



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

DOI: 10.22067/social.2023.77254.1190

مقاله پژوهشی

چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان

(مورد مطالعه: پرونده‌های شکایات زنان شاغل در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران)

زینب قتولی (دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گروه‌های اجتماعی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)

zeinab.gh63@gmail.com

فرح ترکمان (استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، نویسنده مسئول)

ft134033@gmail.com

عالیه شکرپیگی (دانشیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران)

ashekarbeugister@gmail.com

چکیده

طرح قوانین حمایتی در حوزه اشتغال عمومی و به‌ویژه اشتغال زنان در ایران، بخش جدانشدنی از وضعیت اشتغال زنان را تحت تأثیر خود قرار داده است. در این تحقیق با بررسی پرونده‌های شکایات زنان شاغل در تهران به بررسی چالش‌هایی پرداخته شده است که کیفیت اجرای قوانین حمایتی مندرج در قانون اساسی ایران را در برمی‌گیرد. این تحقیق توصیفی براساس روش تحلیل محتوا صورت گرفته و با توجه به تکنیک تحلیل محتوای مقوله‌ای به کیفیت قوانین با توجه به شکوائیه‌های زنان شاغل در تهران پرداخته است. جامعه آماری شامل تعداد ۶۳۵۰۲ پرونده مربوط به شکایات زنان است که از این میان ۳۸۰ دادخواست بررسی شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که کیفیت مربوط به اجرای قوانین در سطح پایینی قرار دارد و همین موجب کتمان یا بی‌توجهی به بعضی از مطالبات زنان شده است.

نشریه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، سال نوزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱، شماره پیاپی ۴۲ صص ۵۵-۸۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۹ تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

کلیدواژه‌ها: قوانین حمایتی، کیفیت قوانین، زنان شاغل، تهران.**۱. مقدمه**

در زمینه اشتغال و شرایط کار، اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، اصل عدم تبعیض شغلی را به رسمیت شناخته و آن را به یکی از اهداف سازمان تبدیل کرده است. قانون کار ایران نیز با تبعیت از قانون اساسی بر اصل عدم تبعیض در اشتغال تأکید کرده است؛ به طوری که دولت ایران از اولین کشورهای است که به مقابله‌نامه مربوط به منع تبعیض شغلی ملحق شده است و از این حیث مقررات مندرج در آن بخشی از نظام حقوقی ایران محسوب می‌شود. مطابق معیارهای بین‌المللی کار، اعمال تبعیض مذهبی و دینی در روابط کار ممنوع است. 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 هستند.

عوامل بسیاری موجب شده است تا میزان اشتغال زنان و کیفیت اشتغال آن‌ها با موانع بسیاری همراه باشد. عواملی چون موانع فرهنگی همچون وابستگی زن به مرد، سلطه مردسالاری و پدرسالاری، تقسیم جنسیتی کار و...، موانع اجتماعی همانند ناامنی برای حضور زنان در بازار، محدودیت‌های اجتماعی برای فعالیت زنان در بازار، آزار جنسی و...، موانع حقوقی/مدیریتی همانند فقدان مواد حقوقی حمایتی، نبود دستگاه نظارتی و حمایتی و...، موانع آموزشی همچون پایین بودن سطح سواد زنان، نبود مهارت و دانش کافی برای بازار، عدم تخصص، نبود ساختار آموزشی در راستای اهمیت اشتغال زنان و... و همچنین موانع اقتصادی همچون نداشتن پشتوانه مالی لازم، نداشتن وثیقه و ضامن، عدم توانایی چانه‌زنی برای دریافت تسهیلات و... در این امر نقشی اساسی دارند؛ به همین دلیل، در حقوق بین‌المللی و حقوق ایران، همچنانکه پیش‌تر در قوانین کار برای مردان وضع شده بود، حمایت‌هایی در جهت سلامت زنان کارگر در مقابل آثار ناشی از اشتغال در کارهای سخت،

خطرناک و زیان‌آور، در قانون کار درج شد. در قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱، چگونگی رابطه‌ای که مستخدم و دولت را به هم پیوند می‌دهد، از جمله مباحثی است که اندیشمندان حقوق اداری در پاسخ به آن نظریات گوناگون و متنوع ابراز کرده‌اند و هریک دلایلی در اثبات عقایدشان بیان کرده‌اند. پیش‌تر به عقیده اندیشمندان حقوق اداری، رابطه‌ای که مستخدم را به دولت پیوند می‌داد، قرارداد موجود بین آن‌ها بود؛ زیرا مستخدم به میل خود تمامی حقوق و الزامات ناشی از قرارداد را قبول می‌کرد و خود متعهد به اجرای آن می‌شد. امروزه نظریه قراردادی بودن استخدام را بیشتر علمای حقوق اداری رد می‌کنند و اظهار می‌دارند اگر وضع مستخدم هم مردان و هم زنان از بدو خدمت تا خروج آن بررسی دقیق شود، مشاهده می‌شود تمامی حقوق و الزامات مستخدم ناشی از مقررات و قوانینی است که به‌طور یک‌جانبه از طرف دولت وضع شده و در واقع به او تحمیل می‌شود و در کمتر مواردی نظر وی مدنظر قرار می‌گیرد. دولت هر موقع صلاح بداند می‌تواند شرایط کار، حقوق و مزایای بازنشستگی و تمامی مقررات استخدامی را تغییر دهد؛ بنابراین دولت و نهادهای منتسب به آن قدرت بلامنازع خواهند بود.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در حوزه جامعه‌شناسی کار و اشتغال به مطالعه کیفیت حقوق حمایتی اشتغال زنان پرداخته است، درصدد پاسخ به سؤال اصلی مبنی بر اینکه قوانین و آیین‌نامه‌ها در رابطه با اشتغال زنان با چه چالش‌هایی روبه‌رو است، برآمده است. هدف کلی این تحقیق کاربردی و توصیفی، شناخت چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی زنان شاغل براساس شکوائیه‌ها و دادخواست‌ها در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران است.

اهداف جزئی تحقیق عبارت‌اند از:

- شناخت کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان در درخواست مطالبات حقوقی؛
- شناخت کیفیت قوانین اجرای حمایتی اشتغال زنان در دستیابی به حقوق؛
- شناخت کیفیت قوانین اجرای حمایتی اشتغال زنان در پوشش مسائل و مصائب؛

-شناخت کیفیت قوانین اجرای حمایتی در پوشش مربوط به فساد.

در این پژوهش با توجه به سؤال اصلی مذکور سؤالات جزئی زیر مطرح می‌شود:

سؤال اول: کیفیت اجرای قوانین حمایتی در حوزه اشتغال زنان و درخواست مطالبات حقوقی به چه صورت بوده است؟

سؤال دوم: آیا کیفیت اجرای قوانین حمایتی توانسته است، زنان شاغل را در دستیابی به حقوق خود یاری برساند؟

سؤال سوم: آیا اجرای قوانین حمایتی، کیفیت لازم برای پوشش مسائل و مصائب زنان در حوزه‌ی اشتغال را دارد؟

سؤال چهارم: اجرای قوانین حمایتی تا چه اندازه مسائل مربوط به فساد را پوشش داده است؟

۲. مبانی نظری تحقیق

شاید به جرئت بتوان گفت که آرای متفکران و اندیشمندان پسا ساختارگرا در حوزه جامعه‌شناسی حقوق و جامعه‌شناسی زنان بیش از دیگر آرای نظری تأثیرگذار بوده است. این اندیشمندان (میشل فوکو، ژیل دلوز، آنتونی گیدنز، جودی باتلر و...) تلاش کرده‌اند تا سویه‌های انتقادی جایگاه زن، مفاهیمی چون اشتغال آنان و آسیب‌های این اشتغال را در حیطه اجتماعی و قانونی بررسی کنند. درحقیقت، این متفکران معتقدند که جایگاه زن چه در موقعیت جنس زن و مفهوم سکسوالیته و چه همچون یک کارگر زن و فرد شاغل، جایگاهی مسئله‌دار^۱ است. به نظر آنان زنان در جامعه در موقعیت جنس دوم و سوژه خط‌خورده و سرکوب‌شده قرار دارند که نشانه‌های آن را در آمارهای کم زنان در محیط‌های کاری و اشتغال، در میزان آموزش و مشارکت آنان در جامعه و حوزه‌های عمومی و... می‌توان مشاهده کرد. علاوه بر این، زنان در موقعیت‌ها و مناسبات مدیریتی و قانونی همواره با

مشکلاتی روبه‌رو بوده‌اند. اینگمان و اویانگ^۱ (۲۰۰۶) معتقدند، این مشکلات به‌ویژه بعد از ازدواج زنان و تغییر در شرایط زندگی آنان بیشتر و عمیق‌تر می‌شود (اینگمان و اویانگ، ۲۰۰۶، ص. ۱۸۶). «سالانه آمارهای بسیار زیادی از خشونت‌های جنسی و قانونی علیه زنان در محیط کار و ناتوانی قوانین اجرایی در مقابله با این خشونت‌ها منتشر می‌شود که همه مبین ضعف‌ها و آسیب‌های قوانین اجرایی در حمایت از زنان شاغل است» (دیده‌بان حقوق بشر، ۲۰۰۹، ص. ۱۱۷).

