

بررسی سیاست گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران

علی اکبر تاج مزینانی*

زینب یاسری**

چکیده

از جمله موضوعات مهم در حوزه‌ی زنان و خانواده، وضعیت و جایگاه اشتغال زنان و تمهیدات سیاستی، قانونی و برنامه‌ای اندیشیده شده برای آن، جهت تحقق وضعیت مطلوب نظام سیاست گذاری است. بی‌شک محتوا و چگونگی پرداختن نظام سیاست گذاری به این موضوع، یکی از عوامل تأثیرگذار در تعیین وضعیت و جایگاهی مطلوب برای آن به شمار می‌رود. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد بررسی سیاست گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه‌ی اشتغال زنان و توصیف وضع موجود است. در این راستا، با استفاده از تحلیل محتوای کیفی، متن کلیه‌ی سیاست‌ها و قوانین مصوب در نهادهای اصلی سیاست‌گذار و قانون‌گذار در جمهوری اسلامی ایران از طریق احصاء و تبیین مقولات و موضوعات مورد توجه در این سیاست‌ها و قوانین بررسی شد. سیاست گذاری اجتماعی بامحور 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 غیرشاغلین زن» می‌باشد، به موضوع اشتغال زنان توجه کرده است. با این حال، بسیاری از سیاست‌های کلی فاقد پشتوانه در قوانین جاری جهت عملیاتی شدن بوده و لذا در حد شعار باقی مانده است.

واژگان کلیدی

سیاست گذاری اشتغال، اشتغال زنان، بازار کار، سیاست گذاری اجتماعی، رفاه زنان.

* - استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی (ع.ا.ت) (atmazinani@yahoo.com)

** - کارشناس ارشد برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی (yaseri135@gmail.com)

۱- مقدمه و بیان مسئله

رفع موانع و مشکلات نظام و دست‌یابی به جایگاهی مطلوب، یکی از اهداف هر نظام سیاسی است؛ لذا سنجش کارآمدی از مباحث مهم سنجش هر نظام سیاسی محسوب می‌شود. کارآمدی مقوله‌ای است که با احتساب میزان تحقق اهداف و کاهش فاصله میان شرایط موجود و شرایط آرمانی جامعه، سنجیده می‌شود. نظام جمهوری اسلامی ایران که با عنایت به آموزه‌های اسلامی و توجه به نقش و جایگاه مردم و همچنین بسط عدالت، رفع محرومیت و ظلم در جامعه تأسیس شده است، توجه ویژه‌ای به مسائل زنان داشته و همان‌گونه که در بیانات بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران، حضرت امام خمینی (رحمته‌الله) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالیه) مشاهده می‌شود، درک ارزش و جایگاه انسانی زن و کوشش در جهت ارتقای سطح کیفی زندگی زنان جامعه، از اهم وظایف دولت اسلامی بوده است. به این ترتیب نظام اسلامی فارغ از دیدگاه‌های افراطی (تجددطلبانه) و تفریطی (متحجرانه)، موظف به اعتدال و توجه به شخصیت و کرامت انسانی زن در جامعه می‌باشد. از این وجه زنان در برخورداری از حقوق سیاسی، اجتماعی و فرهنگی همانند مردان بوده و تفاوت‌های فطری و طبیعی میان زنان و مردان که موجب ایفای نقش‌ها و تکالیف متفاوتی توسط ایشان می‌شود، آنها را از برخورداری از حقوق انسانی مشترک با مردان محروم نخواهد ساخت. برآیند جهانی درباره‌ی اشتغال زنان، کار خانگی، وظایف مادری و همسری آنان را مسائلی حاشیه‌ای دانسته و در نهایت برای حل آنها راهکارهایی چون

روابط جنسی آزاد به جای ازدواج و قرار گرفتن در قید و بند‌های آن، آزادی سقط جنین برای رهایی از حاملگی و داشتن فرزند و سرانجام ایجاد مراکز نگهداری از کودک برای حذف دغدغه خاطر زندگی زن را پیشنهاد می‌کند. بر این اساس نخستین مانع اشتغال زنان، خانواده و مسائل آن تلقی می‌شود و چنانچه این روند غیرطبیعی ادامه یابد، بهبود وضعیت زنان در عرصه‌های اجتماعی چشم‌انداز روشنی نخواهد داشت. زیرا هیچ کدام از این راهکارها با گرایش‌های روحی و ذهنی زنان سازگار نبوده و تجلی ناکارآمدی آن را به روشنی می‌توان در وضعیت امروز بانوان مشاهده کرد (زیبایی‌نژاد ۱۳۸۸: ۱۵۴). بی‌هویتی، سرگشتگی، فروپاشی خانواده، احساس ناامنی، پوچ‌گرایی و افزایش بیماری‌های روحی و جسمی زنان نشان می‌دهد که زن امروز برای ادامه حیات اجتماعی خویش با چالش‌های بیشماری روبه‌روست. در حقیقت نبود یک الگوی برنامه‌ی سیاست اجتماعی که با در نظر گرفتن ویژگی‌های روحی و تناسبات عاطفی مورد نیاز زنان در خانواده و اجتماع و سایر نیازهای آنها برای کسب رفاه در عین انجام نقش‌ها و مسئولیت‌های خویش بتواند معادلات جدیدی را طراحی کند، به شدت احساس می‌شود. نگرش دینی به مسائل زنان به دلیل پشتوانه‌ی فلسفی برخواسته از الوهیت و دیدگاه تکامل‌گرای خویش که کرامت انسانی زن را در برابر دیدگاه‌های اومانیستی به چالش می‌کشد، نگاهی نو به مسائل زنان را فراروی می‌نهد. اکنون با گذشت چند دهه از پیروزی انقلاب اسلامی، به رغم ارائه‌ی لوائح، تصویب قوانین، سیاست‌ها و همچنین ایجاد و تأسیس نهادها و مراکز

مرتبط با موضوع زنان و خانواده جهت بازیابی هویت حقیقی زن و احیای حقوق و حضور مؤثر او در صحنه‌ی تحولات اجتماعی و رشد استعدادها و کرامت انسانی‌اش که طی سالیان گذشته با فراز و نشیب بسیار مواجه شده بود، هنوز جایگاه مطلوبی از حضور مؤثر اجتماعی برای زنان، در عین ایفای نقش‌های‌شان در درون مهم‌ترین گروه اجتماعی (خانواده) و سطح رفاهی متناسب با منزلت، نقش‌ها و رسالت تاریخی ایشان در تمدن‌سازی و جامعه‌پردازی دینی ایجاد نشده است؛ لذا بررسی وضع موجود و ارائه‌ی راهبردها برای سیاست‌گذاری صحیح جهت رفع بحران زن در عرصه‌ی بین‌المللی و تنظیم و تدوین سیاست‌های ملی در حوزه‌ی اشتغال زنان با محوریت خانواده و با توجه به نیازها و رسالت‌های فردی و اجتماعی آنها ضروری بوده و لازمه‌ی تحقق آرمان‌های بلند انقلاب اسلامی در حوزه‌ی زنان و خانواده - که اشتغال زنان بخش تأثیرگذار در سایر وجوه این حوزه می‌باشد - دانسته می‌شود. بر این اساس ضرورت بازنگری و اصلاح جدی محتوای نظام برنامه‌ریزی کلان کشور - که برنامه‌های ۵ ساله‌ی توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، و مصوبات قوه‌ی مجریه، مقننه و مجمع تشخیص مصلحت نظام، و سیاست‌های مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی از مهم‌ترین آنهاست - روشن می‌شود. این مهم نیز جز با شناخت مبنایی و دقیق وضع موجود و بررسی آن متناسب با نگرش خانواده‌محوری و آینده‌نگری مسائل استراتژیک نظام (از جمله مؤلفه‌های جمعیتی و...) حاصل نمی‌شود. امری که تاکنون مغفول مانده و بر اساس جست‌وجوهای

انجام شده تاکنون هیچ کار تحقیقاتی منسجم و روش‌مندی برای بررسی سیاست‌های موجود اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران انجام نشده است؛ لذا انجام چنین پژوهشی می‌تواند افق جدیدی را به جهت ارزیابی عملکرد نظام اسلامی در این حوزه بگشاید. لذا نگارنده در این پژوهش درصدد بررسی مقولات و موضوعات مورد توجه سیاست‌گذاری اجتماعی جمهوری اسلامی ایران در حوزه اشتغال زنان و توصیف وضع موجود با استفاده از تحلیل محتوای کیفی متن سیاست‌ها و قوانین مصوب در نهادهای اصلی تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری در جمهوری اسلامی ایران (مجلس شورای اسلامی، هیأت وزیران، شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجمع تشخیص مصلحت نظام) بوده است. سپس وضع موجود سیاست‌گذاری اشتغال زنان را از طریق بیان موضوعات و مقولات مطرح و مورد توجه در این حوزه توصیف کرده و در نهایت بر اساس یافته‌های ارائه شده برای برون رفت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب، راهبردها و پیشنهادهای ارائه داده است. امید است این پژوهش با شناسایی خلأها و ارائه‌ی پیشنهادهای راهبردی در این حوزه، گامی مؤثر در بهبود شرایط فعلی فراهم نماید.

بر این اساس دو سؤال اصلی که نگارنده به دنبال پاسخ‌گویی به آنها بوده، عبارت‌اند از:

۱. مقولات و موضوعات مورد توجه سیاست‌گذاری اشتغال زنان در

اسناد و برنامه‌های ذی‌ربط موجود چیست؟

۲. چه پیشنهادات و راهکارهایی برای برون‌رفت از وضع موجود و نیل به وضع مطلوب سیاست‌گذاری اشتغال زنان ارائه می‌شود؟

۲- چارچوب مفهومی

سیاست اجتماعی طیفی از دیدگاه‌های نظری مختلف را اتخاذ می‌کند که منجر به نتیجه‌گیری متفاوت درباره‌ی عملی بودن و مطلوب بودن اقدامات سیاستی گوناگون می‌شود (الکاک و دیگران ۱۳۹۱: ۲۸ و ۲۷). بر این اساس، سیاست‌گذاری اجتماعی بر مبنای اندیشه‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه طراحی شده و یک عنصر دستوری دارد (بلیک مور ۱۳۸۹: ۲۹). حوزه‌ی سیاست‌گذاری اشتغال نیز به عنوان یکی از مهم‌ترین حوزه‌های سیاست‌گذاری اجتماعی از این قاعده مستثنی نیست و از تعریف اشتغال گرفته تا برنامه‌های عملی اشتغال‌زایی از این منظر پیروی می‌کنند. اشتغال در اصطلاح، انجام وظایفی تعریف می‌شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. شغل یا پیشه کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود. کار در همه‌ی فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند (گیدنز ۱۳۸۷: ۵۱۷). اشتغال به کار بیشتر از سوی مراجع، مراکز اقتصادی و آماری در هر کشور با ذکر ویژگی‌های معین تعریف می‌شود. براین اساس، مرکز آمار ایران کلیه‌ی جمعیت ده ساله و بیشتر که در طول زمان مرجع حداقل یک ساعت در شغل خود فعالیت داشته و یا بنا به دلایلی

ترک موقت از شغل دارد به عنوان شاغل تعریف می‌نماید (www.amar.org.ir)؛ لذا در عصر مدرن می‌توان سه عنصر اصلی را در تعریف اشتغال مشخص نمود: انجام فعالیت در زمان مشخص و منظم؛ دریافت مزد در قبال ساعات کار؛ وجود فاصله میان محل کار و محل زندگی که گاه از آن به فاصله گرفتن مصرف از تولید تعبیر می‌شود (ابوت و والاس ۱۳۷۶: ۱۶۶). با توجه به موارد فوق، در نظام سیاست‌گذاری اجتماعی منظور از اشتغال زنان، اشتغالی با ابعاد تعریف شده فوق است که مقصود از زنان به طور مشخص جنس مؤنث اعم از متأهل، مجرد و سرپرست خانواده در مقابل جنس مذکر خواهد بود. سیاست‌گذاری اشتغال زنان در ارتباط وثیق با سیاست‌های رفاه خانواده قرار دارد که به دنبال تضمین دوهدف اصلی برقراری تعادل بین مسئولیت‌های والدین - به ویژه 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 تمام وقت، نیمه وقت، پاره وقت و انعطاف‌پذیر مطابق با الگوی سیاست جنسیتی اتخاذ شده توسط نظام‌های رفاهی کشورهای مختلف می‌باشد (Orloof 2002: 12-14). که این مهم را در قالب تعیین خط مشی‌ها، ارائه راهبردهای اساسی جهت دهنده به تمامی دستگاه‌های ذی‌ربط پیگیری نموده و همچنین از طریق ارائه لوایح و برنامه‌های پنج ساله توسعه، خطوط اساسی و چشم‌اندازهای آتی، برنامه‌ها و اقدامات را در خصوص اشتغال زنان

در نظام‌های رفاهی مشخص می‌کند.

