

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نگرش سیستمی به اشتغال زنان

شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده

سرشناسه: سیاح، مونس
عنوان و نام پدیدآور: نگرش سیستمی به اشتغال زنان / مؤلف: مونس سیاح؛ صاحب امتیاز شورای فرهنگی - اجتماعی زنان و خانواده.
مشخصات نشر: تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، روابط عمومی، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری: ۱۴۴ ص.
شابک: ۱۴۰۰۰۰ ریال: ۲-۶۷-۸۴۳۵-۹۶۴-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه به صورت زیرنویس.
موضوع: زنان -- اشتغال -- جنبه‌های اجتماعی
موضوع: Women -- Employment -- Social aspects
موضوع: زنان -- اشتغال -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع: Women -- Employment -- Psychological aspects
موضوع: مادران شاغل
موضوع: Working mothers
موضوع: زنان -- اشتغال -- برنامه‌ریزی
موضوع: Women -- Employment -- Planning
شناسه افزوده: شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، روابط عمومی
رده بندی کنگره: ۱۳۹۷ ۸ س/۶۰۵۳ HD
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۰۸۲
شماره کتابشناسی ملی: ۵۱۵۹۵۸۲

عنوان: نگرش سیستمی به اشتغال زنان
مؤلف: دکتر مونس سیاح (هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف)
ویراستار: مهناز بادران
طراحی و گرافیک: نیلوفر شرفی
طراحی جلد: لیلا بابازاده
صاحب امتیاز: شورای فرهنگی - اجتماعی زنان و خانواده
ناشر: روابط عمومی شورای فرهنگی - اجتماعی زنان و خانواده
قیمت: ۱۴۰۰۰۰ ریال
نوبت چاپ: اول
سال نشر: ۱۳۹۷
حق چاپ، تکثیر و انتشار محفوظ است.
نشانی: تهران، خیابان فلسطین شمالی، شماره ۳۰۹
تلفن: ۵-۶۶۴۶۸۲۷۱
فکس: ۶۶۴۱۲۳۱۷
لیتوگرافی، چاپ و صحافی: زیتون-قم

فهرست مطالب

۸.....	مقام معظم رهبری (مد ظله العالی):
۹.....	مقدمه
۱۰.....	ضرورت پرداختن به موضوع اشتغال زنان
۱۹.....	فصل اول: دلایل اشتغال زنان
۲۰.....	دلایل و توجیهات اشتغال زنان
۲۱.....	دلایل فردی
۲۱.....	۱- نیاز مالی
۲۳.....	۲- استقلال مالی
۲۴.....	۳- پرکردن اوقات فراغت
۲۵.....	۴- افزایش تحصیلات
۲۶.....	۵- میل به حضور در اجتماع
۲۷.....	دلایل اجتماعی
۲۷.....	۱- وجود مطلوبیت برای کارفرما
۲۹.....	۲- تغییر نظام ارزشی در جامعه
۳۱.....	۳- رواج مصرف‌گرایی
۳۱.....	۴- عدم وجود مکانیزم‌های حمایتی از زنان
۳۱.....	۵- کاهش جمعیت و بُعد خانوار
۳۳.....	فصل دوم: آثار و پیامدهای اشتغال زنان
۳۴.....	مقدمه
۳۵.....	پیامدهای فردی اشتغال برای زنان
۳۶.....	پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان
۳۷.....	پیامدهای اجتماعی اشتغال زنان
۳۸.....	شبکه‌ی ارتباط متقابل آثار و پیامدهای اشتغال زنان
۴۵.....	آنالیز موضوعی آثار و پیامدهای اشتغال زنان
۴۵.....	شرایط کاری

۴۶.....	۱- زمان کار:.....
۴۶.....	۱-الف: مستمر و طولانی بودن زمان کار.....
۵۰.....	۱-ب: انعطاف ناپذیری زمان کار.....
۵۱.....	۲- نوع کار:.....
۵۲.....	۲-الف: مشاغل متناسب با خصوصیات زن.....
۵۵.....	۲-ب: مشاغل نامتناسب با خصوصیت زن.....
۵۷.....	۳- محیط کار:.....
۵۷.....	۳-الف: ارضای نیازهای عاطفی خارج از منزل:.....
۵۸.....	۳-ب: افزایش آسیب‌های اجتماعی:.....
۶۰.....	درآمدزایی.....
۶۱.....	۱- مشارکت در تأمین مخارج زندگی:.....
۶۴.....	۲- تاثیر بر اقتصاد جامعه.....
۶۶.....	۳- استقلال مالی زن.....
۷۰.....	حضور اجتماعی.....
۷۱.....	۱- پیامدهای فردی.....
۷۴.....	۲- پیامدهای خانوادگی.....
۸۰.....	۳- پیامدهای اجتماعی.....
۸۵.....	فصل سوم: بررسی اشتغال زنان از سه منظر دیدگاه غرب، رویکرد سنتی و اسلام.....
۸۶.....	مقدمه.....
۸۷.....	۱- دیدگاه غربی.....
۸۷.....	مبانی نظری و بنیان‌های فکری نگرش غربی.....
۹۵.....	ضوابط اشتغال زنان در غرب.....
۹۷.....	۲- دیدگاه سنتی.....
۹۹.....	۳- دیدگاه اسلام.....
۱۰۴.....	۳-الف: انگیزه‌های اشتغال از دیدگاه اسلام.....
۱۰۸.....	۳-ب: جواز اشتغال بانوان.....
۱۱۰.....	۳-ج: ضوابط اشتغال زنان.....

