر شهرهای استان تهران به دلیل تعداد بالای شاغلین در این شهر است که "قریب به ۵۸ درصد افراد شاغل استان یعنی ۴۸۲۴۸۲ نفر شاغلین در شهر تهران بوده و بیشتر شکایات مطروحه در وزارت کار که ۱۶۷۰۲۹ فقره می‌باشد مربوط به این شهر است و از این میان تعداد شکایات زنان شاغل نزدیک به ۷۲۵۰۴ فقره می‌باشد" (اعزازی و محمدی، ۱۳۹۶: ۶۱).

تعداد بسیار زیادی از پرونده‌های زنان شاغل در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دست است که تعداد آنها به ۶۳۵۰۲ پرونده تخمین زده شده است. با توجه به اینکه غالباً برای به دست آوردن حجم نمونه از دو روش فرمول کوکران و جدول مورگان استفاده می‌شود و نتایج در هر دو حالت بسیار به هم نزدیک‌اند، در این تحقیق برای مشخص کردن حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

با توجه به فرمول کوکران و جمعیت کل که ۶۳۵۸۸۰ پرونده است و با احتساب مقدار خطای مجاز ۰,۰۵ حجم نمونه معادل ۳۸۰,۲۸۵ یا همان ۳۸۰ پرونده خواهد بود. نمونه‌گیری به صورت تصادفی و به نسبت شاکیان مراجعه‌کننده به پنج اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران انجام شد.

یافته‌های تحقیق

با توجه به اینکه محتوای مورد مطالعه، اسناد مربوط به شکوائیه‌ها، دادخواست‌ها، احکام صادره و دادخواست‌های تجدیدنظر می‌باشد، نوع محتوای مورد بررسی و فراوانی آن در جدول شماره ۱ آمده است. بر اساس این جدول در سال ۱۳۹۰، تعداد ۳۲ دادخواست که در این میان تعداد ۲۱ دادنامه به صورت قطعی در همان سال صادر شده است و سه مورد نیز به صورت تجدیدنظر به زمان‌های دیگر محول شده است. بقیه نیز از طرق مختلف همانند مصلحت، عدم پیگیری شکایات و اشکال دیگر بوده است. از میان ۳۸۰ سند مورد بررسی تعداد اسناد انتخابی سال ۱۳۹۰، نسبت ۸/۴۲ درصد را تشکیل داده‌اند. این آمارها نشان می‌دهد که هر سال آمار دادخواست‌ها نسبت به سال گذشته افزایش داشته و به زعم آن تعداد احکام صادره نیز افزایش یافته است.

به طور کلی می‌توان بر اساس داده‌های جدول شماره ۱، اذعان داشت که از میان ۳۸۰ دادخواستی که در طی این ۷ سال ارائه شده‌اند، ۳۱۸ مورد به صورت حکم قطعی مورد پیگیری قرار گرفته، تعداد ۲۷ مورد به صورت تجدیدنظر ادامه یافته است و تعداد ۳۵ مورد نیز به روش‌های دیگر حل و فصل گردیده است. وجود این آمارها حاکی از این ادعاست که حوزه اشتغال زنان بیش از پیش وابسته به مراجع قانونی و قضایی بوده و همین امر ضرورت طرح دعوی معتابه و اعمال قوانین دارای کیفیت اجرایی بالا را می‌طلبد. بر اساس آمارها از میان ۳۸۰ پرونده ارائه شده، تعداد ۳۵ فقره از آنها یعنی ۱۱ درصد همچنان بدون اعاده دادرسی و صدور حکم قابل توجه مسکوت مانده و به اشکالی غیر از اشکال قانونی رفع یا سرپوش نهاده شده است.