به طور کلی نظام سیاست‌گذاری اجتماعی - که سیاست‌گذاری اشتغال زنان ذیل آن تعریف می‌شود - و به تبع آن نظام رفاه اجتماعی در محورهای اصلی زیر به مداخله در حوزه‌ی اشتغال به ویژه اشتغال زنان اهتمام می‌ورزد:

۲-۱- تسهیل و تشویق اشتغال زنان

مبنای قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری در هر کشور و نظام اجتماعی از جمله ایران قانون اساسی است؛ لذا سیاست‌گذاری اجتماعی ملزم به رعایت مفاد آن در سیاست‌ها و قوانین در همه‌ی حوزه‌ها خواهد بود. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز دولت موظف به زمینه‌سازی و فراهم نمودن فرصت‌های دست‌یابی به مشاغل برای زنان و مردان به طور یکسان با رعایت موازین اسلامی و با توجه به نیازهای جامعه به مشاغل گوناگون می‌باشد. در اصل ۲۸ قانون اساسی آمده است: «هرکس 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 همه‌ی افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید».

در اصل ۲۱ قانون اساسی نیز ضمن توجه به حقوق اجتماعی مشترک بین زن و مرد، توجه به ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری را در عرصه‌های سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری ضروری برمی‌شمرد:

«۱. ایجاد زمینه‌های مساعد برای شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او؛

۲. حمایت مادران، بالخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی‌سرپرست و...».

بر اساس آنچه گفته شد سیاست‌گذاری اشتغال زنان در موارد فوق مقید به قید «رعایت موازین اسلامی»، عدم تنافی با مصالح عمومی و حقوق دیگران و همچنین تناسب سازی با ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری می‌باشد که موارد ذیل را می‌توان با توجه به هرکدام از قیود فوق لحاظ نمود:

۱- اشاره به لزوم پذیرش تفاوت‌های میان حقوق زن و مرد که در فقه اسلامی مطرح شده است؛ با چنین رویکردی زن و مرد در کلیت حقوق با هم برابرند و هیچ‌گونه تبعیضی میان آنها وجود ندارد و مشاهده‌ی برخی از تفاوت‌های حقوقی میان زنان و مردان ناشی از تفاوت‌های جسمی و روحی زن و مرد بوده که آثار و تبعات خود را در حقوق و تکالیف برجای می‌گذارد و نادیده انگاشتن این تفاوت‌ها، ظلمی آشکار به هر دو جنس و به ویژه زنان خواهد بود.

۲- تناسب مشاغل زنان با ویژگی‌های زنان و درک موقعیت‌های زن بودن، همسری و مادری.

بر این اساس از یک سو با توجه خاص به سیاست‌گذاری اشتغال زنان در سیاست‌گذاری اجتماعی زمینه‌ی رفع مسائل و مشکلات زنان در حوزه‌ی

اشتغال - که می‌توان آن را از حیث ارتباط وثیقی که با سایر حوزه‌های اجتماعی دارد میان حوزه‌ای در نظر گرفت - فراهم شود. این امر نیز زمینه‌ی استفاده‌ی حداکثری از ظرفیت زنان در پیشرفت جامعه را فراهم خواهد کرد. بنابراین توجه داشتن سیاست‌ها و قوانین مصوب به ویژگی‌های جسمی، روحی و روانی زنان و همچنین تعادل میان نقش‌ها و مسئولیت اجتماعی با نقش‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی زنان در عرصه‌های مختلف سیاست‌گذاری گام مهمی در این زمینه می‌باشد.

۲-۲- حمایت از شاغلان زن و حمایت از غیر شاغلان زن

گروه دیگر از سیاست‌های مورد توجه دولت‌های رفاهی، اتخاذ سیاست‌ها و قوانینی است که با ایجاد تعادل بیشتر میان دنیای کار و خانواده از زنان شاغل حمایت می‌کند. می‌توان توجه به این مهم را ناشی از تفاوت توانایی‌های میان زنان و مردان و نقش‌های متفاوتی دانست که آنها در سراسر زندگی فردی و خانوادگی بر عهده دارند. در مورد زنان مسئولیت نگهداری از فرزندان و انجام کارهای خانگی از جمله این موارد به شمار می‌رود که دریافت حمایت بیشتر از سوی نظام‌های رفاهی را ضروری می‌نماید. اما سیاست‌های حمایتی دولت‌ها بر حسب ایدئولوژی‌های جنسیتی‌شان در حوزه اشتغال زنان، متفاوت خواهد بود. در برخی ایدئولوژی‌ها، سیاست‌های برابری جنسیتی در افق سیاست‌گذاری‌های اشتغال زنان جزء حمایتی سیاست‌های آنها محسوب می‌شود؛ در صورتی که برخی دیگر الگوی حمایتی ایجاد عدالت جنسیتی را در دستور کار خویش قرار می‌دهند؛ لذا نظام سیاست‌گذاری اجتماعی طیف

بسیار وسیعی از قوانین و مقررات را برای تنظیم روابط کاری و تضمین شرایط مناسب کار کردن و همچنین برخورداری از مزایای ناشی از کار وضع کرده است که بر رفاه شاغلان و خانواده‌های آنها تأثیرگذار است. از جمله مهم‌ترین موارد این مقررات و تمهیدات می‌توان به محورهای زیر اشاره کرد:

- ۱- تعیین حداقل دستمزد؛
 - ۲- تعیین حداقل سن برای اشتغال؛
 - ۳- شرایط بهداشتی و فیزیکی محیط کار؛
 - ۴- بیمه درمانی فرد شاغل و افراد تحت تکفل وی؛
 - ۵- مستمری از کار افتادگی یا معلولیت موقت یا دائم؛
 - ۶- مزایا (فوق‌العاده‌ها) ضمن کار (نظیر اعتبارهای مالیاتی)؛
 - ۷- مقررات مربوط به تعادل بین دنیای کار و دنیای خانواده؛
 - ۸- حمایت از اشتغال (شرایط استخدام و اخراج)؛
 - ۹- بازنشستگی؛
 - ۱۰- ایمنی فضای شغلی (فراهم نمودن فضای شغلی از لحاظ بهداشتی و فیزیکی متناسب با ویژگی‌های روحی - جسمی زنان و همچنین ایمن‌سازی فضای شغلی به جهت عدم اختلاط آسیب‌زای زنان و مردان و برهم خوردن آرامش روحی - روانی آنها (تاج مزینانی: ۱۳۸۸: ۱۳۷-۱۱۶).
- دولت‌ها تلاش می‌کنند با تصویب قوانین مختلف از مشکلات اشتغال زنان در راستای ایجاد عدالت جنسیتی و خانواده‌محوری بکاهند.

بر این اساس به نظر می‌رسد که در نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک نظام دینی، سیاست‌ها و قوانین بر اساس آموزه‌های اسلامی و ارزش‌های موجود در آن شکل می‌گیرند. در این نظام که خانواده به عنوان بنیان جامعه در اولویت قرار دارد و زن نیز به عنوان محور اصلی و مدیر خانواده شناخته می‌شود؛ همه‌ی برنامه‌ریزی‌ها و قوانین نیز باید ضمن توجه به حفظ و تقویت این نهاد، رشد و تعالی وجودی زن و سلامتی جسم و روح او را مد نظر قرار دهد. همچنین ضروری است سیاست‌های کاهش تعارضات میان انجام مسئولیت‌های اجتماعی زنان و خاصه اشتغال آنها با مسئولیت‌های خانوادگی و فردی زنان در محیط خانواده از طریق اصلاح ساختار شغلی (اشتغال نیمه وقت بانوان...)، ارائه‌ی تسهیلات شغلی برای انجام وظایف مادری و حمایت از مادران شاغل چون مرخصی‌های دوران بارداری، زایمان و اصلاح ضوابط شغلی متناسب با ویژگی‌های زنان (کاهش سن بازنشستگی زنان، بازنشستگی پیش از موعد زنان با ۲۰ سال سابقه کار) اعمال نماید.

۳- روش پژوهش

در این پژوهش برحسب نوع پژوهش و سؤالات تحقیق، روش تحلیل محتوای کیفی استقرایی استفاده شده است. راهبرد استقرایی در تحلیل محتوای کیفی به این معناست که در این روش پژوهشگر هیچ‌گونه تعریف یا تعمیمی را قبل از شروع تحلیل به عنوان پیش فرض در نظر نمی‌گیرد. پژوهش با مطالعه‌ی متن آغاز می‌گردد و محقق هر آنچه را که حاصل این

تحلیل است، به عنوان جمع‌بندی ارائه می‌کند؛ لذا واحد متن در این پژوهش هر یک از اسناد، قوانین و سیاست‌های احصاء شده در حوزه‌ی اشتغال زنان بوده و واحد تحلیلی نیز ضمیمه می‌باشد.

جهت نیل به یافته‌های حاصل از کاربرد این روش، مراحل زیر انجام شد:

الف - تحدید موضوع؛ موضوع انتخابی به دقت بررسی و تعیین حدود شد.

ب- تعیین جامعه‌ی آماری؛ پس از مشخص شدن موضوع کلیه‌ی منابع اطلاعاتی ذی‌ربط با قوانین و سیاست‌های مصوب در حوزه‌ی اشتغال زنان رصد شد، تا کلیه‌ی متون قوانین و مصوبات قوه‌ی مقننه، قوه‌ی مجریه، مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای عالی اداری پس از انقلاب اسلامی تا سال ۱۳۹۰، به عنوان جامعه‌ی آماری این پژوهش احصاء گردد.

ج- انجام مشاهده آزاد؛ مطالعه‌ی مکرر اسناد در پژوهش‌های تحلیل محتوا مشاهده‌ی آزاد نامیده می‌شود که در خلال آن کدگذاری باز و اولیه جهت دستیابی به شاخص‌ها و خرده مقولات و مقولات انجام می‌شود.