فصل چهارم: نتیجه‌گیری ۱۱۵

۱- توصیه به فرد..... ۱۱۹

۲-توصیه به خانواده ۱۲۳

۳-توصیه به کارفرما..... ۱۲۶

۴- توصیه به مسئولین ۱۲۸

۴-الف: فرهنگ‌سازی و اقدامات فرهنگی:..... ۱۲۸

۴-ب: تغییر الگوی اشتغال ۱۳۱

۴-ج: سیاست‌های تسهیلی و اقدامات حمایتی ۱۳۴

۴-د: آموزش..... ۱۳۶

۴-ح: ایجاد تغییرات بنیادین و سیستمی..... ۱۳۷

فهرست منابع ۱۴۰

مقام معظم رهبری (مد ظله العالی):



اشتغال بانوان از جمله‌ی چیزهایی است که ما با آن موافقیم. بنده با انواع مشارکت‌های اجتماعی موافقم؛ حالا چه از نوع اشتغال اقتصادی باشد، چه از نوع اشتغالات سیاسی و اجتماعی و فعالیت‌های خیرخواهانه و از این قبیل باشد؛ این‌ها هم خوب است. زن‌ها نصف جامعه‌اند و خیلی خوب است که اگر ما بتوانیم از این نیم جامعه در زمینه‌ی اینگونه مسائل استفاده کنیم؛ منتها دو سه تا اصل را باید نادیده نگرفت. یک اصل این است که این کار اساسی را - که کارخانه

و خانواده و همسر و کدبانوی و مادری است - تحت‌الشعاع قرار ندهد...

دومین مسئله، مسئله‌ی محرم و نامحرم است. مسئله‌ی محرم و نامحرم در اسلام جدی است...^۱ مسئله‌ی اشتغال زنان، حدود اشتغال، چه اشتغالی، چه جور کاری، به چه نحوی - همان انعطافی که ما گفتیم در زمینه‌ی مسائل اشتغال - اینها همه کارهایی است که باید انجام بگیرد.^۲ ما با اشتغال بانوان مخالف نیستیم؛ بنده خودم نه با اشتغالشان، نه با مدیریت‌هاشان مخالفتی ندارم، مادامی‌که با آن مسائل اصلی معارضه و تنافی پیدا نکند؛ اگر معارضه پیدا کرد، آن مقدّم است. یکی از کارهایی که در این زمینه‌ی سوم که عرض کردیم باید انجام بگیرد، طبعاً این است که نگاه کنند ببینند آن مشاغلی که متناسب با این خصوصیت زن است چیست. بعضی از مشاغل هست متناسب با ساخت زن نیست، خوب این‌ها را دنبال نکنند. ... و خلاصه این را که زن نتواند همه‌ی مشاغلی را که مرد به عهده میگیرد به عهده بگیرد، نباید ننگ دانست یا نقص دانست؛ نخیر، آن چیزی بد است که متناسب با طبیعت الهی [نباشد].^۳

۱. سومین نشست اندیشه‌های راهبردی با موضوع زن و خانواده - ۱۳۹۰/۱۰/۱۲

۲. بیانات در دیدار جمعی از بانوان فرهیخته‌ی حوزوی و دانشگاهی - ۱۳۹۳/۳/۳۱

۳. بیانات در دیدار جمعی از بانوان برگزیده کشور - ۱۳۹۳/۱۰/۳۰

مقدمه

موضوع اشتغال بانوان دارای ابعاد مختلف است که نوشتار حاضر درصدد است با توجه به اهمیت این موضوع در جامعه‌ی ایران و ابعاد وسیع تأثیرات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سایر ابعاد مرتبط با آن، تصویر روشن و دقیقی از این پدیده را ارائه نماید. زیرا عدم وجود یک مدل عملیاتی پذیرفته‌شده منطبق با ارزش‌های اسلامی و ایرانی از آغاز تشکیل نظام جمهوری اسلامی موجب بروز مشکلات و بلکه بحران‌هایی در این زمینه گردیده است، و از سوی دیگر می‌توان در ریشه‌یابی بسیاری از آسیب‌های اجتماعی، تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم این موضوع را رصد نمود، نتایج این تحقیق که تلاشی برای ایجاد یک تصویر سیستماتیک و ارائه مدل و راهکارهای اشتغال سالم برای بانوان است، در قالب کتاب حاضر به علاقمندان و برنامه‌ریزان فرهنگی ارائه می‌گردد تا شاید سهم کوچکی در راستای کاهش آسیب‌ها، اصلاح و بهینه‌سازی وضعیت موجود در موضوع اشتغال زنان داشته باشد.

شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده

ضرورت پرداختن به موضوع اشتغال زنان

اشتغال از نگاه گیدنز^۱ به معنای انجام دادن وظایفی است که از یک سو، متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی با هدف تولید کالا یا خدمات و از سوی دیگر، با دریافت دستمزد همراه است. اشتغال زنان به عنوان یک پدیده اجتماعی از جهات مختلف حائز اهمیت است. از یک سو، استفاده از استعدادهای عظیم انسانی در وجود زنان عامل اهمیت اشتغال زنان است و از سوی دیگر، فعالیت زنان به عنوان نیمی از پیکر جامعه، تأثیرات فرهنگی و اقتصادی قابل ملاحظه‌ای دارد. به علاوه، انجام فعالیت‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی منحصر به فرد توسط زنان با توجه به ویژگی‌های خاص آنان و همچنین تأکید رهبران جامعه^۲ به حضور بانوان در تمامی عرصه‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، موجب شده است که توجه سیاست‌گذاران به استفاده از نیروهای مؤثر این قشر در ابعاد ملی جلب شود. چنان‌که مقام معظم رهبری اشاره می‌فرمایند، اهمیت این موضوع حتی فراتر از جغرافیای یک کشور است:

«ما اگر در مسئله‌ی زن در کشور خودمان خوب کار نکنیم، این خدمت به جامعه‌ی زنان در تمام دنیاست؛ خدمت حقیقی است، به مجموعه‌ی زنان در همه‌ی عالم. حالا ممکن است بعضی ارزش این خدمت را امروز بفهمند، ممکن است بعضی سال‌ها بعد؛ لکن اگر خوب کار کردیم این خدمت به آن‌هاست.»^۳

۱. آنتونی، گیدنز، ۱۳۸۷، جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، ص ۵۱۷.
 ۲. موسوی خمینی، ۱۳۷۸، جایگاه زن در اندیشه امام خمینی (ره)، صص ۶۶، ۷۴ و ۸۴ و خامنه‌ای، سیدعلی، ۱۳۹۲، نقش و رسالت زن، حضور اجتماعی زن، ج ۲.

۳. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با زنان نخبه و فعال در عرصه‌های مختلف ۸۶/۴/۱۳



تصویر ۱- دلایل و ابعاد اهمیت موضوع اشتغال زنان

باید توجه داشت به همان اندازه که موضوع اشتغال زنان مهم است، به واسطه‌ی مختصات پیچیده و درهم‌تنیدگی قابل توجه آن با عرصه‌های مختلف زندگی بشری، از حساسیت بسیاری نیز برخوردار است. اگر چه اشتغال بانوان در نگاه اول، افزایش رفاه عمومی، مشارکت اجتماعی بانوان و نیز استقلال مالی زنان را به دنبال دارد^۱؛ لکن در صورتی که حضور روزافزون زنان در عرصه‌ی تحصیل و اشتغال بدون ضابطه و چشم‌انداز خاصی صورت پذیرد، به طور طبیعی باعث افزایش بیکاری مردان^۲، کمرنگ‌شدن نقش‌های خانوادگی به عنوان نقش‌های اصیل زن و بی‌ثباتی و تزلزل بنیان خانواده خواهد شد^۳.

۱. هما، ملا احمد رحیمی، ۱۳۸۰، بررسی پیامد اشتغال برای زنان شاغل و فرزند آنها، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز. و کاظم، علی محمدی، ۱۳۹۰، آسیب‌شناسی اشتغال زنان از نگاه اسلام و روانشناسی، مجموعه مقالات همایش خانواده و جنسیت.

۲. غلامرضا، صدیق اورعی، اشتغال زنان، پیام زن، شماره ۴۹، ص ۵۲.

۳. الهه رستمی، ۱۳۸۰، جنسیت، اشتغال و اسلام‌گرایی، ترجمه: رویا رستمی، صص ۲۱-۲۲.

تقریباً می‌توان ادعا نمود که وضعیت فعلی اشتغال زنان در دنیای امروز تابعی از دیدگاه‌های لیبرالیستی و اقتصاد سرمایه‌داری است؛ از جمله‌ی نقاط ضعف و خلأهای موجود در مدل جهانی اشتغال زنان، استفاده‌ی ابزاری از زنان برای دستیابی به حداکثر سود مادی بوده است. شعار برابری زن و مرد در عرصه‌ی اشتغال، تحمیل مشاغل سخت، دستمزد کم و امنیت نامطلوب شغلی را برای زنان در پی داشته‌است^۱. به علاوه از جمله پیامدهای این نگاه تک‌بعدی به اشتغال زنان، بروز ناهنجاری‌های متعدد در عرصه‌ی خانوادگی، و فروپاشی توازن و تعادل جامعه بوده است.