جدول ۱- فراوانی شکوائیه‌ها و احکام صادره بر اساس سال

سال سند	دادخواست	درصد	دادنامه و احکام قطعی در همان سال	درصد	دادخواست تجدیدنظر	درصد	سایر	درصد
۱۳۹۰	۳۲	۸/۴۲	۲۱	۶۵,۳	۳	۱۴,۲۸	۸	۳۸,۰۹
۱۳۹۱	۴۰	۱۰/۵۲	۳۰	۷۵,۲	۵	۱۶,۶	۵	۱۶,۰۶
۱۳۹۲	۴۱	۱۰/۷۸	۳۹	۹۵,۱۱	۱	۲,۶۵	۱	۲,۶۵
۱۳۹۳	۵۵	۱۴/۴۷	۵۰	۹۰,۹	۰	۰	۵	۱۰
۱۳۹۴	۶۸	۱۷/۸۹	۴۳	۶۳,۲۳	۱۰	۲,۳۳	۱۵	۳۴,۸۸
۱۳۹۵	۷۱	۱۸/۶۸	۶۹	۹۷,۱۸	۲	۲,۸۹	۰	۰
۱۳۹۶	۷۳	۱۹/۲۱	۶۶	۹۰,۴۱	۶	۹,۰۹	۱	۱,۵۵
جمع	۳۸۰	۱۰۰	۳۱۸	۱۰۰	۲۷	۸,۴۹	۳۵	۱۱
درصد	۱۰۰		۸۳/۹۴		۸,۴۹			

اکنون با توجه به جایگاه قوانین حمایتی در حوزه اشتغال زنان و اهمیت دستگاه قضایی در رفع و حل مشکلات زنان در این حوزه سه مسئله اصلی مورد توجه است که بررسی آنها می‌تواند سطح آسیب‌شناختی اشتغال زنان به تناظر قوانین مذکور را مشخص سازد.

الف: قوانین حمایتی و مطالبات حقوقی زنان

آنچه می‌تواند به قانون روح ببخشد اجرای آن و عملیاتی کردن آن است. قوانین همواره دستورالعمل‌های نظری‌ای هستند که دستگاه‌های اجرایی و دولت‌ها به میانجی اجرای آنها نظم و انسجام اجتماعی در جامعه را متضمن می‌شوند. قوانینی که به قالب اجرایی درنیاید در ذات خود موجب خدشه‌دار شدن رویکردهای قضایی و امورات اجتماعی می‌گردد. در جدول ذیل قوانینی که می‌بایست در حوزه اشتغال زنان اجرا شود آمده است:

بر اساس آمارهای جدول شماره ۲ که بر اساس تحلیل محتوای احکام صادره مربوط ۳۸۰ تن از شاکیان به دست آمده است کیفیت قوانین حمایتی بر اساس قوانین متفاوت است. از میان قانون‌های اصلی‌ای که مورد نظر مسئولین هیأت‌های تشخیص بوده است، ماده ۳۷ مربوط به پرداخت حقوق و مزایای کارگران است که هرچند ماده مورد نظر به نفع ۲۲۳ نفر یعنی ۷۵/۳۳ درصد از دادخواست‌ها است، اما بعد از صدور حکم تنها ۶۵/۸۷ درصد از آنها به سرکار خود بازگشته‌اند. که این خود نشان می‌دهد که مطالبه‌گری زنان بیش از آنکه به تداوم کار آنها دامن بزند، به شکلی سلبی مانع از ادامه کار آنها شده است. بر اساس ماده قانونی مرخصی استحقاقی مربوط به زایمان نیز علیرغم اینکه ۶۹/۸۱ درصد احکام صادره به نفع شاکیان بوده است و تعداد بیش از سی درصد از زنان را در برنگرفته است، اما در نهایت تنها ۳۵/۸۴ درصد از این افراد یعنی ۳۸ مورد توانسته‌اند بعد از زایمان به سرکار خود بازگردند. این بازماندگی از کار در خصوص ماده شماره ۱۴۸، نیز به همین شکل بوده است، به طوری که از تعداد شاکیان ۳۳۲ مورد دادخواست، تعداد ۲۷۵ نفر حکم هیئت به نفع خود را دریافت کردند اما در نهایت تنها ۱۶۵ مورد یعنی ۴۹/۶۹ درصد به سرکار بازگشته‌اند.

این مسئله در مورد سنوات خدمت، عیدی و پاداش و دیگر دادخواست‌ها صادق است که نشان می‌دهد سطح کیفیت قوانین هنوز چندان مقبول نیست که مانع از اجحاف نسبت به زنان شاغل شود. این درصد پایین نشان می‌دهد که قوانین از نظر اجرایی نیز نتوانسته‌اند به نفع کارگران و کارمندان شاکی باشد. در واقع مطالبه‌گری زنان، موجب افزایش امید زنان در تداوم کار و ماندگاری آنها در شغل خود نبوده است، بلکه در نهایت موجب تنش میان کارگزاران و کارفرما بوده و مطالبات حقوقی را بیش از یک امر ایجابی به سطح تنش و تعاملات سلبی میان آنان تقلیل داده است.