د- کدگذاری باز؛ در گام بعدی و پس از مشخص شدن جامعه‌ی آماری، کدگذاری اولیه (باز) بر محتوا و متن قوانین و مقررات و سیاست‌های احصاء شده بر اساس مضامین موجود انجام شد، زیرا واحد تحلیل منتخب در این پژوهش مضمون می‌باشد که امکان کدگذاری را بر اساس مضامین موجود برای محقق فراهم نمود و هر کدام از مضمون‌های موجود در هر جمله یا سطر و یا پاراگراف احصاء گردید و کدگذاری شد.

ه- کدگذاری محوری؛ پس از انجام کدگذاری باز، برای به دست آوردن مفاهیم کلان تر و مقولات محوری، کدگذاری محوری انجام شد. خروجی این قسمت دسته‌بندی خرده مقولات به دست آمده از کدگذاری باز و دستیابی به مقولات محوری بود.

و- کدگذاری گزینشی؛ در مرحله‌ی بعد، کدگذاری گزینشی برای احصاء مقولات کلان تر و دسته‌بندی نهایی مقولات خرد و کلان که در مرحله‌های قبل به دست آمده بود، انجام شد و به وسیله‌ی آن محورهای اصلی در مقولات پردازش شده، احصاء شد.

ز- ارزیابی پایایی؛ در نهایت میزان پایایی تحقیق بر اساس درصد توافق بین دو کدگذار و بر اساس فرمول پیشنهادی هولستی محاسبه شده است (هولستی ۱۳۷۳: ۲۱۳).

$$C = M/N * 100$$

M = مقوله‌های توافق شده

N = کل مقولات

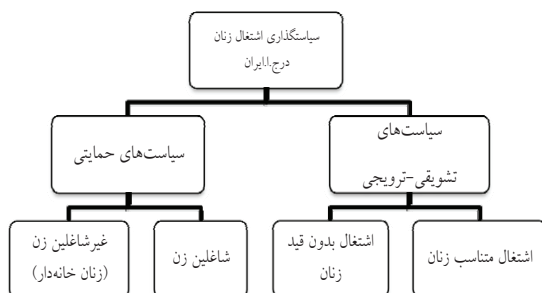
$$C = 33/35 * 100 = 94/28$$

۴- یافته‌های پژوهش

گام اول در برون رفت از وضعیت موجود اشتغال زنان به سوی وضعیت مطلوب و اشتغال بهینه‌ی زنان، شناخت نسبت به وضعیت موجود و احصاء حوزه‌های کلان، مقولات و موضوعات مورد توجه سیاست‌گذاری اشتغال زنان می‌باشد که نظام سیاست‌گذاری اجتماعی را در فهم نقاط قوت، ضعف،

فرصت‌ها و تهدیدها در موضوع اشتغال زنان یاری می‌رساند. برای احصاء این مهم، ابتدا متن همه‌ی سیاست‌ها، قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران به دقت مطالعه و کد گذاری شد و در گام بعدی مقولات خرد احصاء شده در مقولات کلان‌تر دسته‌بندی شد؛ لذا در این بخش ابتدا توصیف و تبیین مقولات احصاء شده ارائه می‌شود و در انتهای هر کدام از مجموعه مقولات کلان، جداول مربوط به آن بخش ارائه خواهد شد. در نهایت نیز تحلیل و جمع‌بندی نهایی مربوط به هر بخش در انتهای آن خواهد آمد. مقولات کلان احصاء شده از سیاست‌گذاری اشتغال زنان عبارت‌اند از سیاست‌های تشویقی - ترویجی اشتغال زنان و سیاست‌های حمایتی.

سیاست‌های تشویقی - ترویجی اشتغال زنان شامل دو مجموعه مقوله‌ی خرد «سیاست‌های تشویقی اشتغال متناسب زنان» و «سیاست‌های تشویقی - ترویجی اشتغال بدون قید زنان» می‌باشد و سیاست‌های حمایتی شامل دو مجموعه مقوله «سیاست‌های حمایتی از زنان شاغل» و «سیاست‌های حمایتی از زنان خانه‌دار» می‌باشد. در ادامه هر کدام از این مقولات کلان و زیر مجموعه‌های آنها توصیف و تبیین می‌شود.



نمودار ۱: مقولات کلان مورد توجه سیاست گذاری اشتغال زنان

الف- سیاست‌های تشویقی- ترویجی اشتغال زنان

سیاست‌های تشویقی - ترویجی اشتغال ناظر به سیاست‌هایی است که عهده‌دار گسترش، ارائه‌کننده‌ی تسهیلات و رفع موانع اشتغال با استفاده از اقدامات سیاستی چون ایجاد مراکزی جهت اطلاع رسانی بازار کار و مشاوره‌ی شغلی (که از طریق شناسایی مشاغل موجود، شناسایی مشاغل مورد نیاز جهت رفع نیازهای جامعه، دسته‌بندی مشاغل به لحاظ کارآمدی هر کدام از گروه‌های افراد جامعه، ایجاد بانک اطلاعات مشاغل و افراد متقاضی کار و توانمندی‌های آنها اقدام به ارائه‌ی مشاوره‌ی شغلی به متقاضیان کار می‌نمایند)، ارائه‌ی برنامه‌ریزی آموزشی و کارآموزی هدفمند جهت ارتقاء مهارت‌های شغلی و برنامه‌های اشتغال‌زایی مستقیم می‌باشد.

۱- سیاست‌های تشویقی اشتغال متناسب زنان

سیاست‌هایی که مشوق و مروج اشتغال برای زنان هستند، می‌بایست متناسب با سایر نقش‌ها و مسئولیت‌های او و همچنین متناسب با ویژگی‌های

جسمی، روحی و توانایی‌های او باشد و سبب ارتقاء و رشد معنوی، شخصیتی و فکری او شده و آسیب فردی، خانوادگی و اجتماعی برای او به دنبال نداشته باشد. این مقوله به عنوان مقوله‌ی محوری کلان‌تر برای پوشش خرده مقولات احصاء شده از متن سیاست‌ها و قوانین بررسی شده انتخاب شده است که به شرح اجمالی آنها در ذیل پرداخته می‌شود.

۱-۱- اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زن

شغلی که زنان و مردان بر می‌گزینند باید فرصت و توان کافی را برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی آنها فراهم آورد و نیز به افزایش مهارت و ابتکار آنها کمک و مدد رساند.^۱ «ماده ۴ سیاست‌های اشتغال زنان (مصوب ۱۳۷۱/۵/۲۰)» شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز بر این مهم به عنوان یکی از شرایط محیط کار اجتماعی بانوان تأکید نموده و فراهم آوردن شرایط کار زنان را منوط به حفظ دیانت، شخصیت، منزلت و سلامتی فکری و روحی و جسمی زنان می‌داند.

۲-۱- مهارت‌افزایی و ارتقاء شغلی

برنامه‌ریزی و تدوین نظام موضوعات آموزشی متناسب با شغل و حرفه‌ای که افراد در آن مشغول به کار هستند از جمله موارد افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به شمار می‌رود، که در قالب دوره‌های مجازی، کارگاهی، ضمن خدمت و ... پوشش داده می‌شوند. توجه به این مقوله در حوزه‌ی اشتغال

۱- قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۴.

زنان زمینه‌ی مؤثری برای توان‌افزایی زنان و ارتقاء شغلی آنها فراهم خواهد آورد. مطابق ماده ۵۴ برنامه چهارم توسعه تمامی دستگاه‌های اجرایی کشور موظف شده‌اند بخشی از اعتبارات هزینه‌ای خود را برای برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به ویژه کوتاه مدت متناسب با مشاغل مورد تصدی کارکنانشان به خصوص برای زنان هزینه نمایند. سیاست ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۶/۳۱)، ماده ۱۵۸ برنامه سوم توسعه و ماده ۱۱۱ برنامه چهارم توسعه نیز از جمله شواهد این مقوله به شمار می‌روند.

۱-۳- توسعه مشاغل خانگی

مشاغل خانگی یکی از اشکال کسب و کارهای کوچک می‌باشد که در کاهش نرخ بیکاری نقش بسیار مؤثری دارد. منظور از مشاغل خانگی آن دسته از فعالیت‌هایی است که توسط عضو یا اعضای خانواده در فضای مسکونی در قالب یک طرح کسب و کار بدون مزاحمت و ایجاد اختلال در آرامش واحدهای مسکونی همجوار شکل می‌گیرد و منجر به تولید خدمت و یا کالای قابل عرضه به بازار خارج از محیط مسکونی می‌گردد (وزارت تعاون و رفاه اجتماعی ۱۳۹۲). مزیت‌های مشاغل خانگی نسبت به کسب و کارهای دیگر باعث می‌شود که متولیان سیاست‌گذاری اشتغال در کشور تمهیدات هوشمندانه‌ای را برای استفاده از این ظرفیت بزرگ برای توسعه‌ی اشتغال کشور پیش‌بینی کنند. ماده‌ی ۸۰ برنامه پنجم توسعه به دولت اجازه می‌دهد تا با انجام اقداماتی از جمله ایجاد و توسعه مشاغل خانگی و بنگاه‌های

زودبازده به افزایش اشتغال کمک نماید. علاوه بر این در ماده ۳ بخش ۶ برنامه دوم توسعه و ماده ۲۳۰ برنامه پنجم توسعه تأکید شده است که در طول سال‌های اجرای برنامه دولت به حمایت از مشاغل خانگی به اولویت سامان‌دهی به مشاغل خانگی برای زنان بدسرپرست و سرپرست خانوار موظف است.

۴-۱- تسهیل فعالیت‌ها و مشارکت زنان

در آموزه‌های اسلامی بر مسئولیت اجتماعی تأکید شده^۱ و توجه به امور مسلمین، آموزه‌ای فراجنسیتی دانسته می‌شود که گاه در شکل توجه به مشکلات اشخاص و گروه‌ها، گاه توجه به نیازهای کلان جامعه و نظام اسلامی، گاه توجه به موازنه‌ی قوای اسلام و کفر در مقیاس جهانی و گاهی نیز به شکل توجه به مسئولیت‌های تاریخی نمود می‌یابد (زیبایی‌نژاد ۱۳۸۸: ۸۱). بر این اساس تسهیل فعالیت‌های اجتماعی زنان به معنی زمینه‌سازی، ترویج و رفع موانع فرهنگی و اجتماعی و انجام مسئولیت‌های اجتماعی زنان - قالب فعالیت‌های اجتماعی - می‌باشد. بر این اساس تبیین مشکلات و محدودیت‌های موجود بر سر راه فعالیت‌های زنان و راه‌های تقویت افزایش مشارکت آنان به عنوان یکی از «سیاست‌های فرهنگی - تبلیغی روز زن (مصوب ۱۳۸۱/۷/۱۶)» توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی تعریف شده است.

۱- توبه: ۷۱

۱-۵- قداست مقام مادری

این مقوله برای نقش مادری اهمیت و ارزش ویژه‌ای قائل است و تربیت شایسته فرزند توسط مادر از عوامل اصلی تعالی اجتماع دانسته می‌شود. در ماده ۱ سیاست‌های اشتغال زنان - مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی - به این مهم اشاره، بر اهمیت تربیت نسل آینده تأکید و در ادامه خواستار در نظر گرفتن ارزش مادی و معنوی نقش زنان در خانواده شده است.