نقاط ضعف مدل جهانی اشتغال زنان



استفاده ابزاری از زنان برای دستیابی به حداکثر سود مادی

تحمیل مشاغل سخت، دستمزد کم و امنیت نامطلوب شغلی برای زنان به دنبال شعار برابری زن و مرد



بروز ناهنجاری‌های متعدد در عرصه‌ی خانوادگی و اجتماعی و فروپاشی توازن و تعادل جامعه

فقدان نگاه کلان و مجموعه‌نگر به بحث اشتغال زنان و صیانت از خانواده



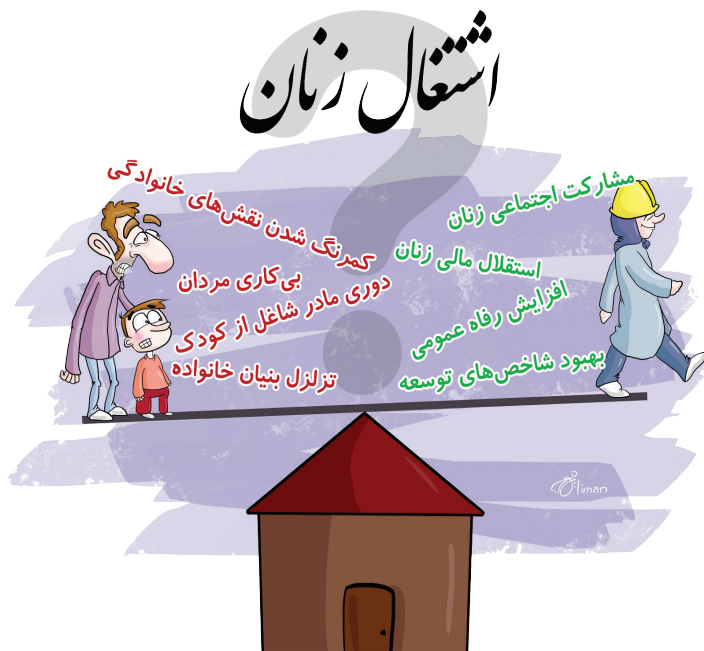
تصویر ۲- نقاط ضعف مدل جهانی اشتغال زنان

نگاهی کلان و مجموعه‌نگر به بحث اشتغال زنان و استفاده از سیاست‌هایی که مصونیت خانواده را در کنار فعالیت مطلوب اقتصادی و اجتماعی اعضای آن، به صورت توأمان هدف‌گذاری کند، از مهم‌ترین نقاط مغفول مانده از دید طراحان و تصمیم‌سازان بین‌المللی در حوزه‌ی مسائل زنان است. بحران خانواده و انواع آسیب‌های اجتماعی که در جوامع غربی اتفاق افتاده نیز مؤید این مطلب است؛ به‌طوری‌که اندیشمندان و متفکرین آن‌ها را به چاره‌اندیشی و اعلام موضع وا داشته است.

۱. خدیجه، سفیری، ۱۳۹۰، زنان و اشتغال در ایران، چالش‌های فرهنگی اجتماعی زنان، ص ۹۹.

به گفته گرهارد لنسکی، امروزه گسترش بی‌حدّ و مرز آزادی‌های فردی باعث شده نهاد خانواده در غرب بسیار ناپایدار و متزلزل باشد و زن غربی نه در عرصه‌ی خانواده موفق باشد، و نه به عنوان نیروی کار مجرب و توانمند.

لنسکی می‌نویسد: «مشارکت شتاب‌زده‌ی زنان در صنعت باعث گسترش طلاق و افزایش جرایم شده و این پدیده به گواهی آمار و مستندات رسمی، قابل تأمل است»^۱.



تصویر ۳- اشتغال زنان؛ معایب و مزایا^۲

با افزایش پیچیدگی و مشکلات اقتصادی زندگی مدرن در قرن بیست و یکم، و در کنار تمایل بیشتر خانواده‌ها به حصول رفاه حداکثری، زنان بیش از پیش وارد عرصه‌ی کار رسمی شده‌اند.^۳ این در حالی است که بسیاری از این زنان، بدون آگاهی‌های لازم وارد محیط کاری می‌شوند و به دلیل نگاه جنسیتی، عدم رعایت ضوابط و نداشتن تجربه، به صورت ابزاری مورد استفاده قرار می‌گیرند. این

۱. ک: گرهارد، لنسکی، ۱۳۶۹، سیر تحول جوامع بشری (مبحث اشتغال زنان بعد از انقلاب صنعتی)، صص ۴۶۲-۴۵۸.

۲. کاریکاتور برگرفته از سایت متن زندگی: <http://matnezendegi.ir>

۳. عصمت، دانش و زهرا، صباغیان، ۱۳۸۵، نظام انگیزشی اشتغال زنان، فصلنامه بانوان شیعه، شماره ۸.

مسئله خود می‌تواند منشأ بروز آشفتگی‌های فردی و درگیری‌های خانوادگی برای زنان شاغل به حساب آید.