جدول ۲- اجرای قوانین

ماده قانون	استناد ماده	تعداد خواهان	درصد	تعداد آراء به نفع خواهان	درصد	ضمانت‌اجرایی بازگشت به کار	درصد
۳۷	پرداخت حقوق و مزایا	۲۹۶ مورد	۷۷/۴۸	۲۲۳ مورد	۷۵/۳۳	۱۹۵ مورد	۵۵/۸۷
۶۶	ذخیره مرخصی	۷۵ مورد	۱۹/۶۳	۶۵ مورد	۷۳/۳۳	۱۲ مورد	۱۶
۷۱	مرخصی استحقاقی	۱۰۶ مورد	۲۷/۷۴	۹۴ مورد	۶۹/۸۱	۳۸ مورد	۳۵/۸۴
۸۷	رعایت مقررات بهداشتی در محیط کار	۶۷ مورد	۱۷/۵۳	۵۹ مورد	۷۳/۱۳	۳۷ مورد	۵۵/۲۲
۹۵	عیدی و پاداش	۱۶۵ مورد	۴۳/۱۹	۱۵۱ مورد	۷۳/۳۳	۸۹ مورد	۵۳/۹۳
۱۴۸	واریز حق بیمه	۳۳۲ مورد	۸۶/۹۱	۳۳۱ مورد	۸۲/۸۳	۱۶۵ مورد	۴۹/۶۹
۱۶۵	سنوات خدمت	۳۰۸ مورد	۸۰/۶۲	۳۰۱ مورد	۸۱/۸۱	۲۰۶ مورد	۶۶/۸۸
	جمع	۱۳۴۹ مورد	----	۱۲۷۴ مورد	۹۴/۴۰	۷۴۲ مورد	۵۵

ب: فساد، ارتشاء و تخلفات قانونی در حوزه اشتغال زنان

با استناد به اینکه ناقانونی، فساد و ارتشاء و دیگر مواردی از این دست همواره بخش لاینفک قانون بوده است، پیدا کردن جامعه یا حوزه‌ای که چنین مسائلی در آن دخیل نباشد، غیرممکن به نظر می‌رسد. بر اساس شکوائیه‌های زنان در حوزه اشتغال نیز، موارد بسیاری از تخلف و فساد به چشم می‌خورد و این سؤال اصلی مطرح می‌شود که آیا علیرغم تنوع حقوق حمایتی و احاطه گری آن در حوزه اشتغال، فساد، ارتشاء و تخلفات را می‌توان از چهره این حوزه از اشتغال پاک کرد؟ مواد قانونی ۱۶ یعنی احکام اولیه، ماده ۱۵۹ یعنی لازم اجرا بودن حکم و ماده ۵۰ به جریمه تخلفات کارفرمایان به طور مستقیم به تخلفات قانونی مرتبط است و مین مبین این ادعاست که قانون از قبل تخلفات قانونی اعم از فساد، ارتشا و ... را پیش‌بینی کرده است که بخش جدایی‌ناپذیر مطالبات حقوقی افراد است.

با توجه به جدول شماره ۳ از مجموع احکام اولیه ۳۸۰ دادنامه، ۳۳۰ رأی به نفع خواهان صادر شده است، اما در تمام این آراء با یک جمله پایانی حکم مزین به یک

ضمانت اجرایی شده است که البته آن هم مرتبط است با اقداماتی که کارفرما می‌بایست انجام دهد. این جمله در تمام ابلاغیه‌ها آمده است که: رأی صادره به استناد ماده ۱۸۰ قانون کار قطعی و لازم‌الاجرا می‌باشد لیکن به استناد تبصره ۲ ماده ۱۶ قانون تشکیلات و آئین دادرسی دیوان عدالت اداری برای اشخاص داخل کشور ظرف سه ماه و برای افراد مقیم خارج از کشور ظرف شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی قابل فرجام‌خواهی در دیوان عدالت اداری است.