۱-۶- حق اشتغال زنان

زن بر اساس حکمت الهی ذوق، فکر، فهم، هوش و استعداد کار دارد و مثمرتر بودن آن حکیمانه است. از آنجا که هر استعداد طبیعی دلیل یک حق طبیعی است، پس اشتغال زن حقی است که خدای متعال به آنان ارزانی داشته است و محروم ساختن او از این حق خلاف عدالت و خیانت به اجتماع نیز می‌باشد. بر این اساس به تصریح اصل ۲۱ قانون اساسی حق اشتغال برای هر مرد و زن و به تصریح منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران - مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی - حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، جزء حقوق برشمرده شده برای زنان می‌باشد.

۱-۷- حق برخورداری از مشاوره‌ی شغلی توسط بانوان

ارائه مشاوره‌ی شغلی یکی از مقولات مؤثر در افزایش اشتغال می‌باشد. برخورداری زنان از مشاوره‌ی شغلی توسط زنان در عین جلوگیری از اختلاط غیر ضرور زنان با مردان، سبب دریافت مشاوره‌هایی مفیدتر و کارآمدتر نیز خواهد شد. چرا که مشاوران زن، درک صحیح‌تر و مطابق با واقع‌تری از

شرایط هم‌جنسان خود دارند؛ لذا مشاوره‌ی بهتر و آگاهانه‌تری بر اساس درک و فهم صحیح‌تر از وضع موجود درخواست‌کننده خود ارائه خواهند داد. این مهم از جمله حقوق برشمرده شده در ماده ۱۰۳ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران است.

۸-۱- آموزش اشتغال محور هوشمندانه

تحقق برخی از بخش‌های مسئولیت اجتماعی زنان گاهی با اشتغال زنان همراه می‌شود. به عبارت دیگر حضور زنان در جایگاه‌های شغلی خاص از حیث انجام مسئولیت اجتماعی آنها ضروری است نه از حیث درآمدزا بودن انجام آن کار؛ لذا به آماده سازی، تربیت و آموزش زنان برای رفع چنین نیازهایی آموزش اشتغال محور هوشمندانه گفته می‌شود. فصل هفتم سیاست‌های ارتقاء مشارکت زنان در آموزش عالی (مصوب ۱۳۸۴/۷/۲۶) که اختصاص به اشتغال فارغ‌التحصیلان زن دارد، هدف چنین برنامه‌ریزی برای زنان جامعه را مسیر توسعه و پیشرفت کشور دانسته است. همچنین در ماده ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان این مهم با قید «مناسب» همراه شده که نشان از هوشمندانه بودن این آموزش اشتغال محور - از حیث توجه به نوع مشاغلی که زنان باید در آن حضور یابند - دارد و آن را به عنوان یکی از حقوق زنان برمی‌شمرد.

۹-۱- ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران

ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران جهت استفاده از ظرفیت زنان به صورت حداکثری و ایجاد تناسب میان نقش‌های خانوادگی آنها با کار بوده

و به عنوان یکی از مصادیق اشتغال خانگی و گسترش آن مورد توجه برخی از نهادهای سیاست‌گذار قرار می‌گیرد. ماده ۱۲ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، این مهم را این‌طور مطرح می‌نماید «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 ایجاد شود».

۱-۱۰- اعطای تسهیلات اشتغال به زنان سرپرست خانوار

بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران دولت را موظف می‌کند تا شرایط و امکانات کار برای همه‌ی افراد، به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه‌ی کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر تأمین نماید، که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورد. این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه‌ریزی عمومی اقتصاد کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد. سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی، به این اصل در راستای گسترش اشتغال زنان از طریق ارائه‌ی تسهیلات به زنان بیکار سرپرست خانوار توجه می‌کند. لذا در ماده ۵۶ قانون برنامه سوم توسعه نظام‌های بانکی کشور را موظف به پرداخت تسهیلات به اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی به منظور ایجاد فرصت‌های جدید شغلی می‌نماید. همچنین در بخش اقتصاد سیاست‌های

پیشگیری و بازتوانی زنان از آسیب‌های اجتماعی (مصوب ۱۳۸۲/۲/۲۰)، تبصره‌ی ۱۰ ماده واحد برنامه دوم توسعه کشور و همچنین تبصره ۱۱ ماده واحد مذکور به نحوی به این مقوله پرداخته و به ارائه‌ی تسهیلات خوداشتغالی به زنان اشاره شده است. همچنین در ماده ۵۶ برنامه سوم توسعه برای دریافت تسهیلات خوداشتغالی زنان سرپرست خانوار و بدسرپرست نسبت به سایر افراد اولی‌تر شناخته شده‌اند.

۱۱-۱- آزادی انتخاب شغل

بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادگی او، ارتقاء وضعیت اقتصاد جمهوری اسلامی ایران با رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار به کاری معین و همچنین جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری اشاره می‌کند. در این راستا در بند (ب) بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان حق اشتغال و آزادی انتخاب شغل به عنوان یکی از حقوق زنان برشمرده شده است.

۱۲-۱- گسترش تعاونی‌های زنان

در هر کشوری ایجاد اشتغال جدید به منظور تقلیل مسائل مربوط به بیکاری یکی از هدف‌های مهم برنامه‌ریزی و توسعه‌ی اقتصادی می‌باشد. بخش تعاونی این امتیاز ویژه را دارد (صالحی ۱۳۸۶: ۹۹-۹۶). تعاون در اصطلاح به معنی یابوری و همراهی متقابل می‌باشد. در تعاونی‌ها علاوه بر بهبود وضعیت زندگی و تأمین نیاز اعضا، اهداف اجتماعی همچون عدالت،

مسئولیت‌پذیری و همکاری گروهی نیز دنبال می‌شود. همچنین بخش تعاونی در قوانین مصوب نظام جمهوری اسلامی ایران، به ویژه قانون اساسی جایگاه ویژه‌ای دارد. امروزه تقریباً بیشتر کشورهای جهان با موضوع تعاون مرتبط بوده، در پی گسترش و تقویت این بخش اقتصادی هستند. به این مهم در حوزه‌ی افزایش اشتغال متناسب زنان در مصوبات استانی دولت نهم توجه شده است^۱ (معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری ۱۳۸۵).

۱- مصوبات ذیل نیز شواهد این مقوله محسوب می‌شوند:

- کمک به تأسیس ۳۰ شرکت تعاونی بانوان در استان به منظور ایجاد ۳۰۰ فرصت شغلی برای زنان فاقد شغل و جویای کار با الویت فارغ‌التحصیلان، مصوبه شماره ۵۷۲۸۶ به تاریخ ۱۳۸۵/۵/۲۱، استان خراسان شمالی؛
- ایجاد حداقل ۱۰ واحد تعاونی بانوان دارای توجیه فنی و اقتصادی به منظور ایجاد حداقل ۱۰۰ فرصت شغلی برای بانوان فاقد شغل و جویای کار، مصوب ۶۳۲۱۳ به تاریخ ۱۳۸۵/۶/۱، استان اردبیل؛
- کمک به تأسیس ۵۵۵ شرکت تعاونی بانوان به منظور ایجاد ۸۹۰۵ فرصت شغلی برای بانوان با الویت فارغ‌التحصیلان، مصوبه شماره ۹۶۲۰۹ به تاریخ ۱۳۸۵/۸/۱۳، استان تهران؛
- تشکیل چهل واحد تعاونی زنان در شهرستان‌های استان خوزستان، مصوبه شماره ۱۳۷۱۴۶ به تاریخ ۱۳۸۵/۱۰/۲۵، استان خوزستان
- کمک به تأسیس ۶۷ شرکت تعاونی بانوان به منظور ایجاد ۱۰۸۰ فرصت شغلی برای بانوان با الویت فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سال ۱۳۸۵، مصوبه شماره ۱۰۶۷۸۷ به تاریخ ۱۳۸۵/۹/۱، استان کردستان؛

جدول ۱: سیاست‌های تشویقی-ترویجی اشتغال متناسب زنان

مقولات کلان	مقولات خرد	شواهد	سیاست‌ها/قوانین
الف: سیاست‌های تشویقی - ترویجی	۱: اشتغال متناسب زنان	اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زن	- ماده ۴ سیاست‌های اشتغال زنان
		مهارت‌افزایی و ارتقاء شغلی	- ماده ۵۴ برنامه چهارم توسعه، سیاست ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، ماده ۱۱۱ برنامه چهارم توسعه
		توسعه مشاغل خانگی	- ماده ۸۰ برنامه پنجم توسعه، ماده ۳ بخش ۶ برنامه دوم توسعه، ماده ۲۳۰ برنامه پنجم توسعه
		تسهیل فعالیت‌ها و مشارکت زنان	- سیاست‌های فرهنگی - تبلیغی روز زن
		قداست مقام مادری	- ماده ۱ سیاست‌های اشتغال زنان
		حق اشتغال زنان	- ماده ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان
		حق برخورداری از مشاوره شغلی توسط بانوان	- منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان
		آموزش اشتغال محور هوشمندانه	- فصل ۷ سیاست‌های ارتقاء مشارکت زنان در آموزش عالی، ماده ۱۰۲ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران
		ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران	- ماده ۱۲ سیاست‌های اشتغال زنان
		اعطای تسهیلات اشتغال به زنان سرپرست خانوار	- ماده ۵۶ برنامه سوم توسعه، تبصره ۱۰ و ۱۱ ماده واحده برنامه دوم توسعه
		آزادی انتخاب شغل	- بند (ب) بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان
		گسترش تعاونی‌های زنان	- مصوبات استانی دولت نهم

۲- سیاست‌های تشویقی - ترویجی اشتغال بدون قید زنان

سیاست‌های تشویقی - ترویجی اشتغال بدون قید زنان سیاست‌هایی هستند که بر افزایش اشتغال زنان به لحاظ کمی تأکید می‌کنند و هیچ مؤلفه‌ای مبنی بر متناسب‌سازی شغل یا محیط شغل با شرایط روحی و جسمی زنان ندارند و به لحاظ ضوابط و مقررات شغلی نیز هیچ تفاوتی میان کارکنان زن و مرد قائل نبوده و شرایط فیزیکی، نقش‌ها و مسئولیت‌های متفاوت زنان و مردان را لحاظ نمی‌نمایند.

۲-۱- اشتغال فارغ‌التحصیلان زن

مقوله‌ی اشتغال فارغ‌التحصیلان زن اشاره به پرداخت و توجه به هدف ایجاد فرصت‌های شغلی برای صددرصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بدون هیچ مؤلفه و قیدی است. به عبارت دیگر تنها به افزایش اشتغال زنان توجه می‌کند و کیفیت آن فرصت‌های شغلی را لحاظ نمی‌نماید. از آنجا که فصل هفتم سیاست‌های ارتقا مشارکت زنان در آموزش عالی (مصوب ۱۳۸۴/۷/۲۶) «اشتغال زنان فارغ‌التحصیل» نامیده شده و اختصاص به این موضوع دارد، می‌توان گفت این مجموعه‌ی سیاستی در بخش هفتم، مشارکت کمی و کیفی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و بهره‌وری مناسب از آموزش عالی را منوط به اشتغال آنها دانسته است بدون اینکه هیچ قید و مشخصاتی برای این اشتغال مطرح کرده باشد؛ بهره‌گیری مناسب و تخصصی از مشارکت کمی و کیفی زنان آموزش دیده و فارغ‌التحصیل به عنوان سرمایه‌ی ملی در برنامه‌های توسعه در راستای بهره‌وری مناسب از نظام آموزشی.