با بررسی انتقادی شرایط کار زنان می‌توان آسیب‌هایی را بررسی کرد که در حیطه قوانین و اجرای آن‌ها متوجه زنان شاغل شده است. تفاوت‌های زبانی، شیوه درک شرایط کاری زنان، الگوهای مردسالارانه و مذکر محور، بی‌توجهی به آزارهای جنسی از طرفی و از سوی دیگر تساهل بیشتر قانون با کارفرمایان مرد و خلأهای قانونی که موجب فرار از دیون کارفرمایان شده است، به نظر منتقدان از جمله دلایلی است که زنان را در حوزه‌های اقتصادی و شغلی با مشکلات بسیاری روبه‌رو کرده است.

آنچه در این آراء بسیار برجسته است، جایگاه دوگانه عاملین (زنان و کارفرمایان) و ساختارهای (اقتصادی، تاریخی، حقوقی، سیاسی و...) است که در رابطه‌ای تلفیقی با هم قرار دارند. این متفکران که عموماً با عنوان پسا‌ساختارگرایان شناخته می‌شوند، مفهوم سکسوالیته و زنانگی زنان را عاملی مهم در سرکوب زنان و جایگاه حاشیه‌ای آن‌ها به حساب آورده‌اند و از طرف دیگر جایگاه سوژه‌ی فردی را در مبارزات خود به میانجی بدن، مشارکت اجتماعی و... مدنظر قرار داده‌اند. به نظر آنان آنچه در این دوران بسیار مهم و برجسته است، امر سیاسی است. سوژه فردی به میانجی ساختارها و علیه آن خود را بازتعریف می‌کند. برعکس ساختارگرایانی چون لوئیس آلتوسر^۲ (۱۹۶۹) که سوژه را سراسر در دام ساختارها متصور می‌شدند (واترز^۳، ۱۹۹۴، ص. ۱۱۲)، پسا‌ساختارگرایان رابطه تلفیقی سطوح کلان و خرد و

1. Engemann & Owyang

2. Louis Althusser

3. Malcolm Waters

میانه را در نظر گرفته‌اند و در کنار تصور مفهوم کلان، به مفاهیم خرد و میان دامنه‌ای همچون عاملین فردی و سازمانی هم توجه کرده‌اند؛ بر این اساس، زنان سوژه‌هایی هستند که هرچند تحت استبداد ساختارهای حاکمی چون سیاست، قانون، فرهنگ مردانه و... هستند، خود نیز به میانجی همین ساختارها در حال مبارزه و اعلان موجودیت‌اند؛ به همین دلیل، به نظر آنان آنچه می‌تواند در برابر مفهوم قدرت، برجسته شود، مفهوم مقاومت است. «زنان امروزه بیش از هر زمانی با مشارکت در بازار و با به چالش کشیدن قوانین کار و متذکر شدن شکاف‌های قانونی که در اساس محصول گفتمان‌های مردانه است، رسالت سیاسی خود را باز یافته‌اند» (برادلی^۱، ۲۰۰۲، ص. ۳).

۱.۲. پیشینه تحقیق

در ایران طی چند دهه اخیر تحقیقات درخور توجهی در زمینه اشتغال زنان و قوانین حمایتی انجام گرفته است. به تعدادی از تحقیقات اخیر که به شکل مقاله چاپ شده است اشاره می‌شود.

علوی‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی و تحلیل عوامل بازدارنده اشتغال زنان روستایی در شهرستان کاشمر» انجام دادند. در این تحقیق هشت عامل فرهنگی، اجتماعی، سیاست‌گذاری، اقتصادی، فنی، روان‌شناختی و آموزشی-مدیریتی بررسی شده است که در این میان عامل سیاست‌گذاری و فرهنگی بیشترین واریانس و عامل روان‌شناختی کمترین واریانس را در ممانعت از اشتغال زنان داشتند. رفعت‌جاه و خیرخواه (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی» انجام دادند. در این مقاله با بهره‌گیری از تجربه و تخصص، مدیران اجرایی سازمان‌ها، موانع و مشکلات اشتغال زنان را شناسایی کرده و راهکارها و شرایط مناسبی برای اشتغال بهینه زن ایرانی معرفی کردند. آن‌ها معتقدند که با توجه به یافته‌ها، همه مدیران به اهمیت اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی اشتغال زنان باور داشتند، اما زنان بر ضرورت

1. Bradley

اقتصادی و مردان بر ضرورت اجتماعی اشتغال زن تأکید بیشتری دارند. جزئی (۱۳۸۳) پژوهشی با عنوان «بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی در سطح ملی» انجام داد. در این پژوهش زنان شاغل در سطوح دولتی با مسائل و مشکلات مالی، حقوقی و اجتماعی روبرو بودند.

در تحقیقات انجام شده به چالش‌های کیفیت اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان کمتر پرداخته شده و بیشتر بر اهمیت، جایگاه و مشکلات مربوط به اشتغال زنان پرداخته شده است. این تحقیق در تلاش است تا چالش‌های مربوط به اجرای قوانین حمایتی مرتبط با اشتغال زنان را بررسی کند.

بعد از انقلاب اسلامی، قوانین کار بیشتر به سوی 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 یافتن جنگ تحمیلی، شرایط برای تغییرات مناسب قوانین کار برای کار زنان و دیگر مستخدمین هموارتر شد. در اصلاحات سال ۱۳۶۸، توجهی ویژه‌ای به حقوق زنان دیده می‌شود (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۳).

۲. ۱. ۱. پیشینه قوانین حمایتی از اشتغال زنان در ایران

تلاش زنان برای احقاق حقوق خود و تدوین قوانین حمایتی برای اشتغال آنان را می‌باید محصول رویارویی زنان ایرانی و تمدن غربی دانست. این رویارویی هرچند در دوره قاجاری شروع شده بود، اما شدت یافتن آن در دوران رضاشاه و ارتباط بیشتر ایرانیان با غربی‌ها و به‌ویژه با زنان موجب شد تا رضاشاه نیز تغییر در چهره، لباس و پوشش زنان و تشویق به حضور آنان در بازار و در جامعه را نشانه‌ای از موفقیت و پیشرفت به حساب آورد. توسعه اقتصادی ناشی از عایدات نفتی روزافزون و به دنبال آن توسعه صنعت نفت و دیدار رضاخان از ترکیه در دوران آتاتورک موجب تغییرات اساسی در ساختارهای سیاسی و اقتصادی ایران در نتیجه توجه به موقعیت زنان شد.