اما آنچه بر حساسیت موضوع می‌افزاید، تأثیرات فراگیر مدل جهانی اشتغال زنان بر جامعه‌ی ماست. پایبندی بیشتر زنان ایرانی به انجام وظایف خانوادگی از یک سو و «حضور برگرفته از مدل غربی» در عرصه‌ی اشتغال از سوی دیگر، فشار مضاعفی بر آنان وارد می‌سازد. گذشته از آن، اختلاط موجود در محیط کار با همه‌ی پیامدهای مترتب^۱ بر آن، با توجه به اهمیت جایگاه خانواده در کشور ما موجب بروز خسارات جبران‌ناپذیری می‌گردد. همچنین حضور روزافزون زنان^۲ در جامعه‌ای با اقتصاد تک‌محصولی (وابسته به نفت) و در عین حال غیرمولد، که فرصت‌های شغلی محدودی در آن وجود داشته و همچنان بیکاری مردان به عنوان یک مشکل جدی مطرح است، گامی در جهت تشدید بحران بیکاری محسوب می‌شود.

از سوی دیگر، بنا بر فرموده‌ی مقام معظم رهبری، «ما در مورد مسئله‌ی زن از یک سو و مسئله‌ی دانش و تخصص از سوی دیگر و مسئله‌ی خدمت به افراد بشر هم از جانب دیگر، به نام اسلام ادعاهایی داریم. ادعاهای ما، در چارچوب اسلام است. ما معتقدیم زنان در هر جامعه‌ی سالم بشری قادرند و می‌باید فرصت پیدا کنند که در حد سهم خود، تلاش و مسابقه‌ی خویش را در پیشرفت‌های علمی و اجتماعی و سازندگی و اداره‌ی این جهان به عهده بگیرند. از این جهت، میان زن و مرد هیچ تفاوتی نیست. هدف از آفرینش هر فرد انسان، عبارت از همان هدف آفرینش بشریت است، یعنی رسیدن به کمال بشری و بهره‌بردن از بیشترین فضایی که یک انسان می‌تواند به آن فضایل آراسته بشود. فرقی هم بین زن و مرد نیست.»^۳

۱. بتول، محتشمی، ۱۳۷۸، اشتغال زنان، بایدها و نبایدها، فصلنامه راهبردی زنان، شماره ۳، صص ۸۱-۸۲.

۲. شهلا، باقری، ۱۳۸۳، اشتغال زنان در ایران، درآمدی بر عوامل موثر بر اشتغال زنان در ایران، ص ۲۱.

۳. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار گروهی از زنان پزشک سراسر کشور ۱۳۶۸/۱۰/۲۶.

فشار مضاعف به واسطه‌ی پایبندی زنان ایرانی به انجام وظایف خانوادگی

خسارات جبران‌ناپذیر اختلاط در محیط کار با توجه به اهمیت خانواده

تشدید مشکلات بیکاری مردان

تأثیرات مدل

کنونی اشتغال بر

جامعه‌ی ما

تصویر ۴- جدول تأثیرات مدل کنونی اشتغال بر جامعه‌ی ما



با توجه به این مقدمه، سوالات متعددی در زمینه‌ی اشتغال زنان وجود دارد؛

از جمله این‌که:

؟ آیا امکان سوق دادن پدیده اشتغال زنان به سوی یک نقطه‌ی

مطلوب وجود دارد؟

؟ آیا اساساً نقطه‌ی مطلوبی برای این پدیده اجتماعی تعریف شده است؟

؟ آیا اکنون که نزدیک به چهار دهه از پیروزی انقلاب گذشته، مدل مطلوب اشتغال

زنان طراحی شده است؟

؟ آیا توانسته‌ایم مدل بومی اشتغال زنان - یعنی قالبی مستقل از مدل غربی و متناسب

با فرهنگ اسلامی-ایرانی - تولید کنیم؟

؟ آیا چشم‌اندازی برای رسیدن به مدل مطلوب اشتغال تعریف کرده‌ایم؟

؟ آیا ساختارها و سازوکارهای موجود، ما را به سمت نقطه‌ی مطلوب سوق می‌دهند؟

؟ آیا برای حفظ خود از آسیب‌های تجربه‌شده در مدل وارداتی اشتغال، چاره‌ای

اندیشیده‌ایم یا این مدل را بی‌کم و کاست اجرا می‌کنیم؟

برای پاسخ به این سوالات بررسی ادبیات موضوع و مروری بر فعالیت‌های انجام گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که در طول حدود چهار دهه‌ی گذشته از عمر نظام جمهوری اسلامی، فعالیت‌های متنوعی به شرح زیر در موضوع اشتغال زنان انجام شده است:

همایش‌ها و هم‌اندیشی‌های بسیاری در خصوص بررسی مسائل زنان و مشخصاً اشتغال زنان برگزار شده است.



بیش از صدها مقاله، کتاب و پایان‌نامه در این زمینه نگاشته شده و چندین کتابخانه‌ی تخصصی زنان نیز ایجاد گردیده است.



در سطوح حکومتی نیز مراکزی چون مرکز امور زنان و خانواده، شورای فرهنگی اجتماعی زنان، چندین مرکز مطالعات زنان و همین‌طور مناصب و پست‌هایی چون مشاور رئیس‌جمهور، مشاورین وزرا و استانداری‌ها در امور زنان، بدین منظور و به جهت اهمیت موضوع ایجاد شده است.