۲-۲- برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال محور

رویکرد برنامه‌ریزی نیروی انسانی یکی از روش‌های برنامه‌ریزی آموزشی در جهت تشویق و ترویج اشتغال برای پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه و پیش‌بینی نیروی انسانی مورد نیاز برای اقتصاد می‌باشد (کومز ۱۳۵۶: ۲۹-۳۱). بر این اساس بر برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال‌محور از سوی برخی از نهادهای سیاست‌گذار و قانون‌گذار در جهت افزایش اشتغال زنان تأکید شده است. ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان با اشاره به ارزشمندی نیروهای تحصیل کرده و در هر جامعه و توجه به هزینه‌ی تربیت و آموزش این نیروها، استفاده غیرمستقیم از این نیروها و بازگشت سرمایه‌ی هزینه شده را منوط به اشتغال آنها می‌داند. بر این اساس تنها نکته‌ی مهم در انتخاب رشته‌های تحصیلی دختران و زنان، نسبت آن رشته با میزان دستیابی به شغل در آینده است بدون توجه به این نکته که نظام آموزشی مطلوب مبتنی بر نگرش دینی عهده‌دار رشد، تعالی تمامی ابعاد وجودی فرد و تربیت افراد در جهت ایفای بهتر نقش‌ها و مسئولیت‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی آنهاست. در چنین نظامی کارآمدی افراد تنها با داشتن شغل در بازار کار حاصل نخواهد شد و بهره‌وری نظام آموزشی و بازگشت هزینه‌ی آن می‌تواند با تربیت افرادی آگاه، دین‌دار و مسئول، داشتن جامعه‌ای بالنده و به دور از فساد باشد. در فصل ۷ سیاست‌های ارتقاء مشارکت زنان در آموزش عالی که به اشتغال زنان فارغ‌التحصیل اختصاص دارد، بهره‌وری نظام آموزش عالی تنها در شاغل شدن فارغ‌التحصیلان آن دانسته شده است؛ لذا در ادامه تصریح می‌کند که

باید تدابیر لازم برای انتخاب رشته‌ی تحصیلی دختران در این جهت انجام شود.

۲-۳- تأکید بر اشتغال زنان به مثابه عدالت اجتماعی

در نگرش فمینیستی ذیل مفهوم برابری جنسیتی، بر اشتغال زنان از جهت دست یافتن به همسانی با مردان تأکید می‌شود (میل ۱۹۷۰: ۶۷). ماده ۲ سیاست‌های اشتغال زنان با تأکید بر اشتغال زنان بدون بیان هیچ نیاز و ضرورتی به ایجاد آن، تنها به جهت کسب برابری در حوزه‌ی اشتغال، یکی از مؤلفه‌های تحقق عدالت اجتماعی دانسته می‌شود.

۲-۴- ترغیب زنان به مشاغل اجرایی

این مقوله به تشویق و ترغیب زنان به طور عام به تصدی در مشاغل اجرایی و مدیریتی بدون مشخص کردن حوزه‌های این‌گونه مشاغل اطلاق می‌شود. این‌گونه مشاغل جز در موارد خاص که پذیرش آنها ضروری است، بار مسئولیتی زیادی را به زنان بار نموده و فرسایشی می‌باشد. به علاوه مشاغل اجرایی، رشد علمی و فکری کمتری را به دنبال داشته و مستلزم فشارها و اصطکاک‌های کاری زیادی می‌باشد. از سوی دیگر تأکید و اصرار بر افزایش زنان در این‌گونه مشاغل، بدون لحاظ هیچ‌گونه مؤلفه و قیدی با اهداف کلان نظام اسلامی در حوزه‌ی زنان و خانواده مغایر است. ماده ۶ سیاست‌های اشتغال جمهوری اسلامی ایران مراجع قانون‌گذار را به قانون‌گذاری در زمینه‌ی تشویق و ترغیب زنان در سمت‌های مدیریتی و اجرایی موظف می‌کند. سیاست‌های بهبود اوقات فراغت زنان مصوب

شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز بر اتخاذ تدابیر لازم برای جذب و تربیت مدیران از میان بانوان تأکید می‌کند.^۱ در فصل اول بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در جمهوری اسلامی ایران نیز مشارکت زنان در مدیریت و امور اجرایی در حوزه‌ی بهداشت و درمان از جمله حقوق زنان برشمرده شده است.

جدول ۲: سیاست‌های تشویقی-ترویجی اشتغال بدون قید زنان

سیاست‌ها/قوانین	شواهد	مقولات خرد	مقولات کلان
- فصل هفتم سیاست‌های ارتقا مشارکت زنان در آموزش عالی	اشتغال فارغ‌التحصیلان زن	۲: اشتغال بدون قید زنان	الف: سیاست‌های تشویقی - ترویجی
- ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان/ فصل ۷ سیاست‌های ارتقاء مشارکت زنان در آموزش عالی	برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال‌محور		
- ماده ۲ سیاست‌های اشتغال زنان	تأکید بر اشتغال زنان به مثابه عدالت اجتماعی		
- ماده ۶ سیاست‌های اشتغال زنان، سیاست‌های بهبود اوقات فراغت زنان، فصل اول بخش سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران	ترغیب زنان به مشاغل اجرایی		

۱- همچنین در ماده ۱۳ سیاست‌های بهبود وضع گذران اوقات فراغت زنان و دختران بر استفاده از توانمندی زنان در سطوح مختلف مدیریت امور بین‌المللی و سیاست‌های خارجی نظام اسلامی تأکید می‌کند.

ب- سیاست‌های حمایتی

دولت‌ها و نظام‌های رفاهی تلاش می‌کنند با تصویب قوانین مختلف از زنان شاغل حمایت نمایند که آنها در اتخاذ نوع سیاست‌های به کار گرفته شده وابسته به نوع نظام فکری خود بوده و منبعث از ایدئولوژی رفاهی غالب در آن دولت و نظام رفاهی خواهد بود. در یک دسته‌بندی می‌توان خرده مقولات زیر را ذیل مقوله‌ی سیاست‌های حمایتی برای نظام سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران تعریف نمود:

۱- حمایت از زنان شاغل

حمایت از زنان شاغل شامل تلاش‌هایی است که از یک سو ابزارهای حمایتی برای کاهش فشار ناشی از مسئولیت‌های خانوادگی، فردی و اجتماعی زنان - که این تلاش‌ها گاه از طریق نفی و یا کاهش نقش‌های جنسیتی آنها و گاه از طریق اعطای تسهیلات بیشتر جهت هماهنگی بیشتر میان این مسئولیت‌ها با مسئولیت‌های اجتماعی و اشتغال آنان صورت می‌پذیرد - و از سوی دیگر ابزارهای حمایتی را برای فراهم نمودن فضای شغلی آنها از حیث ایجاد تناسب بهداشتی، فیزیکی با ویژگی‌های روحی - جسمی زنان و همچنین سالم‌سازی آن از حیث عدم اختلاط آسیب‌زای زنان و مردان و برهم خوردن آرامش روحی - روانی ایشان ارائه می‌نماید.

۱-۱- در جهت افزایش اشتغال و کاهش نقش‌های جنسیتی زنان

در برخی دولت‌ها، در راستای توسعه یافتگی بیشتر و افزایش شاخص‌های توسعه یافتگی، افزایش اشتغال زنان به لحاظ کمی در تمامی مشاغل موجود بدون هیچ قیدی در افق سیاست‌گذاری حوزه‌ی زنان قرار می‌گیرند و به جهت کاهش فشار مضاعف حاصل از تعارض کار و نقش‌های جنسیتی زنان، اقدام به حذف یا کاهش نقش‌های جنسیتی می‌نمایند. در این راستا به جای تعدیل سیاست‌های اشتغال و همسان‌سازی آن سیاست‌ها با نقش‌های جنسیتی زنان، نقش‌های جنسیتی ایشان حذف شده و حمایت از زنان به‌ویژه زنان شاغل را در هرچه بیشتر شبیه نمودن و شبیه دانستن زنان و مردان در تمامی زمینه‌ها و اتخاذ تمهیدات سیاستی کاملاً شبیه به هم در تمامی حوزه‌های سیاست‌گذاری و به ویژه اشتغال آنان می‌جویند و این امر را در سایه‌ی نفی تفاوت‌های زیستی زن و مرد و یکسان دانستن توانایی‌های آنها پیگیری می‌کنند. ماده ۱۹ و ۲۶ آیین‌نامه مرخصی‌ها (مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲) و اصلاحی آن (مصوب ۱۳۶۸/۹/۵) به موضوع مرخصی زایمان زنان شاغل پرداخته است، اما مدت آن برای زایمان‌های یک قلو تنها ۳ ماه و برای ۲ قلو به بالا نیز تنها ۱ سال منظور شده است.^۱ این امر تعارضاتی را در خصوص

۱ - شواهد دیگر این مقوله در سیاست‌گذاری اشتغال زنان:

- تصویب‌نامه در خصوص معذوریت وضع حمل بانوان (مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۲)

- اصلاحات آیین‌نامه مرخصی‌ها، موضوع مواد ۴۷، ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲)

- قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران

شیردهی مصوب ۷۲/۱۲/۲۲. (مصوب ۸۰/۱۲/۲۸)

- آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولت (مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۲۶)

پرداخت به اشتغال و نقش‌های خانوادگی زنان به‌ویژه نقش مادری آنها ایجاد می‌کند.

۱-۲-۱- ایمنی فضای شغلی

ایمنی فضای شغلی اشاره به فراهم نمودن امنیت اقتصادی (از حیث باقی ماندن در شغل در صورت استفاده از مرخصی‌هایی چون مرخصی زایمان یا بیماری، پرداخت بیمه‌ی بیکاری در صورت برکناری از شغل بدون تقاضای فرد تا زمانی که فرد مجدد در کار دیگری مشغول شود و...) و تأمین امنیت اخلاقی (از حیث ایجاد محیطی امن از طریق مختلط نشدن زن و مرد، رعایت حجاب و عفاف و...) دارد؛ لذا این مقوله در وضعیتی کلان‌تر نسبت به خرده مقولات امنیت اخلاقی، عدم اختلاط زن و مرد، رعایت حجاب و عفاف و همچنین بیمه‌ی زنان شاغل، تأمین اجتماعی زنان شاغل و بیمه بیکاری قرار می‌گیرد.

۱-۲-۱- رعایت عفاف و حجاب

حجاب و عفاف به عنوان دو ارزش در جامعه‌ی بشری و به ویژه جوامع اسلامی مطرح است. از بیانات امام خمینی (رحمته‌الله) و لزوم تأکید بر حفظ زنان و نفی نگاه‌های جنسیتی و ابزاری به ایشان برداشت می‌شود که زمینه‌ی رشد و تعالی آنها را در تمامی عرصه‌های اجتماعی فراهم می‌نماید. زنان در عین حضور در اجتماع، موظف به رعایت حریم‌های خاص به ویژه در ارتباط با مردان هستند. مطابق با بند ۲۰ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۷۲/۹/۲۳) «رعایت نکردن حجاب اسلامی از

جمله تخلفات اداری شناخته می‌شود». همچنین در ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی (مصوب ۱۳۸۲/۱۱/۷) رعایت موازین اسلامی شرط به کارگیری کارکنان زن در این ارگان دانسته شده است.