بعد از سقوط حکومت ایران در سال ۱۳۲۰ و تبعید رضاخان به آفریقای جنوبی، شرایط برای روی کار آمدن شاه جوان هنوز هموار نبود و همین امر موجب شد تا محمدعلی فروغی با نام ذکاء الملک نیابت سلطنت را برعهده بگیرد. وی که شخصی آزاداندیش بود، توجه شامخی به حقوق زنان و اشتغال آنان داشت. براساس دیدگاه علوی زاده و همکاران (۱۳۹۵)، دولت ایران در سال ۱۳۲۷ برای تدوین قانون کار، دسته‌ای از کارشناسان و مشاورین حقوقی را از طریق دفتر بین‌المللی کار به ایران دعوت کرد و پس از تدوین این قانون و مشورت لازم با کارشناسان داخلی، طرح قانون کار آماده شد و به دنبال آن لایحه اولین قانون کار تدوین شد. این لایحه از سوی دولت در کمیسیون‌های پیشه و هنر و بازرگانی و دادگستری مجلس با اصلاحاتی تصویب شد و به موجب ماده واحد مصوب ۱۷ خردادماه ۱۳۲۸ مجلس شورای ملی، اجازه اجرای گزارش کمیسیون‌های مذکور داده شد. زمان و مدت اعتبار این قانون یک سال و به شکلی آزمایشی تعیین شده بود، اما با این اوصاف، این قانون تا ۱۳۳۷ به قوت خود باقی ماند. قانون کار در تاریخ ۲۶ اسفند ماه ۱۳۳۷ دوباره به صورت قانون آزمایشی کار برای یک سال اصلاح و تصویب شد و با اصلاحاتی که بعدها نیز در آن اعمال شد، چند دهه بعد بر روابط کار و کارگر حاکم بود.

۲.۲.۲. فصول و قوانین مرتبط با اشتغال زنان در قانون کار

در فصل چهارم قانون مذکور یعنی از ماده ۱۶ تا ماده ۲۰ (ماده ۷۵ تا ۷۸ در مصوب جدید) به بیان شرایط کار زنان پرداخته شده است و به موجب آن، کار زنان در شب به‌استثنای پرستاری در بیمارستان‌ها و مشاغل دیگر به تشخیص وزارت کار، برای زنان ممنوع بود. علاوه بر این، اشتغال زنان در ایام بارداری شش هفته قبل از زایمان و چهار هفته پس از آن برای آنان ممنوع اعلام شده بود و کارفرما حق اخراج آنان را در این دوران نداشت. مادر شیرده نیز به ازای هر سه ساعت کار، نیم‌ساعت فرجه شیردهی به نوزاد خود داشت. چنین قوانینی با توجه به شرایط زنان و حمایت از آنان برای تداوم کار بعد از زایمان، کمک شایان توجهی به زنان بود که البته هنوز به قدرت خود باقی است؛ چیزی که در غرب

نیز یکی از اصلی‌ترین چالش‌هایی است که زنان را در عرصه‌ی کار و اشتغال تهدید می‌کند (لودنبورگ و همکاران، ۲۰۱۷، ص. ۱۶۱۲).

قانون اساسی در دوران انقلاب اسلامی ضمن تأکید بر انجام وظایف مادری توسط زنان، زن و مرد را از نظر تحصیل علم و اشتغال به کار یکسان اعلام کرد. اصل بیستم این مسئله را به صراحت بیان کرده است. به موجب این اصل، همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. به علاوه، اصول سوم، بیست و یکم، بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی برخورداری زنان را از حقوق اجتماعی برابر و مساوی با مردان را گوشزد کرده است.

در سطح قوانین عادی نیز نخستین قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در تاریخ ۲۹ آذرماه سال ۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام تصویب شد، نکات درخور توجهی را در دفاع از اشتغال زنان مطرح کرده است که در مبحث چهارم این قانون به آن اشاره شده است. در این قانون طی مواد ۷۵ تا ۷۸ حمایت‌های خاصی برای زنان کارگر مقرر شده است که عبارت‌اند از:

در ماده ۷۵، به ممنوعیت کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز منع حمل بار بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی و در ماده ۷۶ به مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۹۰ تا ۱۰۴ روز (معادل ۱۳ تا ۱۵ هفته) و پرداخت حقوق ایام مرخصی توسط سازمان تأمین اجتماعی اشاره شده است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۳). در این ماده، تبصره اول، لزوم بازگشت زن به کار سابق با احتساب سابقه خدمت است که تشریح ممانعت در برابر رویکردی است که طی آن بسیاری از کارفرمایان زنان مستخدم خود را بعد از زایمان از کار برکنار کرده‌اند. همچنین در ماده ۷۷، الزام کارفرما به ارجاع کارهای سبک‌تر به زنان باردار به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی مدنظر قرار گرفته است و ماده ۷۸

به حق شیردادن با فرجه قانونی احتساب‌شدنی در کار و الزام کارفرما به تأسیس مراکز نگهداری از اطفال کارگران توجه کرده است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۳). در اصل بیست و هشتم قانون اساسی مقرر شده است که دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۳). در بند دوم اصل چهل و سوم قانون مذکور نیز آمده است که دولت موظف است تا شرایط و امکانات کار را برای همه (اعم از زن و مرد) تا رسیدن به اشتغال کامل فراهم کند و وسایل کار را در اختیار همه کسانی قرار دهد که قادر به کارند، اما فاقد آن‌اند (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۳).

در نتیجه اشتغال به تنهایی از سوی قانون‌گذاران مطرح نبوده است، بلکه آنان موضوع آزادی در دستیابی به مشاغل و از بین بردن تبعیض جنسی در اشتغال را نیز به عنوان یک مسئله اخلاقی و قانونی مدنظر داشته‌اند. آزادی، حق اساسی و از زمره حقوق انتخابی است که فرد در حوزه آن، حق انتخاب و گزینش دارد. آزادی عبارت از این است که انسان حق داشته باشد هر کاری را که قانون اجازه داده و می‌دهد انجام دهد و آنچه را قانون منع کرده است و صلاح او نیست، به انجام آن مجبور نشود. در این صورت اگر مرتکب اعمالی شود که قانون منع کرده است، دیگر قانونی وجود نخواهد داشت.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل بیست و هشتم ضمن تأکید بر آزادی انتخاب شغل، دولت را به فراهم کردن امکان اشتغال برای همگان موظف کرده است. در بند دوم اصل چهل و سوم نیز حکمی نظیر اصل بیست و هشتم دیده می‌شود. در بحث آزادی انتخاب شغل، بحث عدم اجبار و منع تبعیض پیش می‌آید. بند ۴ اصل چهل و سوم قانون اساسی، بر رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری تصریح دارد. ماده ۶ (قانون کار) مصوب (سال ۱۳۶۹) در این زمینه بیان کرده است که براساس بند ۴ اصل چهل و سوم و بند ۶ اصل دوم و اصل نوزدهم،

بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگران ممنوع است، مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند، رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود، همه افراد از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. همچنین منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۸۳/۶/۳۱ در ماده ۱۰۱ خود، ضمن تصریح بر آزادی انتخاب شغل، در ماده ۱۰۶ به حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان‌آور در محیط کار اشاره دارد (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۳).

۲.۲. چارچوب نظری تحقیق

لانگه^۱ (۱۳۷۶) با توجه به اهمیت جایگاه زنان در نظریه‌های نوین اقتصادی و توسعه، پنج مرحله برای توانمندسازی زنان پیشنهاد می‌کند که عبارت‌اند از: مرحله رفاه مادی (رفع تبعیض جنسیتی در تغذیه و درآمد)، مرحله دسترسی (دسترسی به زمین، کار و سرمایه)، مرحله آگاهی (آگاهی از وضعیت خود)، مرحله مشارکت (مشارکت اقتصادی، اجتماعی) و مرحله کنترل (برابری جنسیتی در قدرت). حال اگر برنامه‌ها و پروژه‌ها فقط به یک یا دو معیار توجه کنند، کار دچار اشکال و ضعف می‌شود و از نظر اثرگذاری محدودیت‌هایی برای ارتقای وضعیت زنان ایجاد می‌شود (لانگه، ۱۳۷۶، ص. ۴۲۹). بیشتر آسیب‌هایی که لانگه و طرفداران وی در خصوص اشتغال زنان به آن معترف‌اند، تبعیض جنسیتی کار، عدم دسترسی به منابع، فقدان اشراف بر خود، عدم توانایی تصمیم‌گیری و فقدان قدرت زنان است که مانع از احساس برابری و تدوین قوانین و هنجارهای برابری خواهانه برای آن‌ها شده است. آلبانسی و اولیوتی^۲ (۲۰۱۶) در تحقیق خود به مسئله نابرابری در درمان زنان در محیط کار

1. Lange

2. Albanesi & Olivetti

پرداخته‌اند و از این حیث دیدگاه لانگه را توسعه داده‌اند تا نشان دهند زنان در محیط کار حتی در زمینه بیماری و حوادث بدنی و روحی، با نابرابری در درمان و بیمه‌های درمانی روبه‌رو هستند (آلبانسی و اولیوتی، ۲۰۱۶، ص. ۶۹۲).