بر اساس داده‌ها علیرغم اینکه از میان ۳۶۲ حکم قطعی که لازم‌الاجرا بودن آن به هر دو طرف ابلاغ شده است، ۱۲۱ مورد از سوی خواهان به‌عنوان دادخواست جریمه خوانده، می‌بایست لحاظ می‌شد، که تنها ۵ مورد، علیه خواننده یعنی کارفرما بوده است. در حقیقت احکام ابلاغ شده تنها ۶۱/۶۰ درصد به نفع خواهان بوده است که البته با بررسی احکام مربوط به ماده ۵۰ یعنی جریمه تخلف کارفرمایان فارغ از هزینه‌های تعیین شده به نفع کارگران، که تنها ۴/۱۳ درصد آن علیه کارفرمایان بوده است، می‌توان نتیجه گرفت که احکام مذکور قدرت اجرایی چندانی ندارند. در واقع کارفرما نه خود به پرداخت جریمه تن داده است و نه احکام صادره این ضمانت را تضمین کرده است و همین تعلیق قانون را به نفع کارفرمایان در برداشته است.

جدول ۳- ضمانت اجرایی احکام

ماده قانون	استناد ماده	تعداد خواهان	درصد	رأی به نفع خواهان	درصد	رأی به نفع خواننده	درصد
۱۶	حکم اولیه	۳۸۰ مورد	۱۰۰	۳۳۰ مورد	۹۴/۷۳	۵۰ مورد	۱۳/۱۵
۱۸۰	حکم قطعی و لازم‌الاجرا	۳۶۲ مورد	۹۴/۷۶	۲۲۳ مورد	۶۱/۶۰	۱۳۹ مورد	۱۷/۴۰
۵۰	جریمه تخلف کارفرمایان	۱۲۱ مورد	۳۱/۸۵	۵ مورد	۴/۱۳	۱۱۷ مورد	۹۶/۶۹
جمع		۸۶۳ مورد	---	۵۵۸ مورد	۶۴/۴۵	۳۰۵ مورد	۳۵/۶۲

ج: کیفیت لازم قوانین جهت پوشش مسائل و مصائب زنان

بر اساس جدول شماره ۴ اجرای قوانین بر اساس احکام صادره، منوط به ارائه مدارک لازم و محکمه‌پسندی است که شاکی و خواهان می‌بایست ارائه دهند. در بیشتر موارد این مدارک از قبل توسط کارفرمایان مخدوش گردیده و یا اصلاً ارائه نشده‌است تا خواهان به آنها استناد کند. در این احکام اشاره‌ای به نوع تهیه مدارک، روش‌های تفحصی در کشف مدارک و تنبیهاتی مبنی بر دلایل عدم عقد قرارداد و یا صدور منابع و مدارک کاری نشده است. احکام مذکور تنها از سوی هیئت تشخیص صادر گردیده و ضمانت اجرایی آن چندان متذکر نگردیده است. بسیاری از این احکام به دنبال درخواست تجدیدنظر کارفرمایان با توجه به ماده ۱۵۹ تغییر یافته و در نوع حکم تسهیل ایجاد شده است. با توجه به این آراء تعداد احکام قطعی که به نفع خواهان بوده از مجموع ۳۸۰ حکم، تعداد ۲۶۸ حکم درخواست انجام گرفته که از این تعداد ۶۲/۶۸ به نفع زنان شاغل بوده و تعداد ۱۰۰ حکم یعنی ۳۷/۳۱ مورد نیز به نفع خواننده و کارفرما بوده است. بخشی از این آمار بالا به مواد ۲ و ۳ یعنی قانون احراز رابطه کارگری و کارفرمایی برمی‌گردد که بر اساس آن از تعداد ۳۸۰ مورد، ۳۱۱ نفر توانسته‌اند مدارک لازم جهت احراز رابطه کارگری و کارفرمایی را به هیئت تحویل داده و اثبات کنند. در واقع هیچ ضمانتی مبنی بر اینکه چگونه و چرا کارفرما مدارکی منوط به رابطه کارفرمایی و کارگری همانند قولنامه، دفتر ساعات ورود و خروج، بیمه‌نامه و ... را ارائه نداده و در اختیار کارگر قرار نداده است، در دست نیست.