اما نقدهایی که بر مجموع فعالیت‌های انجام شده وارد است، از چند جهت قابل بررسی است:

- در سطوح علمی و نظری، معمولاً نگاه‌های جانبدارانه و همراه با جهت‌گیری‌های افراطی و تفریطی، موجب شده تا تصویری کاریکاتوری از موضوع شکل بگیرد؛ و مسئله با تمام جامعیتش به تصویر کشیده نشود.
- مسئله‌ی دیگر، متوقف‌شدن در حوزه‌ی نظر است؛ به گونه‌ای که نتایج همایش‌های برگزار شده، در عرصه‌ی عمل منجر به حرکتی رو به جلویی نشده است.
- از سوی دیگر، در سطوح اجرایی، فعالیت‌های انجام گرفته به تبع سیاست دولت‌های مختلف از پشتوانه‌ی علمی مناسبی برخوردار نبوده و فقدان نگاه جامع و وجود دیدگاه‌های جانبدارانه در هر دوره‌ای به همراه نوسانات آن، مسائل زنان در سطح کلان را به شکلی پیچیده درآورد؛ به طوری که تشتت و غیر جهت‌مندی آن به خوبی نمایان است.

اما رویکرد کتاب حاضر آن است که با توجه به حساسیت نقش زنان، در هر دو عرصه‌ی خانواده و اجتماع، و ضرورت طراحی مدلی اسلامی-ایرانی به گونه‌ای که بتواند با استراتژی مشخص، فضای فکری، قانونی و عملیاتی را به سمت الگوی بهینه ساماندهی کند، تصویر جامعی از پدیده‌ی اشتغال زنان را با در نظر گرفتن تمام وسعت و پیچیدگی موضوع و نیز تأثیرگذاری گسترده‌ی آن بر عرصه‌های مختلف اجتماعی

و خانوادگی، ارائه نماید.

لذا سعی شده است با بررسی منابع موجود در این زمینه، اعم از کتاب‌ها، مقالات و گزارش‌های همایش‌ها و مصاحبه‌های انجام گرفته با صاحب‌نظران و...، چه منابعی که از دیدگاه اسلامی به موضوع نگاه می‌کنند و چه منابعی که به عنوان یک پدیده‌ی اجتماعی بدان می‌نگرند، حتی نگرش‌های فمینیستی افراطی و یا منابعی با دیدگاه‌های تنگ‌نظرانه‌ی به اصطلاح سنتی، تصویری جامع و بی‌طرفانه از این موضوع ارائه گردد. بدیهی است رصد، جمع‌آوری و تدوین کلیه‌ی دیدگاه‌ها در موضوع، گام اول از یک پژوهش علمی دقیق برای رسیدن به یک طرح جامع در زمینه‌ی اشتغال زنان باشد و ارائه‌ی این تصویر به مسئولین، خود می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های دقیق و غیرسلیقه‌ای بیانجامد.

علاوه بر این با بررسی منابع مربوطه، سعی شده است تا دیدگاه‌های اصیل اسلامی در مقایسه با رویکرد غربی نیز تشریح گردد و با ایجاد ارتباط بین مسائل روز و آموزه‌های دینی، راه‌کارهایی برای اصلاح وضع موجود و ایجاد مدل مطلوب در آینده پیشنهاد گردد.

به این ترتیب کتاب حاضر مشتمل بر چهار فصل است که فصل اول به بررسی دلایل و انگیزه‌های اشتغال زنان پرداخته است. فصل دوم آثار و پیامدهای اشتغال زنان را از جهات مختلف مورد بررسی قرار می‌دهد. در فصل سوم به تشریح مبانی سه دیدگاه غربی، متحجرانه و اسلامی در این موضوع پرداخته شده است. فصل چهارم نیز مشتمل بر نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات، راهکارها و مدل‌های علمی و عملیاتی اشتغال بانوان با رویکرد اسلامی - ایرانی می‌باشد.

بدیهی است این مجموعه صرفاً تلاشی مقدماتی در راستای تصحیح گفتمان و ایجاد دغدغه‌ی ایده‌پردازی عملیاتی در فضای فرهیختگان محسوب می‌شود و امید است با نظرات ارزشمند اساتید و نخبگان دغدغه‌مند در موضوع، در گام‌های بعدی اصلاح و تکمیل گردد.

فصل اول

دلایل اشتغال زنان

دلایل و توجیحات اشتغال زنان

زنان ممکن است به دلایل، توجیحات و بهانه‌های متعددی تمایل به اشتغال داشته باشند، که می‌توان آن‌ها را تحت عناوین فردی و اجتماعی تقسیم و دسته‌بندی نمود. اهم این دلایل در تصویر ذیل مشاهده می‌شوند.