تحقیق حاضر با نگاهی آسیب‌شناسانه، با بهره گرفتن از مقوله‌های اشتغال مطلوب برای زنان در سه سطح خرد، میانی و کلان براساس شکوایه‌ها و دادخواست‌های موجود در بایگانی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران، به آسیب‌شناسی اشتغال زنان مبادرت کرده است. قوانین حمایتی در حمایت از زنان شاغل، در واقع آن دسته از قوانینی است که شرایط کار زنان را تسهیل کرده و حمایت‌های قانونی را برای زنان پیش کشیده است. این قوانین از سوی دستگاه‌های نظارتی و اجرایی باید اعمال شود تا اشتغال زنان با مشکل روبه‌رو نباشد. در ادامه تعدادی از این قوانین آمده است.

۳. روش تحقیق

با توجه به هدف و سؤالات تحقیق، این تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی با روش تحلیل محتوا مقوله‌ای با تکنیک اسناد و مدارک انجام شد. روش تحلیل محتوا فرایند تبدیل کیفیت‌ها به کمیت‌ها و در عین حال تبدیل همین کمیت‌ها به کیفیت‌هاست. تحلیل محتوا از کاربردی‌ترین روش‌های پژوهشی در علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری است.

جدول ۱. قوانین حمایتی

ماده قانونی	مفاد قانونی
اصل ۲۱	دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ۱. ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او

هر فرد حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت نیز موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.	اصل ۲۸
مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی یکسان است.	طبق ماده ۳۸ قانون کار
تأمین شرایط و امکانات کار، برای همه به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند، ولی وسایل کار ندارند.	بند دوم اصل ۴۳
رعایت آزادی انتخاب شغل و نداشتن اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری	بند چهارم اصل ۴۳
شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا خود زن باشد، منع کند.	ماده ۱۱۱۷
شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید و دادگاه در صورتی که اختلالی در معیشت خانواده ایجاد نشود، مرد را از اشتغال به شغل مزبور منع می‌کند.	ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده
انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است.	ماده ۷۵ قانون کار
حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی برای کارگر زن حدود ۲۰ کیلوگرم و برای کارگر زن نوجوان حدود ۱۰ کیلوگرم است.	ماده ۳ و ۴ آیین نامه حمل بار
در مواردی که نوع کار از سوی پزشک سازمان تأمین اجتماعی برای زن باردار کارگر سخت و دشوار یا خطرناک تشخیص داده شود، کارفرما را موظف کرده تا پایان دوره بارداری بدون کسر حق سعی، کار مناسبتر و سبک‌تری به او بدهد.	ماده ۷۷ قانون کار
به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم‌ساعت فرصت شیر دادن بدهد.	ماده ۷۸ قانون کار
سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقام‌های صلاحیت دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد، شرکت‌ها یا شخصیت‌های حقوقی تمام شود یا در اختیار آنان قرار گیرد.	مقاوله‌نامه شماره ۲۹، کار اجباری مصوب ۱۳۰۳
هریک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم ارزش تشویق و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تأمین کنند.	مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰، تساوی اجرت کارگران زن و مرد مصوب ۱۳۳۰

مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ نفی تبعیض در امور مربوط به استخدام و اشتغال مصوب ۱۳۳۷	هرگونه قضاوت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملیت و طبقه اجتماعی برقرار شود و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، احتمال موفقیت و رعایت مساوات بین زن و مرد را به‌طور کلی از میان ببرد یا به آن لطمه وارد کند، ممنوع است.
---	---

این روش به‌منظور توصیف عینی، منظم و کمی محتوای ارتباطات، برای تفسیر و پی‌بردن به نگرش درونی متون به کار برده می‌شود و درصدد است با شناخت چرایی، اهداف و سبک‌های ارائه پیام، نظر یا عقیده‌ای خاص را که محور اصلی هر نوشته یا اثری است، با استفاده از مدل عملکردی-ارتباطی، توصیف و تبیین کند (قائدی و گلشتی، ۱۳۹۵، صص. ۵۸-۶۱)؛ بر این اساس، در روش‌شناسی مربوط به تحلیل محتوای کمی، خوانایی و قابل‌کمی بودن متن، امری اساسی است. تأکید بر خوانا بودن و کمی بودن متن به معنی روش تخمین احتمال موفقیت خواننده در خواندن و درک یک متن یا نوشته است که در تحلیل محتوا به‌ویژه در بررسی منابع مکتوب ارتباطی اعم از کتب، نشریات، سخنرانی‌ها، اخبار، اسناد و مدارک کاربرد بیشتری دارد.

مراجعه‌کنندگان زن به هیئت‌های حل اختلاف در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران شامل اداره جنوب غربی، شرق، شمال شرق، شمال غرب و میرزای شیرازی طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ تشکیل پرونده داده‌اند. در این ادارات پرونده‌های مربوط به شکایات زنانی که از سوی کارفرمایان اخراج شده‌اند یا با اجحاف در حقوق و استرداد حق بیمه و... روبه‌رو بوده‌اند، بایگانی شده است.

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 نزدیک است، در این تحقیق برای مشخص کردن حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده است. با توجه به فرمول کوکران:

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

با توجه به این فرمول 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.

برای بررسی اعتبار محتوایی اسناد و شکوائیه‌هایی زنان شاغل در ادارات کار، تعاون و امور اجتماعی تهران به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص اعتبار محتوا (CVI) استفاده می‌شود. برای تعیین CVR از متخصصان درخواست می‌شود تا هرآیتم را براساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی کنند؛ به همین دلیل، قوانین مرتبط با طرح حمایت از زنان براساس کیفیت محتوای آن در رابطه با حقوق زنان و همچنین در ارتباط با نوع شکوائیه‌های زنان بررسی شده است. سپس پاسخ‌ها مطابق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

در این رابطه، n_E تعداد متخصصانی است که به گزینه ضروری پاسخ داده‌اند و N تعداد کل متخصصان است. اگر مقدار محاسبه‌شده از مقدار جدول بزرگ‌تر باشد، اعتبار محتوای آن آیتم پذیرفته می‌شود:

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

برای هرکدام از گزینه‌ها عددی به دست می‌آید که نشانگر میزان اعتبار آن گزینه از نظر متخصصان است. متخصصان، دراصل ۱۵ متخصص در حوزه حقوق هستند که خود در ادارات مربوط به کار، تعاون و امور اجتماعی تهران به فعالیت مشغول‌اند و درباره شکوائیه‌ها، نوع و اقدامات مرتبط با آن‌ها و کیفیت قوانین و میزان اثرپذیری شکوائیه‌ها آگاهی و تخصص لازم را دارند. ملاک ارزیابی در اینجا، وضعیت مواد قانونی، کیفیت آن‌ها،

نوع دادرسی‌ها، قابلیت و روایی شکوائیه‌ها و دادخواست‌ها و مواردی از این دست بوده است؛ برای نمونه، برای بحث از کیفیت قوانین از میان ۱۵ متخصص که در اینجا گزینه‌ها را بررسی کردند، ۱۳ تن جواب مثبت یا همان «ضروری است» را برای طرح سؤال کیفیت قوانین مطرح کردند؛ بنابراین در جدول به این صورت محاسبه می‌شود:

$$CVR = \frac{\frac{13}{2} - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 0.73$$

و با توجه به اینکه ۰/۷۳ از میزان تعیین شده برای ۱۵ متخصص یعنی ۰/۴۹ بیشتر است، می‌توان گفت که انتخاب این گزینه از اعتبار زیادی برخوردار است.