تعداد ۶۹ نفر (۱۸/۱۵ درصد) از شاکیان به علت عدم آگاهی نسبت به قراردادهای کاری، دفاتر ورود و خروج و ... نتوانستند به حقوق خود دست یابند. قوانین مذکور از نظر اجرایی نیز دارای کیفیت چندان قابل توجهی نیستند که همپوشانی کاملی بر مطالبات زنان شاغل داشته باشد. بیشتر زنان به علت عدم آشنایی با قوانین در بدو ورود به محیط کار، عدم ثبت قراردادهای کاری، عدم تهیه اسناد مربوط به اضافه کاری و ... این حق را از دست داده‌اند که در نهایت به نفع خواننده، حقوق آنها ضایع گردیده است. لذا خود قانون علاوه

بر حوزه‌های مشمولیت خویش، می‌بایست مداخلات حقوقی قابل توجهی در دلایل عدم وجود مدارک لازم برای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی داشته باشد و هر نوع احتمالی مبنی بر تضییع حقوق زنان را مورد بررسی و احاطه‌گری قرار دهد.

جدول ۴- کیفیت اجرایی قوانین

ماده قانون	استناد ماده	تعداد خواهان	درصد	رأی به نفع خواهان	درصد	رأی به نفع خوانده	درصد
۱۶	حکم اولیه	۳۸۰ مورد	۱۰۰	۳۳۰ مورد	۸۶/۸۴	۵۰ مورد	۱۳/۱۵
۱۵۹	تجدیدنظر در حکم	۲۶۸ مورد	۹۴/۷۶	۱۶۸ مورد	۶۲/۶۸	۱۰۰ مورد	۳۷/۳۱
۲ و ۳	احراز رابطه کارگری و کارفرمایی	۳۸۰ مورد	۱۰۰	۳۱۱ مورد	۸۱/۸۴	۶۹ مورد	۱۸/۱۵
	جمع	۱۱۲۲ مورد	----	۸۰۹ مورد	۷۲/۱۰	۲۱۹ مورد	۱۹/۵۱

با توجه به تحقیق حاضر، و با استناد به فرضیات مشخصی که منوط به کیفیت و اجرای قوانین بودند می‌توان اذعان داشت علیرغم اینکه کیفیت قوانین در سطح قابل توجهی بوده، اما اشکال اجرایی آن و احکام صادره در خصوص حقوق حقه زنان به شکلی کاربردی موجب ارتقاء سطح اشتغال آنها و مطالبه‌پذیری اقدامات آنان نبوده است. هرچند از میان ۲۹۶ مورد دادخواست، ۲۲۳ مورد از دادنامه‌ها به نفع مطالبات زنان (خواهان) بوده، که در واقع ۲۲۴ مورد از دادنامه‌ها با نوع مطالبه خواهان منطبق بوده است، اما بازگشت زنان به سرکار خود که اصلی‌ترین انتظار کارگران به‌طور عام و زنان به‌طور اخص می‌باشد، شمانت اجرایی چندانی نداشته است. برای نمونه در بخش پرداخت حقوق و مزایا با توجه به ماده شماره ۳۷، از ۲۹۶ دادخواست، ۲۲۳ مورد به نفع خواهان بوده، اما تنها ۱۹۵ نفر به سرکار برگشته و در بقیه موارد یعنی ۴۴/۳ درصد از این زنان، حکم اخراج از سوی کارفرما را در

دادنامه خود تجربه کرده‌اند با این تفاوت که در دادنامه‌ها پرداخت حقوق و مزایا و دیگر مسائل مالی به نفع خواهان صادر شده است. این بدان معناست که قوانین حمایتی، کاری در جهت بازگرداندن زن شاغل به محیط کار نکرده‌اند. در مورد ذخیره مرخصی (ماده ۶۶) نیز از میان ۷۵ مورد دادخواست، ۶۵ مورد دادنامه‌ها، به نفع خواهان صادر شده است، اما در واقع حکم صادره در جهت بازگشت به محیط کار برای ۱۲ نفر صادر شده و بقیه یعنی ۵۳ نفر بعد از دریافت حقوق و مزایای از کار خود اخراج شده‌اند.