تصویر ۵- دلایل اشتغال زنان

دلایل فردی

۱- نیاز مالی^۱

انگیزه‌های مختلفی باعث احساس نیاز مالی در زنان می‌شود و البته این احساس، گاه واقعی و گاهی کاذب است. از عواملی که چنین نیازی را به شکل کاذب در فرد ایجاد می‌کند، می‌توان به چشم و هم‌چشمی و توسعه‌ی مصرف‌گرایی اشاره نمود. در عین حال، مشکلات ناشی از طلاق و فقر و ناتوانی اقتصادی خانواده نیز از عوامل واقعی ایجاد نیاز مالی در بانوان هستند.^۲

۱- الف: توسعه‌ی مصرف‌گرایی

هر چند فرار از فقر و کمک به اقتصاد خانواده یکی از علل روی آوردن زنان به اشتغال است^۳، اما اشتغال بسیاری از زنان متأهل در کشور ما به دلیل نیاز اقتصادی نبوده، بلکه به امید دست‌یابی به رفاه بیشتر صورت گرفته است. آمارها نشان می‌دهد که گرایی زنان از طبقه‌ی متوسط و بالاتر از متوسط به اشتغال، بیش از طبقات ضعیف بوده و با افزایش درآمد خانواده‌ها، موافقت با کار زنان بیشتر می‌شود^۴. در نتیجه به نظر می‌رسد آنچه در دهه‌های اخیر بیش از فقر واقعی در تمایل به اشتغال زنان مؤثر بوده، احساس فقر است که شخص پس از مقایسه‌ی وضع اقتصادی خود با طبقات بالاتر به دست می‌آورد^۵. با گسترش رسانه‌ها و به‌ویژه برنامه‌های ماهواره‌ای، تصویر یک زندگی مرفه تا دورترین نقاط جامعه‌ی شهری و روستایی نفوذ یافته و در این حالت، نیازهای کاذب به شکل بی‌حد و حصری رشد می‌کنند و حسرت و نارضایتی عمیق از وضعیت اقتصادی، مردم را به تکاپوی بیشتر وامی‌دارد^۶.

۱- ب: چشم و هم‌چشمی

در دهه‌های اخیر، حاکمیت الگوهای رفاه و توسعه‌گرا بر اساس شاخص‌های جهان مادی، باعث شده تا فرهنگ مقایسه و چشم و هم‌چشمی در ایران رواج بیابد^۷ در حالی که در سال‌های اول انقلاب و زمان دفاع مقدس، فرهنگ مقایسه نه تنها در دیدگاه اقتصادی مردم محوریت نداشت، بلکه ثروتمند بودن به عنوان یک ارزش منفی تلقی می‌شد.

۱. پاملا، ابوت و کلر، والاس، ۱۳۹۰، جامعه‌شناسی زنان، ترجمه: منیژه نجم عراقی، ص ۱۲۶.

۲. سرور، اسفندیار، ۱۳۸۴، اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق، حوراء، شماره ۱۸، ص ۲۰.

۳. عصمت، دانش و زهرا صباغیان، ۱۳۸۵، نظام انگیزشی اشتغال زنان، فصلنامه بانوان شیعه، شماره ۸.

۴. شهلا، باقری، ۱۳۸۳، اشتغال زنان در ایران، ص ۱۰۲.

۵. سید ضیاء، مرتضوی، ۱۳۸۱، ناتوانی مالی در ازدواج، پیام زن، شماره ۱۳۰.

۶. چرا مصرف‌گرا شدیم؟! (بررسی علل مصرف‌گرایی)، ۱۳۸۱، ارمغان پاییز، شماره ۸، ص ۶۳.

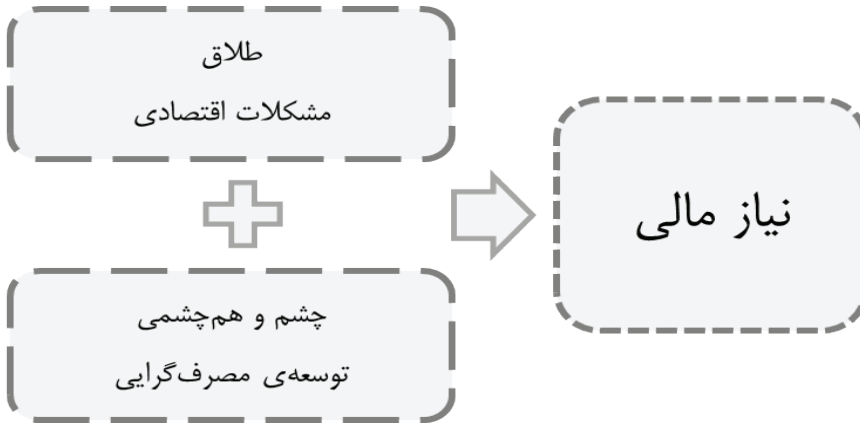
۷. رعنا، شکوهی ستا، ۱۳۹۲، بایدها و نبایدهای اشتغال زنان، پیام زن، شماره ۲۶۱.