جدول ۲. میزان CVR مقوله‌ها

ردیف	گزینه‌ها	میزان CVR
۱	فقدان قرارداد	(۰/۸۶)
۲	عدم امنیت شغلی	(۰/۷۳)
۳	نقص قوانین درون سازمانی	(۰/۶۰)
۴	فقدان مهارت	(۰/۸۶)
۵	عدم اجرای تعهدات سازمانی	(۰/۶۰)
۶	عدم اجرای تعهدات قراردادی	(۰/۷۳)
۷	مسائل خانوادگی	(۰/۷۳)
۸	عدم ارتقای شغلی	(۰/۷۳)
۹	مسائل فردی	(۰/۸۶)

۴. یافته‌های تحقیق

سؤال اول: کیفیت اجرای قوانین حمایتی در حوزه اشتغال زنان و درخواست مطالبات حقوقی به چه صورت بوده است؟

براساس اسناد بررسی شده، قوانین حمایتی مربوط به اشتغال زنان در جهت کمک به ارتقای سطح اشتغال زنان و افزایش کیفیت اشتغال آنان وضع شده است، اما انعطاف لازم برای حل و فصل تمام مشکلات زنان در آن‌ها دیده نمی‌شود. ضعف‌ها و نارسایی کافی در کیفیت این قوانین را می‌توان براساس انطباق ماده با دادخواست شاکیان بررسی کرد. براساس جدول ذیل و طبق آرای متخصصان میزان انطباق مواد قانونی با دادخواست‌ها و شکواییه‌ها از طرفی و مشمولیت و تأثیرگذاری قوانین به‌عنوان ملاک‌های کیفیت قوانین بررسی شده است. براساس این ملاک‌ها، در بحث پرداخت حقوق و مزایا از ۲۹۶ دادخواست، ۲۲۴ دادخواست واقعاً با ماده قانونی که در هیئت برای شاکیان به‌کاربرده شده منطبق بوده است که معادل ۷۵/۶۷ درصد از آن‌هاست. درخصوص رعایت مقررات بهداشتی در محیط کار و عیدی و پاداش کیفیت قوانین همچنان در سطح متوسطی قرار دارد و به ترتیب ۶۲/۶۸ درصد و ۶۴/۸۴ درصد بوده است. در بحث از ذخیره مرخصی این آمار به ۶۲/۶۶ درصد کاهش یافته و در بحث از مرخصی زایمان به حدود ۵۶/۶۰ درصد رسیده است که در سطح پایین‌تری از کیفیت قرار دارد. درمورد انطباق دادخواست‌های مربوط به بیمه و مواد قانونی به‌کارگرفته، این آمار ۷۳/۷۹ درصد و درباره سنوات ۶۳/۳۶ درصد است. آمارها در سطح متوسطی هستند و درصدی بیشتر از ۵۰ درصد را در برمی‌گیرند، اما هنوز کیفیت چندانی را برای احقاق حقوق زنان در برنمی‌گیرند (جدول ۲).

سؤال دوم: آیا کیفیت اجرای قوانین حمایتی توانسته است، زنان شاغل را در دستیابی به حقوق خود یاری برساند؟

براساس جدول ۴، اجرای قوانین طبق احکام صادره، منوط به ارائه مدارک لازم و محکمه‌پسندی است که شاکی و خواهان باید ارائه دهند. در بیشتر موارد این مدارک از قبل توسط کارفرمایان مخدوش شده یا اصلاً ارائه نشده است 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 صدور منابع و مدارک کاری نشده است. احکام مذکور تنها از سوی هیئت تشخیص صادر شده و ضمانت اجرایی آن چندان متذکر نشده 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 میزان شکوائیه‌ها و نوع مطالبات زنان شاغل می‌توان نتیجه گرفت که ۷۲/۱۰ درصد از احکام صادره به نفع خواهان بوده، اما هنوز ۱۹/۵۱ درصد از آن‌ها به نفع صاحبان کار صادر شده و از دسترسی زنان به حقوق خود ممانعت کرده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل کیفیت قوانین و مقررات حمایتی

ماده قانون	استناد ماده	تعداد خواهان	درصد	تعداد آراء به نفع خواهان	درصد	انطباق با دادخواست	درصد
۳۷	پرداخت حقوق و مزایا	۲۹۶ مورد	۷۷/۴۸	۲۲۳ مورد	۷۵/۳۳	۲۲۴ مورد	۷۵/۶۷
۶۶	ذخیره مرخصی	۷۵ مورد	۱۹/۶۳	۶۵ مورد	۷۳/۳۳	۴۷ مورد	۶۲/۶۶
۷۱	مرخصی استحقاقی	۱۰۶ مورد	۲۷/۷۴	۹۴ مورد	۶۹/۸۱	۶۰ مورد	۵۶/۶۰
۸۷	رعایت مقررات بهداشتی در محیط کار	۶۷ مورد	۱۷/۵۳	۵۹ مورد	۷۳/۱۳	۴۲ مورد	۶۲/۶۸
۹۵	عیدی و پاداش	۱۶۵ مورد	۴۳/۱۹	۱۵۱ مورد	۷۳/۳۳	۱۰۷ مورد	۶۴/۸۴
۱۴۸	واریز حق بیمه	۳۳۲ مورد	۸۶/۹۱	۳۳۱ مورد	۸۲/۸۳	۲۴۵ مورد	۷۳/۷۹
۱۶۵	سنوات خدمت	۳۰۸ مورد	۸۰/۶۲	۳۰۱ مورد	۸۱/۸۱	۱۹۶ مورد	۶۳/۳۶
	جمع	۱۳۴۹ مورد	---	۱۲۷۴ مورد	۹۴/۴۰	۹۲۱ مورد	۶۸/۲۷

جدول ۴. نتایج تحلیل سطح کیفیت اجرای قوانین در اشتغال زنان

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	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 این آراء، تعداد احکام قطعی که به نفع خواهان بوده، از مجموع ۳۸۰ حکم، ۲۶۸ حکم درخواست انجام گرفته است که از این تعداد ۶۲/۶۸ به نفع زنان شاغل بوده و 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 براساس آن از ۳۸۰ مورد، ۳۱۱ نفر توانسته‌اند مدارک لازم برای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی را به هیئت تحویل دهند و اثبات کنند. از این تعداد، ۱۸/۱۵ درصد نتوانسته‌اند این رابطه را احراز 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. ۶۹ نفر (۱۸/۱۵ درصد) از شاکیان به علت عدم آگاهی از قراردادهای کاری، دفاتر ورود و خروج و... نتوانستند به حقوق خود دست یابند. قوانین مذکور از نظر اجرایی نیز دارای کیفیت چندان درخور توجهی نیستند که همپوشانی کاملی بر مطالبات زنان شاغل داشته باشد. در ماده ۱۵۹ نیز که به درخواست تجدیدنظر نسبت به احکام صادره اولیه مربوط است، از ۲۶۸ نفر خواهان، ۱۶۸ مورد یعنی ۶۲/۶۸ درصد به نفع خواهان تجدیدنظر شد؛ در حالی که همچنان ۱۰۰ مورد یعنی ۳۷/۳۱ درصد، در نهایت در برابر رأی خواهان حق خود را از دست داده‌اند. بیشتر این افراد 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 شده است.

سؤال سوم: آیا اجرای قوانین حمایتی، کیفیت لازم برای پوشش مسائل و مصائب زنان در حوزه اشتغال را دارد؟

بعد از صدور احکام قطعی و یا احکام بدوی، سیاست هیأت تشخیص تنها دریافت حقوقی بوده است که زنان شاغل مدعی سلب آن‌ها بوده‌اند. زنان در بسیاری از دادخواست‌های خود حتی نسبت به درخواست مطالباتشان آگاهی و توانایی کافی ندارند. قوانین در واقع

بیش از آنکه بتوانند به توانمند کردن زنان منجر شود، موجب شده تا شاکیان به بیمه‌های بیکاری قناعت کنند. با توجه به جدول ذیل می‌توان مشاهده کرد که در دادخواست‌های مشاهده شده‌ی تا چه اندازه شاکیان نسبت به قوانین آگاهی یافته و در دادخواست‌های خود از آن استفاده کرده‌اند.