در اساس، این نشان می‌دهد که ضمانت اجرایی احکام صادره دارای مشکلاتی است که می‌بایست دستگاه قضایی آن را برطرف سازد. در بخش آزارهای جنسی، در بسیاری از موارد حتی در دادنامه‌ها نیز بدان اشاره هم نشده است. در میان ۱۸ مورد زنی که این نوع دادخواست را ارائه نموده‌اند، ۱۰ مورد خواهان ادامه کار بوده و تنها درخواست کرده‌اند که شرایط حل شود، و ۸ مورد هم خود خواهان انفصال از کار بوده‌اند، که در نهایت ۲ مورد از آنها با حکم عدم انفصال از کار به سرکار برگشته‌اند. که همین خود مبین مطالبه ناپذیری این مشکلات و آسیب‌ها و فقدان موضوعیت آن در بسیاری از موارد بوده است.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه ارتباط تنگاتنگی میان نرخ اشتغال زنان و توسعه انسانی و اجتماعی هر جامعه‌ای وجود دارد، می‌توان ادعان نمود که نرخ مشارکت زنان در بازار و حوزه اشتغال و رفاه این گروه اجتماعی مسئله‌ای است بنیادین در عصر مدرن و بخش لاینفکی از میان توسعه یافتگی آن جامعه محسوب می‌شود. جامعه‌شناسان و منتقدین فمینیست بسیاری وجود دارند که نقش زنان را در حوزه اشتغال و سرمایه، برای تحقق برابری، امری کلیدی محسوب کرده‌اند. به همین دلیل امروزه آمارهای مرتبط با اشتغال زنان، یکی از شاخص‌های اساسی برای تعیین تفاوت اساسی کشورهای توسعه‌یافته از کشورهای کمتر توسعه‌یافته است. در سال ۲۰۱۸ نرخ اشتغال زنان در کشورهای توسعه‌یافته ۶۹/۳ درصد بوده، در حالی که در کشورهای کمتر توسعه‌یافته کمتر از ۲۰ درصد است. در ایران نرخ

اشتغال زنان که در سال ۱۳۷۵، نزدیک به ۹/۱ درصد بوده (یعنی جمعیت دو میلیون نفری زنان در اشتغال در برابر مشارکت ۶۰/۸ درصدی مردان)، در سال ۱۳۹۶ به بیش از ۱۹/۷ درصد رسیده است.

این آمار که نشانگر ارتقاء سطح حضور زنان در بازار کار است، در حال حاضر نزدیک به ۲۶ میلیون و ۵۹۰ هزار نفر است. البته علیرغم این افزایش، هنوز اشتغال زنان چه از لحاظ کمیت و چه کیفیت اشتغال، فاصله قابل تأملی با نرخ مشارکت مردان دارد. زنان بسیاری هنوز بیکار بوده و این آمار بر اساس استان‌های کشور متفاوت است؛ به طوری که در میان استان‌ها کمترین آمار اشتغال مربوط به استان کرمان، خراسان جنوبی، خراسان رضوی، ایلام، یزد و گلستان است و بالاترین میزان مربوط به همدان، چهارمحال بختیاری، تهران، آذربایجان غربی و قزوین می‌باشد.

بر اساس تحقیق حاضر، زنان شاغل علاوه بر دستیابی به کار، با مشکلاتی در محیط کار خود روبرو هستند که با وضعیت رفاه آنان در ارتباط است و این خود ضرورت قوانین جامع، همه‌گیر و مشمول و درعین حال دارای کیفیت بالا و ضمانت اجرای معتنا بهی را می‌طلبد. داده‌های به دست آمده در این تحقیق که مربوط به شکوائیه‌های زنان شاغل در شهر تهران است، در بیشتر موارد مشکلاتی اعم از اخراج و عدم پرداخت مطالبات حقوقی گریبان‌گیر زنان بوده و این مشکلات در تعدادی از موارد حل مسائل زنان را به مجامع قضایی و شوراهای حل اختلاف کشانده است. زنان در دادخواست‌های خود طیفی از مسائل و مصائب زنان را در محیط کار مورد توجه قرار داده‌اند که از طرفی مبین موج عظیمی از تهدیدات، ناملایمات، اجحاف‌ها و بی‌اخلاقی‌ها در محیط کار است و از طرف دیگر حاکی از شکاف‌هایی است که در درون قوانین حمایتی دیده می‌شود. این شکاف‌ها و ناملایمات می‌تواند اصلی‌ترین چالش‌ها را در حوزه اشتغال زنان در برگیرد. در برابر همه این مصائب و آسیب‌ها تنها می‌توان به قوانین، دستگاه‌های نظارتی و اجرایی دل بست تا بتوان سطح اشتغال زنان چه در سطح دستمزدها و چه فرصت‌های شغلی و درآمدی با مردان برابر باشد.