۱-۲-۲- عدم اختلاط زن و مرد

منظور از این مقوله پرهیز از اختلاط آسیب‌زای زن و مرد در حضور اجتماعی زن و به ویژه در محیط‌های شغلی است. ماده ۳۵ آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد (۱۳۸۵/۵/۸) آموزشگاه‌ها را به تعیین مربی مجزا برای دختران و پسران موظف و از این طریق از اختلاط میان زنان و مردان جلوگیری کرده است.

۱-۲-۳- تأمین اجتماعی زنان شاغل

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل ۲۹ آن، مقوله‌ی تأمین اجتماعی را با عباراتی چون برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره توضیح می‌دهد و آن را حقی همگانی می‌داند که دولت موظف به تأمین آنها برای یک یک افراد کشور می‌باشد.

۱-۲-۳-۱- بیمه‌ی بیکاری

حمایت مؤثر از نیروی کار، یکی از ویژگی‌های جوامع توسعه یافته است. نیروی کار به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های جوامع به سبب سهم و نقشی که در فرآیند توسعه دارند، باید در برابر حوادث و رویدادهایی که منجر به قطع و کاهش درآمد آنها می‌شود، حمایت شوند. یکی از انواع حوادثی که نیروی کار را تهدید می‌کند، از دست دادن غیر ارادی کار است و پیش‌بینی بیمه‌ی بیکاری راهکار مناسب و مطمئنی برای تأمین زندگی ایشان در چنین شرایطی است (نعیمی و همکاران ۱۳۸۹: ۴۸۲). قانون بیمه‌ی بیکاری از قوانین سیاست‌گذاری اشتغال در ایران می‌باشد.

۱-۲-۳-۲- بیمه‌ی درمانی زنان شاغل

بیمه‌ی درمانی زنان شاغل به معنای حمایت اجتماعی از زنان شاغل در زمان بیماری با ارائه‌ی خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه می‌باشد. می‌توان «قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی» در خصوص زنان را شاهی بر این مقوله دانست.

۱-۳-۱- حمایت از خانواده و ایفای نقش‌های جنسیتی زنان

انقلاب اسلامی با بهره‌گیری از تعالیم نورانی اسلام، جایگاه و نقشی والا و مهم برای زنان در نظر گرفته است. در جمهوری اسلامی ایران، زنان از یک طرف توانمندی‌های خودشان را در عرصه‌های مختلف اجتماع به اثبات می‌رسانند و از طرف دیگر از فضای خانه و تربیت فرزند و نقش‌های همسری و مادری خود نیز فاصله نمی‌گیرند. این مقوله به سیاست‌ها و

قوانینی اطلاق می‌شود که زنان را در جهت هماهنگی بیشتر میان مسئولیت‌ها و نقش‌های خانوادگی و اجتماعی شان یاری می‌رساند.

۱-۳-۱- هماهنگی میان ساختار شغلی با نقش‌های خانوادگی زن

با توجه به اینکه خانواده جایگاه رفیعی در دیدگاه اسلام دارد، انعطاف‌پذیر بودن ضوابط و قوانین مربوط به مشاغل نسبت به تغییر وضعیت زنان و یا لحاظ نقش‌های خانوادگی آنها در تعهدات شغلی‌شان از جمله مواردی است که جزء ابزارهای حمایتی نسبت به زنان شاغل محسوب می‌شود. لایحه قانونی معافیت زنان متأهل پزشک، دندانپزشک و داروساز برای گرفتن پروانه‌ی دائم خدمت خارج از تهران (مصوب ۱۳۵۹/۴/۲۵) و قانون اعطای مرخصی بدون حقوق به مستخدمین رسمی یا ثابت که همسر آنان به مأموریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند (مصوب ۱۳۶۶/۹/۱) با لحاظ شرط تأهل و نقش‌های خانوادگی آنها، به این مهم اشاره می‌کند. در ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران نیز نهادهای قانون‌گذار، مسئول ارائه‌ی تسهیلات لازم به زنان جهت ایفای نقش‌های خانوادگی آنان شدند تا زنان از فعالیت‌های اجتماعی و اشتغال به‌واسطه‌ی تعارض با انجام نقش‌های خانوادگی خویش باز نمانند.

۱-۳-۲- حمایت از مادران شاغل

حمایت از مادران شاغل و پشتیبانی از آنها برای ایفای بهتر نقش مادری تا پایان هفت سال اول زندگی - که بنا بر نظریات تربیتی دوران طلایی تربیت کودک نام‌گذاری شده و کودک در این دوران نیاز ویژه به حضور

مادر دارد - ضروری می‌باشد. بر این اساس ارائه‌ی تسهیلاتی از قبیل انواع مرخصی‌ها و حق شیردهی تا پایان دو سالگی و... از جمله موارد حمایتی از مادران شاغل قلمداد می‌شود. ماده ۱۰ سیاست‌های اشتغال زنان، نهادهای قانون‌گذار را موظف می‌کند که تمهیدات ایجاد و ارائه تسهیلات و مقررات لازم، از قبیل استفاده از مرخصی با حقوق، تقلیل ساعات کار، مزایای بازنشستگی با سنوات کمتر خدمت، امنیت شغلی، برخورداری از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار به مناسبت شغل مادرانه فراهم نمایند. تصویب‌نامه ساعات کاری روزهای پنجشنبه کارکنان زن شاغل دارای فرزند زیر هفت سال و یا دانش‌آموز دوره ابتدایی (مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۱۶)، ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون تغذیه با شیر مادر و تبصره ۱ آن (مصوب ۱۳۷۵/۹/۲۱) شواهدی بر این مقوله به شمار می‌روند. همچنین در آیین‌نامه اجرایی شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌ها و تصویب‌نامه ایجاد شیرخوارگاه‌ها و مهدکودک‌ها (مصوب ۱۳۷۰/۵/۱۶) در کارگاه‌های دولتی وابسته به دولت بر ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودک در نزدیکی محل کار مادران شاغل تأکید می‌شود.

۱-۳-۳- توانمندسازی زنان سرپرست خانوار

امروزه اغلب کشورها برای دستیابی به توسعه‌ی پایدار، توانمندسازی را کارآمدترین روش یافته‌اند (Parsons 2001). توانمندسازی عبارت است از افزایش توانایی‌های فردی و جمعی زنان از طریق فراهم کردن ضوابط و امکانات لازم به منظور بهبود دسترسی زنان به فرصت‌های اقتصادی،

اجتماعی، منابع فرهنگی و بازار اشتغال. زنان سرپرست خانوار نیز به زنانی اطلاق می‌شود که مسئولیت تأمین معاش زندگی یا اداره‌ی امور خود یا خانواده‌ی خود را به طور دائم یا موقت عهده‌دار می‌باشند (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ۱۳۸۲).

لازم است در سیاست‌های اشتغال، زنان سرپرست خانوار از جایگاه و حمایت‌های ویژه و مهم‌تری نسبت به مردان برخوردار باشند؛ لذا یکی از سیاست‌های دولت نیز ایجاد اشتغال برای زنان سرپرست خانوار و خانوارهای دارای سرپرست زن می‌باشد. ماده ۳۹ قانون برنامه پنجم توسعه با تأکید بر برنامه‌های اجتماع‌محور و خانواده‌محور حداکثر تا پایان سال اول برنامه به این مهم توجه نموده است.

۱-۳-۴- اشتغال نیمه وقت بانوان

بند ۳ اصل ۴۳ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تنظیم برنامه‌ی اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار آن چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد، را ضروری می‌نماید. در راستای توجه به این امر در اشتغال زنان طرح‌ریزی اشتغال نیمه وقت - که برای زنان زمینه‌ی پرداخت به سایر ابعاد و نقش‌های زندگی را فراهم می‌سازد - اهمیت می‌یابد.

در قانون استخدام کشوری ذیل ماده واحده قانون خدمت نیمه وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۲/۹/۱۰) و ماده ۸۰ آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد بر اشتغال نیمه وقت برای نیروهای دائم و قراردادی تصریح شده است.

۱-۴- تناسب شرایط محیط شغلی و شغل با ویژگی‌های زنان

قانون اساسی تصریح می‌کند دولت زمینه‌ی مشارکت عامه‌ی مردم در تعیین سرنوشت سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را پدید می‌آورد؛ لذا ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور به منظور تصدی زنان در مشاغل مناسب با وضعیت جسمی آنها انکارناپذیر است. (زاهدی ۱۳۸۱: ۶۴). این مقوله به اهمیت توجه و لحاظ ویژگی‌ها و توانایی‌های روحی - جسمی زنان در نوع شغل و شرایط بهداشتی و رفاهی محیط کار آنها اشاره می‌کند؛ لذا توجه به ممنوعیت کار کردن به صورت اجباری برای زنان و یا محول نکردن کارهای سخت به زنان از موارد این تناسب به شمار می‌رود.

۱-۴-۱- ممنوعیت کار اجباری، سخت و خطرناک زنان

اصطلاح «کار اجباری» در مقاله‌نامه بین‌المللی کار به کار یا خدماتی اطلاق می‌شود که با تهدید به مجازات و بی‌آنکه شخص ذی‌نفع، به میل و رضای خاطر برای انجام آن داوطلب باشد، به وی تحمیل شود (ILO, 1930). وجود چنین کاری مغایر با آزادی انسان و شخصیت اوست و احترام به حقوق انسان و شخصیت او ایجاب می‌کند که هیچ کس بدون رضای خود به کار گمارده نشود (عراقی ۱۳۷۶: ۲۴). با توجه به توانایی جسمی محدودتر زنان

نسبت به مردان و حساسیت روحی بیشتر آنان، توجه به اعمال ممنوعیت در انجام کار اجباری ضروری بوده و تأکید شده است. در ماده ۱۰۶ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن (مصوب ۱۳۳۹/۸/۲۹) و ماده ۷۵ قانون کار (مصوب ۱۳۳۹/۸/۲۹) انجام کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست برای کارگران زن ممنوع شده است.

۱-۴-۲- ضوابط شغلی متناسب با توانایی جسمی زنان

این مقوله به آن دسته از یافته‌ها اطلاق می‌شود که در قوانین و ضوابط مربوط به آن جایگاه شغلی، به توانایی جسمی زنان در نوع شغل به کار گرفته شده، زمان بازنشستگی و... توجه شده است و بر اساس این توجه، قوانین و ضوابط متفاوتی برای زنان و مردان به کار گمارده شده در آن جایگاه شغلی، تدوین شده است. در ماده ۳۳ آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولت (مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۲۶) و ماده ۱۱۴ آیین‌نامه استخدامی مشترک شرکت‌های بیمه (مصوب ۱۳۸۱/۱۲/۴) کارمندان زن برای بازنشستگی، از شرط حداقل ۵۰ سال سن و ۲۰ سال سابقه خدمت با موافقت شرکت، مستثنا شده‌اند.