جدول ۵. نتایج تحلیل مسائل و مصائب اشتغال زنان

متن دادخواست	تعداد خواهان	درصد	آگاهی از قوانین در آغاز دادخواست	درصد	درخواست تجدیدنظر	درصد	آگاهی از قوانین بعد از درخواست تجدیدنظر	درصد
برایم سابقه بیمه رد نشده است.	مورد ۳۳۲	۸۷/۳۶	۱۰۷ مورد	۳۲/۲۲	۳۲ مورد	۹/۶۲	۷ مورد	۲۱/۸۷
به من پاداش و عیدی ندادند.	مورد ۱۶۵	۴۳/۴۲	۴۷ مورد	۲۸/۴۸	۶۳ مورد	۳۸/۸۱	۴ مورد	۱/۱۱
بعد از زایمان اخراج شدم.	مورد ۱۰۶	۲۸/۸۹	۶۲ مورد	۵۸/۴۹	۶۷ مورد	۶۳/۲۰	۱۵ مورد	۲۲/۳۸
کار اضافه کاری بدون حقوق از من می‌کشیدند.	مورد ۶۹	۱۸/۱۵	۱۹ مورد	۲۷/۵۳	۳۷ مورد	۵۳/۶۲	۲ مورد	۵/۴
برای هر روز مرخصی از من حقوق چند روز کم می‌شود.	مورد ۷۵	۱۹/۷۳	۶۶ مورد	۸۸	۸ مورد	۱۰/۶	۵ مورد	۶۲/۵
حقوق و مزایای من را ندادند.	مورد ۲۹۶	۷۷/۸۹	۱۹۳ مورد	۶۵/۲۰	۹۸ مورد	۳۳/۱۰	۱۳ مورد	۱۳/۲۶
چند سال است کار کردم سنوات ندارم.	مورد ۳۰۸	۸۱/۰۵	۲۱۷ مورد	۷۰/۴۵	۱۰۹ مورد	۳۵/۳۸	۲۱ مورد	۱۹/۲۶
جمع	مورد ۱۳۵۱	----	۷۱۱ مورد	۵۲/۶۲	۴۱۴	۳۰/۶۴	۶۷	۱۶/۱۸

براساس جدول ۵، تعداد زنان بعد از آنکه احکام اولیه را دریافت کرده‌اند، در سطح پایین قرار دارند و تنها ۳۰/۶۴ درصد از آن‌ها به تجدیدنظر اقدام داده‌اند. از میان گزاره‌هایی که برای دادخواست‌ها و به دنبال آن متون تجدیدنظر به کار برده‌اند، جملات مذکور بیشترین فراوانی را داشته است که در تعداد کمی از آن‌ها استناد به مواد قانونی دیده می‌شود. درواقع، زنان قبل از مراجعه به هیئت‌های قضایی شناخت چندانی از قوانین نداشته‌اند؛ به طوری که در

قانون مرخصی زایمان از ۱۰۶ موردی که دادخواست نوشته‌اند، تنها ۶۲ مورد یعنی ۵۸/۴۹ درصد از آن‌ها درباره قوانین آشنا بوده‌اند و در متن دادخواست خود به آن استناد کرده‌اند. در تجدیدنظر هم تعداد این زنان به ۶۷ مورد رسیده است که از این میان ۱۵ نفر یعنی ۲۲/۳۸ درصد آنان به قوانین اشراف داشته‌اند. این امر نشان می‌دهد که تعامل با هیئت‌های تشخیص و درگیر شدن با دادنامه‌ها و جلسات حل اختلاف تأثیر چندان واضحی بر ارتقای توانمندی زنان در حوزه قوانین کار نداشته است و حتی در بسیاری از موارد موجب شده است که آنان کمتر به محتوا و ظرفیت‌های قوانین و مواد قانونی استناد بکنند.

سؤال چهارم: اجرای قوانین حمایتی تا چه اندازه مسائل مربوط به فساد را پوشش داده است؟

از جمله آسیب‌هایی که در محیط‌های کاری دیده می‌شود، به سه دسته آسیب‌های مربوط به امور مالی، روابط اجتماعی و بهره‌کشی کاری تقسیم می‌شود. در فساد مربوط به امور مالی اعمالی همچون عدم پرداخت حقوق حقه‌ی فرد، عدم رعایت قوانین مربوط به پرداخت‌ها، عدم پرداخت بیمه و سنوات و... در امور اجتماعی مسائلی چون بی‌احترامی و رفتارهای ناشایست اعم از آزار جنسی و پرخاشگری و در مسئله بهره‌کشی کاری می‌توان به مسائلی چون عدم لحاظ اضافه‌کاری، افزایش ساعات کار، عدم عقد قرارداد برای فرار از دیون و تعهدات و... اشاره کرد. در میان دادخواست‌های زنان تعداد بسیار زیادی از دادخواست‌های حاوی اجحاف و ستم‌هایی هستند که ریشه در فساد شرکت‌ها و کارگاه‌هایی داشت که زنان در آن مشغول به فعالیت بودند.

با استناد به جدول ۶ می‌توان به درستی اذعان کرد که هیئت‌های تشخیص فساد را تنها در سطح امور مالی و تا اندازه‌ای بهره‌کشی کاری لحاظ کرده‌اند و چندان وقعی به فساد در سطح رفتاری ننهاده‌اند. در واقع، آن دسته از فسادهایی که به پرداخت کم حقوق و مطالبات مالی برمی‌گردد (۷۶/۴۱ درصد) و آن دسته از فساد مربوط به اضافه‌کار شبانه و عدم عقد قرارداد و افزایش ساعات کاری (به ترتیب ۸۶/۱۱، ۷۷/۲۱ و ۷۵/۸۶ درصد) از جمله آمارهای بالاست

که از سوی هیئت تشخیص مدنظر قرار گرفته و احکام آن‌ها صادر شده است، اما در مورد فساد در سطح رفتاری و اجتماعی همانند رفتار ناشایست و آزارهای جنسی و همچنین پرخاش و خشونت تنها ۲۷/۷ و ۱۶ درصد مدنظر هیئت بوده و در عمل با نوعی انکار از سوی آن نیز همراه بوده است. در احکام صادر شده از سوی هیئت در جواب دادخواست‌های مذکور، گاهی اصلاً اشاره‌ای به دادخواست خواهان نشده و حکم به امری دیگر همانند پرداخت حقوق و معوقات تغییر مسیر داده یا گاهی نیز با این گزاره که اسناد و مدارک مورد قبول نبوده، از احتمال این نوع از فساد چشم‌پوشی شده است. در نهایت، فساد همچنان به شکلی عرفی و رایج به فساد مالی و کاری کاهش یافته است.