بر اساس نتایج این تحقیق به طور کلی می‌توان ادعان نمود که قوانین هرچند از کیفیت خوب و قابل توجهی برخوردار هستند و در بسیاری از مواقع اشراف خوب و مناسبی بر رخدادهای و انتظارات محیط کار زنان دارند، اما این قوانین و احکام صادره توانایی اعمال نفوذ جامع و مانع بر کارفرمایان را نداشته‌اند. گاهی کارفرمایان قوانین و عقدنامه‌های درون‌سازمانی را نوعی قرارداد دوسویه برد-برد در نظر گرفته و یا از سفته‌ها و چک‌های ضمانتی علیه احکام صادره و ادعای زنان استفاده کرده‌اند که در نهایت زنان را در محیط کار ناتوان و صدمه‌پذیرتر کرده است؛ و همین خود زنان را ناگزیر به دریافت بیمه‌های بیکاری و حداقل‌های درآمدی کرده است. بر اساس مطالعات انجام شده بسیاری از زنان بعد از طرح دعوی، از کار اخراج شده‌اند. بسیاری از زنان بعد از مرخصی زایمان شرایط بازگشت به کار را از دست داده‌اند. هرچند در بسیاری از موارد رأی به خواهان (زنان شاغل) داده شده است، اما زنان نتوانسته‌اند به سرکار قبلی خود بازگردند. چنین مسائلی مبین این ادعاست که زنان در وضعیتی قرار گرفته‌اند که فاقد هر نوع ضمانت اجرایی بعد از طرح دادخواست بوده‌اند و شرایط به شکل سقف شیشه‌ای مانع از رشد و تعالی زنان در حوزه اشتغال بوده است.

هرچند قوانین مذکور و ضمانت‌های الحاقی مرتبط به آن، برای افزایش میزان رفاه زنان و در سطوح بعدی استقلال مالی خود و افراد تحت تکفلشان است، اما در عمل در بیشتر مواقع زنان را به تنش‌های حقوقی سوق داده است که از طرفی توان آنان را در محیط کاری تباه کرده و از سوی دیگر در نهایت هر نوع دعوی مالی و حقوقی آنان، موجب اخراج و انفصال از کار شده است. احکام صادره در بیشتر مواقع رأی به پرداخت حقوق حقه زنان داده، اما بازگشت به کار قبلی در کمترین موارد در دستور کار بوده است. همین مسئله نشان می‌دهد که هر نوع دعوی مالی و حقوقی از سوی زنان در نهایت پایان‌بخش دردناک زنان است در شغل قبلی و آغاز بیکاری آنان. در واقع مطالبه‌گری زنان، بازگرداندن آنان است به خانه اول، چیزی که در نهایت زنان را به کارگران فصلی و کوتاه‌مدت مبدل کرده است.