جدول ۳: سیاست‌های حمایتی از زنان شاغل

سیاست‌ها/قوانین	شواهد	مقولات خرد	مقولات کلان	
<p>- ماده ۱۹ و ۲۶ آیین‌نامه مرخصی‌ها مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲ و اصلاحی آن</p> <p>- تصویب‌نامه در خصوص معذوریت وضع حمل بانوان (مصوب ۱۳۷۴/۶/۱۲)</p> <p>- اصلاحات آیین‌نامه مرخصی‌ها، موضوع مواد ۴۷، ۴۸ و ۴۹ قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۶/۷/۲۲)</p> <p>- قانون الحاق تبصره (۳) به ماده (۳) قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۷۲/۱۲/۲۲ (مصوب ۸۰/۱۲/۲۸)</p> <p>- آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولت (مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۲۶)</p>	<p>در جهت افزایش اشتغال و کاهش نقش‌های جنسیتی زنان</p>	۱- حمایت از زنان شاغل	حمایت‌های اجتماعی (ب)	
<p>- ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی، بند ۲۰ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری</p>	<p>رعایت عفاف و حجاب</p>			
<p>- ماده ۳۵ آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد</p>	<p>عدم اختلاط زن و مرد</p>			<p>ایمنی فضای شغلی</p>
<p>- قانون بیمه بیکاری، قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه شدگان تأمین اجتماعی، بیمه‌های درمانی</p>	<p>تأمین اجتماعی زنان شاغل</p>			

سیاست‌ها/قوانین	شواهد	مقولات خرد	مقولات کلان
- لایحه قانونی معافیت زنان متأهل پزشک و دندان‌پزشک و داروساز برای گرفتن پروانه دائم از خدمت خارج از تهران، قانون اعطای مرخصی بدون حقوق به مستخدمین رسمی یا ثابت که همسر آنان به مأموریت ثابت خارج از کشور اعزام می‌شوند، ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان	هماهنگی میان ساختار شغلی با نقش‌های خانوادگی زن	۱- حمایت از زنان شاغل	ب) سیاست‌های حمایتی
- ماده ۱۰ سیاست‌های اشتغال زنان، تصویب نامه ساعات کاری روزهای پنجشنبه کارکنان زن شاغل که دارای فرزند زیر هفت سال و یا دانش آموز دوره ابتدایی دارند، ماده ۶ و تبصره ۱ آیین‌نامه اجرایی قانون تغذیه با شیر مادر و...	حمایت از مادران شاغل		
- ماده ۳۹ قانون برنامه پنجم توسعه	توانمندسازی زنان سرپرست خانوار		
- ماده واحده قانون خدمت نیمه وقت بانوان در قانون استخدام کشوری، ماده ۸۰ آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد	اشتغال نیمه وقت بانوان		
- ماده ۱۰۶ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، ماده ۷۵ قانون کار، ماده ۴ آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست زنان	ممنوعیت کار اجباری زنان		
- در ماده ۳۳ آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی دولت، ماده ۱۱۴ آیین‌نامه استخدامی مشترک شرکت‌های بیمه	ضوابط شغلی متناسب با توانایی جسمی زنان		
	تناسب شرایط محیط شغلی و شغل با ویژگی‌های زنان		

۲- سیاست‌های حمایت از غیر شاغلان زن (زنان خانه‌دار)

خانه‌دار فردی است که شاغل، بیکار و محصل به حساب نمی‌آید و بنا بر اظهارات پاسخ‌گو در هفت روز پیش از مراجعه‌ی مأمور آمارگیری به خانه‌داری مشغول باشد (مرکز آمار ایران ۱۳۷۶). کار خانگی به آشپزی، نظافت منزل و ... گفته می‌شود که اگر این خدمات به شخصی در خارج از گروه خانواده واگذار شود، دستمزد پرداخت می‌گردد. این فعالیت‌ها «کار» نامیده می‌شود.

۲-۱- بیمه‌ی زنان خانه‌دار

بیمه‌ی زنان خانه‌دار به عنوان بخشی از تأمین اقتصادی زنان خانه‌دار از حیث ارج نهادن به کاری است که آنها در خانه انجام می‌دهند (بیمه ملت ۱۳۹۲). این مهم از سوی مقام معظم رهبری (دام‌ظله) بارها بیان شده بوده و در نشست سوم راهبردی زن و خانواده نیز تأکید شد^۱.

۲-۲- ارزشمند شمردن کار خانگی زنان

سهم کار خانگی زنان در اقتصاد کشورهای توسعه یافته بین ۲۵ تا ۴۰ درصد تخمین زده شده است (گیدنز ۱۳۷۳: ۵۶۶ و ۵۴۵). با وجود این کار زنان در منزل و وظایف خانه‌داری که نوعی تولید خدمت است، هنوز در تولید ملی کشورها وارد نشده است (چنگیزی ۱۳۷۶). در فصل سوم منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، در نظر گرفتن ارزش کار خانگی زنان از جمله حقوق

۱ - بیانات مقام معظم رهبری دز نشست راهبردی زنان و خانواده، دی ماه ۱۳۹۰

آنان برشمرده شده است. در مؤلفه سوم سیاست‌های پیشگیری و بازتوانی زنان از آسیب‌های اجتماعی نیز یکی از راه‌های تواناسازی اقتصادی زنان احتساب ارزش مادی و معنوی کار آنها در خانواده دانسته شده است.

جدول ۴: سیاست‌های حمایت از غیرشاغلین زن

سیاست‌ها/قوانین	شواهد	مقولات خرد	مقولات کلان
– آیین نامه شماره ۶۸ بیمه مرکزی	بیمه‌ی زنان خانه‌دار	۲- حمایت از زنان شاغل (خانه‌دار)	ب) سیاست‌های حمایتی
– فصل سوم از منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان	ارزشمند شمردن کار خانگی زنان		

۵- نتیجه‌گیری

سیاست‌گذاری اجتماعی در جمهوری اسلامی ایران، به موضوع اشتغال زنان تحت دو محور کلان سیاست‌ها و قوانین تشویقی - ترویجی و حمایتی توجه می‌کند. محور اول به موضوعات «اشتغال متناسب زنان» و «اشتغال بدون قید زنان» و محور دوم به موضوعات «حمایت از زنان شاغل» و «زنان غیر شاغل» خرد می‌شود.

با بررسی دقیق‌تر مقولات موجود در این دو حوزه‌ی محوری مشخص می‌شود که علی‌رغم مطرح شدن برخی موضوعات، قوانین و سیاست‌های مربوط به آنها بسیار محدود بوده و گاهی بدون تصویب هیچ قانونی،

تنها به صورت یک سیاست مطرح شده‌اند. این امر حاکی از توجه اندک سیاست‌گذاری اشتغال زنان در آن موضوعات است. از جمله‌ی این موارد می‌توان به مقوله‌ی «اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زن» اشاره نمود که تنها ذیل ماده واحده‌ی سیاستی به آن توجه شده و هیچ معادل قانونی برای اجرای عملیاتی این سیاست در مجموع سیاست‌گذاری اشتغال زنان یافت نشد. در مورد مقوله‌ی «توسعه‌ی مشاغل خانگی» نیز علی‌رغم اهمیت این گونه مشاغل در ساختار اقتصادی کشور و زمینه‌سازی مناسب این گونه مشاغل برای افزایش اشتغال زنان، نهاد سیاست‌گذار به این موضوع توجه جدی ننموده و تنها به ارائه تسهیلات در این خصوص اکتفا کرده است و موضوعاتی مانند برنامه‌ریزی برای استفاده از محصولات این گونه مشاغل، نظارت بر آنها، شناسایی، دسته‌بندی این مشاغل بر اساس نیازمندی‌های کشور و ارائه‌ی آنها بر اساس توانمندی‌ها و استعدادهای افراد به‌ویژه زنان مغفول مانده است. موضوع «مسئولیت اجتماعی و فعالیت‌های اجتماعی زنان» از جمله موضوعات مهم در زمینه‌ی حقوق و تکالیف زنان و مقوله‌ای کلان‌تر نسبت به اشتغال زنان به شمار می‌رود، به صورتی که اشتغال زنان به عنوان بخشی از این مسئولیت بوده و زنان در این خصوص دارای حق هستند و از حیث درآمدزایی، تکلیفی متوجه آنان نیست. با این حال فعالیت اجتماعی زنان تنها به عنوان یک حق ذیل یک سیاست مطرح شده و هیچ تمهید قانونی برای آن پیش‌بینی نشده است. در حالی که موضوع مسئولیت اجتماعی زنان

و ولایت اجتماعی آنان^۱ نیازمند مفهوم‌پردازی، نظریه‌پردازی، گفتمان‌سازی و الگوسازی است. «قداست مقام مادری» نیز از جمله مقولاتی است که از توجه جدی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران دور مانده و تنها به اهمیت آن ذیل یکی از سیاست‌های اشتغال زنان اشاره شده و به علت نبود نگاه سیستمی، در شبکه‌ای دیدن سیاست‌گذاری‌های حوزه‌ی زنان و خانواده، و از جمله سیاست‌گذاری اشتغال زنان برخی از سیاست‌های موجود برخی دیگر را نقض می‌کنند. علی‌رغم بیان اهمیت مقام مادری و تربیت نسل در دیدگاه اسلامی و بیان آن در سیاست‌های اشتغال زنان، متأسفانه در حوزه‌ی قانون‌گذاری برای حمایت از مادران شاغل اقدام جدی صورت نگرفته و یا در صورت لحاظ تسهیلاتی چون مرخصی‌های زایمان و شیردهی - که گاهی زمان‌های اندکی را برای این امر اختصاص داده‌اند - هیچ ضمانت اجرای قانونی برای آنها در نظر گرفته نشده است. این امر سبب اجرا نشدن و نادیده گرفتن این قوانین و مقررات از سوی کارفرمایان می‌شود. این در حالی است که حمایت از مادران شاغل در بسیاری از کشورهای OECD از دوران بارداری زنان شروع شده و تا زمانی که کودکان به ۷ سالگی می‌رسند ادامه می‌یابد و مادران شاغل می‌توانند تا این زمان از اشتغال پاره وقت استفاده کرده و پس از طی این مدت به کار تمام وقت با حفظ جایگاه شغلی‌شان وارد شوند (Orloff 2002). از جمله موضوعاتی که ارتباط آن با موضوع اشتغال بهینه‌ی زنان به خوبی لحاظ نشده است، «برنامه‌ریزی

۱ - بیانات مقام معظم رهبری - پیام به کنگره‌ی «هفت هزار زن شهید کشور» ۱۳۹۱/۱۲/۱۶

آموزشی اشتغال محور هوشمندانه» است که بر زمینه‌سازی آمادگی زنان و دختران برای پذیرش نقش‌های خانوادگی و اجتماعی تأکید می‌کند و راه ورود و دستیابی زنان برای اشتغال بهینه‌ی آنان را فراهم می‌سازد. بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان حاکی است که بیشتر از توجه به این نوع آموزش اشتغال محور، بر هم‌جهتی آموزش با افزایش اشتغال کمی زنان و دختران بدون توجه به نوع و کیفیت این اشتغال توجه شده است. امری که در صورت توجه جدی نهاد قانون‌گذار می‌تواند راه رسیدن به الگوی مطلوب اشتغال زنان را کوتاه کند. «ایجاد فرصت‌های اشتغال مادران در خانه» نیز از جمله مقولاتی است که صرفاً در ماده واحده‌ی سیاستی ذیل سیاست‌های اشتغال زنان مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی آمده است و قانونی در خصوص عملیاتی نمودن آن در سطح جامعه ارائه نشده است. امری که به جهت انعطاف در ساعات کاری و ایجاد تعادل میان نقش‌های خانوادگی و اجتماعی زنان از سوی ایشان استقبال می‌شود و زمینه‌ی مشارکت آنها را در فعالیت‌های اقتصادی کشور فراهم می‌کند. موضوعات پوشش بیمه درمانی و بازنشستگی و حقوق زنان سرپرست خانوار نیز از جمله موضوعاتی است که در سیاست‌گذاری اشتغال زنان مغفول مانده است. روشن است که این قشر از زنان نیازمند توجه جدی دولت، به عنوان متولی امنیت کشور می‌باشند، چرا که امنیت اقتصادی زنان بی‌سرپرست از جمله وظایف نظام اسلامی به شمار می‌آید. حضور زنان در حوزه‌های راهبردی و سیاست‌گذاری به ویژه پیرامون زنان از جمله ضروریاتی است که نهاد سیاست‌گذار از آن غفلت

کرده است. حمایت از زنان خانه‌دار و تأمین اقتصادی و ارزش‌گذاری کار آنها - علی‌رغم اهمیت آن در اقتصاد کشور - مغفول مانده و تنها سیاست اتخاذ شده در مورد آنها - بیمه‌ی زنان خانه‌دار - نیز تا کنون اجرایی نشده است و تنها در منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان تحت یک حق بر شمرده می‌شود. حقی که برای عملیاتی شدن و احصاء آن هیچ ماده قانونی تنظیم نشده است.