جدول ۶. نتایج تحلیل قوانین جامع ضدفساد

نوع فساد	تعداد خواهان	درصد	لحاظ کردن فساد از سوی هیأت	درصد	بی‌توجهی نسبت به مسئله	درصد
کسری حقوق	۳۱۸ مورد	۴۳/۴۲	۲۴۳ مورد	۷۶/۴۱	۷۵ مورد	۲۳/۵۸
افزایش ساعات کاری	۸۷ مورد	۲۲/۸۹	۶۶ مورد	۷۵/۸۶	۲۱ مورد	۲۴/۱۳
آزار جنسی	۱۸ مورد	۴/۷۳	۵ مورد	۲۷/۷	۱۳ مورد	۷۲/۲۲
خشونت و پرخاش	۲۵ مورد	۶/۵۷	۴ مورد	۱۶	۲۱ مورد	۸۴
اخراج از کار	۱۳۲ مورد	۳۴/۷۳	۸۱ مورد	۶۱/۳۶	۵۱ مورد	۳۸/۶۳
اضافه‌کار شبانه	۳۶ مورد	۹/۴۷	۳۱ مورد	۸۶/۱۱	۵ مورد	۱۳/۸
عدم عقد قرارداد	۷۹ مورد	۲۰/۷۸	۶۱ مورد	۷۷/۲۱	۱۸ مورد	۲۲/۷۸
جمع	۵۶۳ مورد		۴۱۰ مورد	۷۲/۸۲	۱۵۳ مورد	۲۷/۱۷

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

حوزه اشتغال زنان یکی از اصلی‌ترین حوزه‌های اشتغال است که با موانع و آسیب‌های متعددی روبه‌رو بوده است؛ همان‌گونه که علوی‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) از هشت عامل

فرهنگی، اجتماعی، سیاست‌گذاری، اقتصادی، فنی، روان‌شناختی و آموزشی، عامل سیاست‌گذاری و فرهنگی را مهم‌ترین چالش‌ها در اشتغال زنان معرفی کردند. رفعت‌جاه و خیرخواه (۱۳۹۱) اهمیت چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی اشتغال زنان را دریافتند. جزنی (۱۳۸۳) به چالش‌های مالی، حقوقی و اجتماعی زنان شاغل در سطوح دولتی دست یافته است. در همانندجویی یافته‌های تحقیق حاضر که بر کیفیت اجرای قوانین حمایتی زنان شاغل تأکید دارد، در پیشینه مطالعه‌شده، پژوهشی یافت نشد.

پس از آنکه مسئله اشتغال زنان در معنای نوین آن به‌عنوان یک پدیده مدرن به بخشی از حیات اجتماعی انسان معاصر تبدیل شد، قوانین اشتغال زنان و حتی قوانین عمومی کار همواره دستخوش تغییر بوده است و در این میان قوانین حمایتی از جمله قوانینی هستند که برای تسهیل در کار زنان و دستیابی آنان به حقوق خویش وضع و تعدیل و تکمیل شده است. همین تغییرات مداوم مبین این ادعاست که کیفیت قوانین حمایتی با مشکلات بسیاری روبه‌رو بوده است و باید نکات ضعف آن را بازبینی کرد. در ایران و پس از تغییرات بنیادین در قوانین مربوط به اشتغال هنوز هم این قوانین به‌رغم مشمولیت زیاد و جامع بودن آن با مشکلاتی روبه‌رو بوده است؛ البته کیفیت این قوانین در بعضی از موارد در سطح درخور توجهی بوده است؛ چنانکه درباره پرداخت مقولات از میان ۲۹۶ دادخواست، ۲۲۳ از دادنامه‌ها به نفع مطالبات زنان (خواهان) بوده است که ۲۲۴ مورد از دادنامه‌ها با نوع مطالبه خواهان منطبق بوده است، اما آنجا که به مطالبات مربوط به آزار جنسی آنان مربوط می‌شود، این کیفیت در سطح پایین قرار دارد. برای زنان مشکلات زیادی در محیط کار وجود دارد که گاهی دستگاه قضایی بدون تداخل به نوعی دیگر حکم صادر کرده است. در بخش آزارهای جنسی، در بسیاری از موارد حتی در دادنامه به آن اشاره هم نشده است. در میان ۱۸ مورد زنی که این نوع دادخواست را ارائه کرده‌اند، ۱۰ مورد خواهان ادامه کار بوده‌اند و تنها درخواست کرده‌اند که شرایط حل شود و ۸ مورد هم خود خواهان انفصال از کار بوده‌اند که درنهایت، ۲ مورد از آن‌ها با حکم عدم انفصال از کار به سرکار برگشته‌اند. در بسیاری از

موارد نیز قوانین کاری در جهت بازگرداندن زن شاغل به محیط کار چندان موفق نبوده‌اند و بیشتر در حوزه پرداخت خسارات عمل کرده‌اند. در مورد ذخیره مرخصی (ماده ۶۶) از میان ۷۵ مورد دادخواست، ۶۵ مورد به نفع خواهان دادنامه صادر شده است، اما تنها ۱۲ مورد به محل کار خود بازگشته‌اند. درباره عدم پرداخت مطالبات نیز از میان ۳۱۸ مورد، ۲۴۵ نفر خواهان بازگشت به سرکار بوده‌اند که در نهایت تنها ۲۸ نفر به محل کار برگشته‌اند که آماري نزدیک به ۸/۸۰ درصد است.

به‌طور کلی می‌توان اذعان کرد که قوانین از کیفیت درخور توجهی برخوردار هستند و در بسیاری از مواقع اشراف خوب و مناسبی برای رخدادها و انتظارات محیط کار زنان را دارند، اما این قوانین و احکام صادره توانایی اعمال نفوذ جامع و مانع بر کارفرمایان را ندارند. گاهی کارفرمایان قوانین و عقدنامه‌های درون‌سازمانی را نوعی قرارداد دوسویه‌ی برد-برد در نظر گرفته‌اند و از سفته‌ها و چک‌های ضمانتی علیه احکام صادره و ادعای زنان استفاده کرده‌اند. در بیشتر موارد زنان به بیمه بیکاری اکتفا کرده و برای پیدا کردن کاری دیگر خود را آماده می‌کنند. بدین شکل هیچ ضمانت اجرایی قابل استنادی که بتواند مستمسک زنان برای تداوم کارشان باشد، در کار نیست. احکام بیش از آنکه ضمانت اجرایی و اخلاقی داشته باشند، نوعی تسویه حساب هستند تا کارفرمایان و کارگران را در قالبی مصلحتی با هم به میز مذاکره آورد و بعد از اخراج حقوق زنان را تفویض کند.

در ادامه با توجه به پاسخ سؤالات اصلی تحقیق می‌توان پیشنهادهایی را ارائه داد:

پیشنهادها براساس پاسخ به سؤال اول (کیفیت اجرای قوانین حمایتی در حوزه اشتغال زنان و درخواست مطالبات حقوقی به چه صورت بوده است؟): میشل فوکو، ژیل دلوز، آنتونی گیدنز و جودی باتلر براساس آمارهای کم زنان در محیط‌های کاری و اشتغال، در میزان آموزش و مشارکت آنان در جامعه و حوزه‌های عمومی معتقدند که جایگاه زن چه در موقعیت جنس زن و مفهوم سکسوالیته و چه به عنوان یک کارگر زن و فرد شاغل، جایگاهی

مسئله‌دار است. علاوه بر این، زنان در موقعیت‌ها و مناسبات مدیریتی و قانونی همواره با مشکلاتی روبه‌رو هستند. اینگمان و اویانگ (۲۰۰۶) معتقدند، این مشکلات به‌ویژه بعد از ازدواج زنان و تغییر در شرایط زندگی آنان بیشتر و عمیق‌تر می‌شود. براساس یافته‌های دیده‌بان حقوق بشر (۲۰۰۹)، سالانه آمارهای بسیار زیادی از خشونت‌های جنسی و قانونی علیه زنان در محیط کار و ناتوانی قوانین اجرایی در مقابله با این خشونت‌ها منتشر می‌شود که همه مبین ضعف‌ها و آسیب‌های قوانین اجرایی در حمایت از زنان شاغل است. پس‌اساختارگرایی چون واترز (۱۹۹۴) با توجه به رابطه تلفیقی جایگاه دوگانه عاملین (زنان و کارفرمایان) و ساختارهای (اقتصادی، تاریخی، حقوقی، سیاسی و...) مفهوم سکسوالیته و زنانگی زنان را عاملی مهم در سرکوب زنان و جایگاه حاشیه‌ای آن‌ها به حساب آورده‌اند. پس‌اساختارگرایان رابطه تلفیقی سطوح کلان و خرد و میانه را در نظر گرفته‌اند و در کنار تصور مفهوم کلان، به مفاهیم خرد و میان‌دامنه‌ایی همچون عاملین فردی و سازمانی هم توجه کرده‌اند. آلبانسی و اولیوتی (۲۰۱۶) چالش‌های زنان در درمان و بیمه‌های درمانی در محیط کار را دریافته‌اند.