منابع

- انکر، ریچارد و کاترین هین. (۱۳۷۹)، نظریه‌های نابرابری جنسیتی، ضمیمه بازار کار در ایران، پروین رئیسی، تهران: انتشارات روشنگران
- اعزازی، شهلا و محمدی، مهدی. (۱۳۹۶)، «آزادی کار و حق اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و بازتاب آن در برنامه‌های توسعه»، تحقیقات اجتماعی، شماره ۱۴.
- بهنام، مهسان. (۱۳۸۲)، «مسائل و اشتغال کارآفرینی در ایران»، روزنامه عصر نو، مهر، دوره ۳، شماره ۱۷
- جاوید، محمدجواد. (۱۳۹۲)، «آسیب‌شناسی حقوقی زنان شاغل (با محوریت دستگاه قضایی)»، مطالعات راهبردی زنان فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، شماره ۶۰.
- رفعت‌جاه، مریم. (۱۳۹۱)، «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی»، نشریه مطالعات توسعه اجتماعی – فرهنگی، دوره اول، شماره ۱.
- ساروخانی، باقر و گودرزی، ثریا. (۱۳۸۸)، «اثرات اشتغال زنان بر خانواده» (تحقیقی در بین زنان شاغل و متأهل وزارت کار و امور اجتماعی، مجله جامعه‌شناسی معاصر، دوره ۲، شماره ۱.
- عراقی، احمد. (۱۳۷۱)، «پیشرفت فرهنگی و آسیب‌شناسی اشتغال زنان» پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، سال چهارم، شماره ۶.
- علوی زاده، سید امیرمحمد؛ شمس‌الدینی، علی و حسینی، فاطمه. (۱۳۹۵)، «بررسی و تحلیل عوامل بازدارنده اشتغال زنان روستایی در شهرستان کاشمر»، زن و جامعه، دوره ۷، شماره ویژه نامه.
- علیزاده، عبدالرضا. (۱۳۸۵)، «رویکردی جامعه‌شناختی به حقوق کار ایران»، مجله حقوق خصوصی، شماره ۴.
- قلعه‌دار، فرناز. (۱۳۹۶)، «قانون تراشی خودسرانه تعطیل»، روزنامه ایران، ۱۳ شهریور
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۸۷)، جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نی.

– لنسکی، گرهارد و لنسکی، جین. (۱۳۶۹)، سیر جوامع بشری، ترجمه: ناصر موفقیان، تهران: آموزش و انقلاب اسلامی.

– مشیرزاده، حمیرا. (۱۳۸۲)، مقدمه‌ای بر مطالعات زنان، تهران: وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.

- Becker, G . (1957). *The Economic of Discrimination*, University of Chicago Press Publishing, Chicago.
- Blinder, A. S (1973), Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources*, No. 8, PP: 436–455.
- Boserup, Ester. (1970). *Woman's role in economic development*. London: George Allen.
- Callender, C. (1996). Women and Employment in Hal let, c. (ed). Women and Social Policy, Hemel Hempstead, *Harvester Wheatsheaf*, Vol.13, No. 4, pp: 65-84.
- Clark, R & Anker, R (1990). Labor Force Participation Rates of Older Persons an International Comparison, *International Labor Review*, Vol.29, No. 3, pp: 65-84.
- Covington. S. (1997). *Women, Addiction and Sexuality*. In L. Straussner and E.Zelvin. Eds. *Gender Issues in Addiction: Men and Women in Treatment*. Jason Aronson. NewYork: Sage.
- Hayes, Lydia J.B. (2015). *Women in Labour Law: the use and implications of empirical methods*, In book: *New Frontiers in Labour Law*, Chapter: 5, Publisher: Hart, Editors: Amy Ludlow; Alysia Blackham, pp.51 – 71.
- Komar, Amit. (2011). *Labour Legislation and Protection of Women, Gender Inequality and Human Rights*, Publisher: Rashtriya Prakashan Sansthan, pp.180-193.
- Lloyd, C & Niemi, B. (1979). *The Economics of Sex Differentials*, Columbia University Press, New York.
- Lawton, D. (2009). *Students: A Gendered History*, London:Routledge.
- Orloff, M. (2014). Women Empowerment through Employment Opportunities in India: *International Journal of Management and International Business Studies*, Volume 4. Number 1. pp. 93-100.
- Oaxaca, R (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, *International Economic Review*, No. 14, PP: 693–709

- Perrons, Diane. (2009). *Women and Gender Equity in Employment Patterns, progress and challenges, ies*, Institute for Employment Studies pp:1-23
- Rubery, J., Grimshaw, D. and Figueiredo, H. (2005). How to Close the Gender Pay.
- Gap in Europe: Towards the Gender Mainstreaming of Pay Policy, *Industrial Relations Journal* 36: (3): 184-213.
- Scott, J. W. (1988). Deconstructing Equality-versus-Difference: or the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism, *Feminist Studies*, Vol. 14, No.1, PP: 33-49.
- International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington DC. (2019). *Women, Business and Law 2019, A Decade of Reform*.