۶- پیشنهادات

۶-۱- پیشنهادات پژوهشی

- تولید مدل مطلوب اشتغال زنان بر اساس الگوی جامع اسلامی - ایرانی زن و خانواده؛

- بازنگری قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های اشتغال زنان با رویکرد خانواده محور؛

- تنظیم سند اشتغال بهینه‌ی زنان بر اساس سند چشم‌انداز بیست ساله کشور و مبتنی بر مزیت‌های نسبی زنان شامل نقاط و حوزه‌های مورد نیاز کشور به مشارکت زنان در افق ۱۴۰۴، مهارت‌های مورد نیاز برای رفع هر کدام از آن نیازهای شغلی، فرصت‌های شغلی موجود، تدوین نظام آماری از جامعه‌ی زنان به‌ویژه نخبه و شناسایی سرمایه‌های انسانی زنان؛

- ارزیابی اجتماعی و پیامد سنجی قوانین و مقررات اشتغال زنان؛ ارزیابی اجتماعی میزان موفقیت یا عدم موفقیت قانون‌گذار در رفع مسائل و مشکلات

اشتغال زنان و میزان پوشش‌دهی کامل آنها در پرداختن به تمامی ابعاد و موضوعات و مقولات اشتغال زنان را نشان می‌دهد. همچنین قانون‌گذار را نسبت به پیامدهای حاصل از قانون‌گذاری خویش در این حوزه و واقعیت جامعه آگاه می‌سازد.

- اتخاذ رویکرد سیستمی در پرداختن به حوزه‌ی مسائل زنان به ویژه اشتغال آنان و سایر مسائل کشور (با توجه به این نکته که اشتغال زنان ارتباط وثیقی با مقوله‌ی سلامت، تأمین اجتماعی و... داشته و اینکه زنان جامعه‌ی اسلامی نقش مهمی در پیشبرد اهداف و تغییر موازنه‌ی جهانی به نفع اسلام ایفا می‌کنند).

۶-۲- پیشنهادات اجرایی

- توجه به زنان سرپرست خانوار مانند بیمه‌ی درمانی، بازنشستگی و...؛
- انسجام و سازماندهی و جهت‌دهی مشاغل خانگی بر اساس نیاز کشور و تدوین نظامی از این مشاغل جهت ارائه به افراد متقاضی؛
- تهیه یک طبقه‌بندی از مشاغل جنسیتی و حرفه‌ای به صورت جزئی و ارائه به مراکز کارمایی و مشاوره شغلی جهت ارائه به متقاضیان؛
- تدبیر جهت تبدیل سیاست‌های موجود اشتغال زنان به قانون و سپس به برنامه‌های قابل اجرا در سازمان‌ها و نهادهای ذی‌ربط؛
- پیگیری و نظارت برای جلوگیری از توقف قوانین مصوب و تلاش برای ورود قوانین مصوب نهادهای قانون‌گذار به مرحله‌ی عملیاتی شدن و اجرا و ابلاغ به مراکز و نهادهای ذی‌ربط؛

- اتخاذ سیاست‌های حمایتی در خصوص غیر شاغلین زن (زنان خانه‌دار)؛
- فرهنگ‌سازی در جهت ارزشمند شمردن و ارزش‌گذاری اجتماعی به کار زنان خانه‌دار؛
- پیگیری و نظارت بر اجرای طرح مصوب مجلس شورای اسلامی در خصوص بیمه‌ی زنان خانه‌دار؛
- ارائه‌ی مدل‌های شغلی و فرصت‌سازی برای اشتغال مادران در خانه به عنوان بخشی از مدل ایفای مسئولیت اجتماعی زنان با توجه به نقش‌های چندگانه‌ی آنان؛ در این خصوص قانونی برای عملیاتی نمودن در سطح جامعه ارائه نشده است. امری که به جهت انعطاف در ساعات کاری و ایجاد تعادل میان نقش‌های خانوادگی و اجتماعی زنان از سوی ایشان استقبال شده و زمینه‌ی مشارکت آنان را در فعالیتهای اقتصادی کشور فراهم می‌کند.
- اصلاح نظام آموزشی کشور در جهت اصلاح رویکردها نسبت به اشتغال زنان و فرهنگ‌سازی در خصوص چرایی، چیستی و چگونگی ایفای مسئولیت اجتماعی زنان و مدل اشتغال مطلوب زنان به عنوان بخشی از این مسئولیت اجتماعی؛
- نظارت بر مشاغل خانگی و برنامه‌ریزی برای استفاده از محصولات آنها؛
- شناسایی و دسته‌بندی مشاغل خانگی بر اساس نیازمندی‌های کشور و ارائه‌ی آنها بر اساس توانمندی‌ها و استعدادهای افراد به ویژه زنان؛
- فراهم کردن زیرساخت‌های اشتغال زنان و گسترش تسهیلات دورکاری برای ایشان.

منابع

- ابوت، پاملا و والاس کلر ۱۳۷۶. *درآمدی بر جامعه‌شناسی نگرش‌های فمینیستی*، ترجمه‌ی مریم خراسانی و حمید احمدی، تهران، دنیای مادر.
- اداره مطالعات خانواده نهاد رهبری در دانشگاهها ۱۳۸۷. *کارآمدی نظام جمهوری اسلامی ایران در مسائل زنان*، قم، معارف.
- بلیک مور، کن، ۱۳۸۹. *مقدمه‌ای بر سیاست‌گذاری اجتماعی*، ترجمه‌ی علی اصغر سعیدی و سعید صادقی، تهران، جامعه‌شناسان.
- بیانات مقام معظم رهبری - پیام به کنگره‌ی «هفت هزار زن شهید کشور» ۱۳۹۱/۱۲/۱۶
- بیانات مقام معظم رهبری در نشست راهبردی زنان و خانواده، دی ماه ۱۳۹۰
- تاج مزینانی، علی‌اکبر ۱۳۸۸. *مطالعه تطبیقی رفاه جوانان در نظام‌های رفاهی کشورهای توسعه یافته*، تهران، سازمان ملی جوانان.
- چنگیزی، فرنگیس ۱۳۷۶. *احتساب سهم زنان در تولید، سازمان آمار ایران*.
- حیدری، احمد ۱۳۸۴. «زن و خانواده در قوانین جمهوری اسلامی ایران»، پیام زن، دفتر دوم، ش ۲، (۱۳۸۴).
- زاهدی، فضل‌الله ۱۳۸۱. *بررسی تطبیقی شرایط کار زنان*، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- زیبایی‌نژاد، محمدرضا. «عوامل، پیامدها و رویکردهای اشتغال زنان از نگاه مدیریت اجتماعی»، *اشتغال زنان*، قم، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، (۱۳۸۸).
- شورای فرهنگی اجتماعی زنان ۱۳۸۶. *آشنایی با شورای فرهنگی اجتماعی زنان (دفتر اول) سیاست‌ها و طرح‌ها مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۶۶-۱۳۸۶)*، تهران.
- صالحی مرزبجرائی، اکرم. «نقش تعاونی‌ها در اشتغال‌زایی»، اقتصاد تعاون، ش ۱۸۹ و ۱۹۰، (خرداد و تیر ۱۳۸۶).

- ◀ عباسی، عباس. «دورکاری صنعتی، مشاغل خانگی و افزایش مزیت رقابتی» وزارت تعاون و رفاه اجتماعی، (۱۳۹۲).
- ◀ عراقی، عزت‌الله ۱۳۷۶. حقوق بین‌المللی کار، تهران، دانشگاه تهران.
- ◀ فرهنگ، منوچهر ۱۳۶۶. فرهنگ علوم اقتصادی، تهران، آزاده.
- ◀ قانون برنامه دوم توسعه فرهنگی، سیاسی، اقتصادی کشور (مصوب ۱۳۷۴/۹/۵)
- ◀ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷)
- ◀ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳/۶/۱۱)
- ◀ قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵)
- ◀ ال‌کاک، پیت و مارگارت می و کارن راولینگسون ۱۳۹۱. مرجع سیاست‌گذاری اجتماعی ترجمه‌ی علی اکبر مزینانی و محسن قاسمی، تهران، دانشگاه امام صادق (ع.س.ا.).
- ◀ کومز، فلیپ ۱۳۵۳. برنامه‌ریزی آموزشی چیست؟، ترجمه‌ی محمد برهان منش، تهران، دانشگاه تهران.
- ◀ گیدنز، آنتونی ۱۳۸۷. جامعه‌شناسی، ترجمه‌ی منوچهر صبوری، تهران، نی.
- ◀ مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، «پیش‌نویس طرح توانمندسازی زنان سرپرست خانوار» (شماره مسلسل ۶۸۳۰/کدموضوعی ۴۱۰)، (دی ماه ۱۳۸۲).
- ◀ نعیمی، عمران و همکاران ۱۳۸۹. قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، تهران، جنگل.
- ◀ نرم افزار جامع قوانین و مقررات کشور (لوح حق)
- ◀ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۶۸. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، اداره کل انتشارات و تبلیغات مجلس.
- ◀ هولستی، ال-آر ۱۳۷۳. تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه‌ی نادر سالار زاده امیری، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

- Orloff, Ann Shola 2002. "Globalization, Export Orientation and Social Policy in Europe and North America Women.s Employment and Welfare Regimes" Social Policy and Development Programme Paper Number 12.
- Parsons, R.J. "specific practice strategies for empowerment based practice with women": A study of two groups. *Affilia- journal of women and social work*. vol. 16, no. 2 (2001).
- <http://www.melat.ir/index.php/zanan>
- www.dolat.ir
- rc.majlis.ir
- maslahat.ir
- <http://womengov.ir/fa-ir/bills>
- http://rc.majlis.ir/fa/content/law_cd
- <http://dotic.ir/>
- www.ilo.org/public/english/employment/start/publ/.htm
- <http://www.mcls.yov.ir/fa/mashaghelekhanehi>
- www.amar.org.ir