براساس دیدگاه‌های مطرح‌شده نیاز است در مطلوبیت وضعیت اشتغال زنان به حل چالش‌های اشتغال آنان در همه سطوح و در رابطه با هم توجه کرد. تحقیق حاضر با نگاهی آسیب‌شناسانه به سطح اجرای قوانین حمایتی اشتغال زنان براساس شکوایه‌ها و دادخواست‌های موجود در بایگانی ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران، به آسیب‌شناسی اشتغال زنان مبادرت کرده است. قوانین حمایتی در حمایت از زنان شاغل، در واقع آن دسته از قوانینی است که شرایط کار زنان را تسهیل کرده و حمایت‌های قانونی را برای زنان پیش کشیده است. این قوانین از سوی دستگاه‌های نظارتی و اجرایی باید اعمال شود تا اشتغال زنان با مشکل روبه‌رو نباشد.

برای اینکه کیفیت و اجرای قوانین و مقررات حمایتی در سطح بالاتری باشد، می‌توان پیشنهادهایی در سطح حقوقی مبنی بر «تدوین قانون جامع کار زنان به عنوان یک سرفصل

قانونی» و «تأکید بر تداخل بیشتر دفتر معاونت امور زنان و خانواده» ارائه داد تا بدین شکل قوانین حمایتی از حقوق زنان، کیفیت بهتر و بالاتری داشته باشد. تدوین این قانون و مداخله نهادهایی چون دفتر معاونت امور زنان می‌تواند در ضمانت اجرایی و کیفیت قوانین تأثیر درخور توجه‌تری داشته باشد.

پیشنهادها براساس پاسخ به سؤال دوم (آیا کیفیت اجرای قوانین حمایتی توانسته است، زنان شاغل را در دستیابی به حقوق خود یاری برساند؟): هرچه سطح کیفیت قوانین و کیفیت اجرای آن‌ها پایین‌تر باشد، به همان اندازه نیز مسئله اشتغال زنان با معضلات بیشتری همراه خواهد بود؛ بنابراین برای این امر مهم باید مواردی از جمله «پرداخت مطالبات زنان»، «صدور بیمه‌نامه‌های شغلی»، «تدوین قراردادهای رسمی با نظارت سازمان‌های مرتبط» و «تعیین حقوق و دستمزد زنان براساس الگوهای دولتی و رسمی» را در نظر داشت تا زنان اشتغال را به‌عنوان فرصت در نظر گرفته و اجرای قوانین کاری و حمایتی را همچون یک ضمانت یا پشتیبان رسمی در نظر بگیرند.

پیشنهادها براساس پاسخ به سؤال سوم (آیا اجرای قوانین حمایتی، کیفیت لازم برای پوشش مسائل و مصائب زنان در حوزه اشتغال را دارند؟): اصلی‌ترین دلیل تدوین قوانین و ضمانت اجرایی آن ایجاد شرایط مناسب برای کاهش تهدیدها و افزایش توانمندی‌هاست. زنان باید در ذیل پوشش قوانین حمایتی توانمندتر شوند تا بتوانند توانایی‌های خود را در عرصه اشتغال بروز بدهند. لانگه (۱۳۷۶) با توجه به اهمیت جایگاه زنان در نظریه‌های نوین اقتصادی و توسعه، پنج مرحله برای توانمندسازی زنان پیشنهاد می‌کند که عبارت‌اند از: مرحله رفاه مادی (رفع تبعیض جنسیتی در تغذیه و درآمد)، مرحله دسترسی (دسترسی به زمین، کار و سرمایه)، مرحله آگاهی (آگاهی از وضعیت خود)، مرحله مشارکت (مشارکت اقتصادی، اجتماعی) و مرحله کنترل (برابری جنسیتی در قدرت). حال اگر برنامه‌ها و پروژه‌ها فقط به یک یا دو معیار توجه کنند، کار دچار اشکال و ضعف شده و از نظر اثرگذاری محدودیت‌هایی برای ارتقای وضعیت زنان ایجاد می‌شود. بیشتر آسیب‌هایی که

لانگه و طرفداران وی درباره اشتغال زنان به آن معترف‌اند، تبعیض جنسیتی کار، عدم دسترسی به منابع، فقدان اشراف بر خود و عدم توانایی تصمیم‌گیری و فقدان قدرت زنان است که مانع از احساس برابری و تدوین قوانین و هنجارهای برابری خواهانه برای آن‌ها شده است. برای این کار می‌توان با «تأکید بر ارتقای سطح مهارت و توانایی زنان»، «اذعان به استعداد زنان ایرانی در تولید و اشتغال»، «ارتقای تمایلات و علاقه‌مندی زنان به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی»، «فراهم آمدن شرایط مناسب فردی برای زنان در اظهارنظرها و تصمیم‌گیری‌ها»، «امکان دستیابی به مسئولیت‌های کلیدی در سازمان‌ها و ادارات» و «ارتقای روحیه کارآفرینی: سطح توانمندی زنان را دوچندان کرد.

پیشنهادها براساس پاسخ به سؤال چهارم (اجرای قوانین حمایتی تا چه اندازه مسائل مربوط به فساد را پوشش داده‌اند؟): با توجه به اینکه بعضی از شکایات زنان به آزارهای جنسی و بی‌احترامی به آنان در محل کار از سوی کارفرمایان و مدیران مربوط است، پیشنهاد می‌شود که تأکید بر اجرای «قوانین علیه تهدیدات جنسی و اخلاقی، تأکید بر اجرای «زمان‌بندی درست و قانونی کار و جلوگیری از اضافه‌کاری‌های غیرقانونی» و تأکید بر اجرای «اشتغال در محل، همانند صنایع خانگی یا صنایع محله» در دستور کار قرار بگیرد تا زنان کمتر از سوی کارفرمایان و مدیران مورد تعرض و تهدید قرار بگیرند. چنین پیشنهادهایی برای کاستن این تهدیدها و افزایش امید به داشتن محیطی امن برای زنان است که باید دستگاه‌های اجرایی و قوانین حمایتی در این زمینه مداخله بهتری داشته باشند.

کتابنامه

۱. جزنی، ن. (۱۳۸۳). بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی در سطح ملی. تهران: نشرسوره.
۲. رفعت‌جاه، م.، و خیرخواه، ف. (۱۳۹۱). مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی. نشریه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، (۱)، ۱۳۰-۱۵۶.

۳. علوی زاده، ا.، شمس الدینی، ع.، و حسینی، ف. (۱۳۹۵). بررسی و تحلیل عوامل بازدارنده اشتغال زنان روستایی در شهرستان کاشمر. *ویژنه نامه زن و جامعه*، (۴)، ۲۱۸-۱۹۵.
۴. فائدی، م.، و گلشتی، ع. (۱۳۹۵). روش تحلیل محتوا، از کمی گرایی تا کیفی گرایی. *نشریه روش ها و مدل های روان شناختی*، (۲۳)، ۸۲-۵۲.
۵. لانگه، س. (۱۳۷۶). *معیارهایی برای تواناسازی زنان (برنامه ریزی بر حسب جنسیت در جهان سوم، شناخت احتیاجات علمی و استراتژیک جنسیت)*. تهران: دنیای توسعه.
۶. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی. (۱۳۹۳). *قانون کار جمهوری اسلامی ایران*. براساس مصوبات سال ۱۳۶۹.

7. Albanesi, S., & Olivetti, C. (2016). Gender roles and medical progress. *Journal of Political Economy*, 124(3), 650-695.
8. Bradley, H. (1989), *Men's work, women's work: A sociological history of the sexual division of labour in employment*. Cambridge: Polity Press.
9. Engemann, K. M., & Owyang, M. T. (2006). Social changes lead married women into labor force. *The Regional Economist*, (10-11), 175-210.
10. Human Rights Watch. (2009). From the original on January 18. Retrieved July 23, 2009 from <https://www.hrw.org/>
11. Lundborg, P., Plug, E., & Rasmussen, A. W. (2017). Can women have children and a career? IV Evidence from IVF Treatments. *American Economic Review*, 107(6), 1611-1637.
12. Waters, M. (1994). *Modern sociological theory*. New York: Routledge.