۱-ج: مسائل ناشی از طلاق

بالارفتن آمار طلاق و افزایش تجرد زنان، باعث شده تا دختران جوان احتمال بیشتری بدهند که در آینده فرصت ازدواج را به دست نیاورند یا پس از ازدواج با نگرانی بیشتری درباره‌ی طلاق مواجه باشند.^۱ بنابراین زنان نسبت به چگونگی تضمین آینده‌ی اقتصادی خود بیمناک‌اند و به درآمدزایی، و به‌ویژه احراز مشاغل ثابت و اداری تمایل نشان می‌دهند.

۱-د: مشکلات اقتصادی

با افزایش فشارهای اقتصادی و تورم، فقر گسترش می‌یابد و در نتیجه گروهی از زنان، صرفاً برای حل مشکلات مالی به اشتغال روی می‌آورند؛^۲ که معمولاً این بانوان در شغل‌هایی با نیاز به تخصص کمتر و با درآمد پایین‌تر جذب می‌شوند. در نتیجه با توجه به این که نظارت دقیقی در این زمینه وجود ندارد و کارفرما نیز از نیاز کارگر زن به کار آگاه است، امکان اعمال ظلم و عدم رعایت انصاف نسبت به این‌گونه زنان وجود دارد.



تصویر ۶- عوامل ایجاد نیاز مالی در زنان

۱. سید محمدرضا، علویون، ۱۳۸۴، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، ص ۴۸.
۲. مهم‌ترین مسئله امروز زنان چیست؟ (دیدگاه کارشناسان مسائل زنان)، ۱۳۸۶، حوراء، شماره ۲۵، ص ۳۲.

۲- استقلال مالی

کسب استقلال مالی از جمله دلایل مهم بسیاری از زنان برای جستجوی کاری درآمدزا می‌باشد. مطلوبیت این مؤلفه، یعنی کاسته شدن وابستگی اقتصادی زن به سایر اعضای خانواده از جمله همسر، خود ناشی از عوامل دیگری است که مهم‌ترین آن‌ها طبق بررسی‌های انجام شده، به شرح زیر می‌باشند:

- نگرانی برای تضمین آینده‌ی فرزندان^۱
 - تأمین امنیت روانی خود فرد^۲
 - انجام برنامه‌های مستقل اقتصادی اعم از خرید، سرمایه‌گذاری یا شرکت در امور خیریه
 - تلاش برای جلب رضایت اطرافیان و هم‌سو بودن با خواسته‌ها و ارزش‌های عرفی جامعه^۳
 - ایفای نقش مؤثرتر در خانواده و مؤثر بودن در تصمیم‌گیری‌ها به جهت امکان مشارکت اقتصادی
- این مجموعه دلایل را می‌توان تحت عنوان مطلوبیت استقلال مالی جمع نمود.



تصویر ۷- انگیزه‌های کسب استقلال مالی در زنان

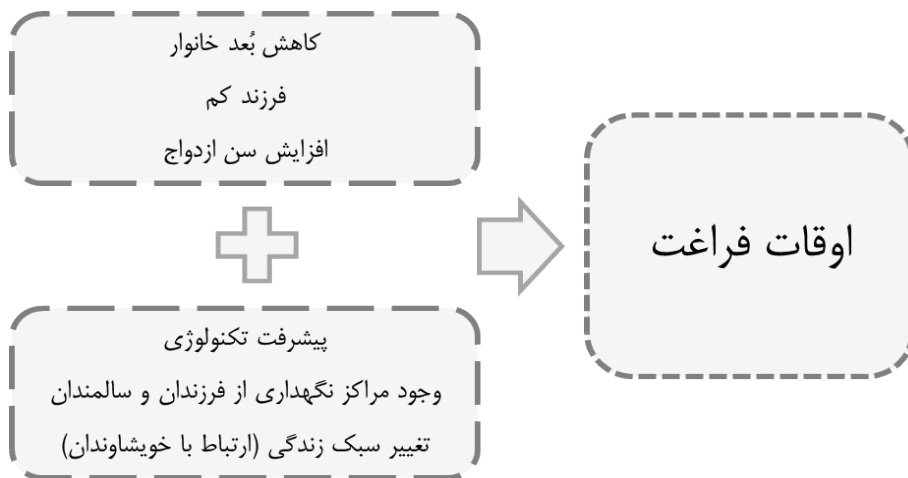
۱. نرگس، یداللهی، ۱۳۹۲، اشتغال زنان در محیط اجتماعی، مجله بانو، شماره ۲۳.

۲. هما، ملا احمدرحیمی، ۱۳۸۰، بررسی پیامد اشتغال برای زنان شاغل و فرزند آنها، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

۳. سعید، نریمانی، ۱۳۹۲، اشتغال یا استقلال، مسئله این است، پیام زن، شماره ۲۶۱.

۳- پرکردن اوقات فراغت^۱

داشتن وقت آزاد دلیل مهم دیگری است که افراد را به طور طبیعی برای به دست آوردن شغل و موقعیت اجتماعی ترغیب می‌کند. امروزه به دلیل توسعه‌ی فناوری در صنایع خانگی، افزایش میزان رفاه اجتماعی و بهره‌مندی زنان از لوازم خانگی مدرن، گسترش استفاده از وسایل پیشگیری از بارداری و در نتیجه کاهش تعداد فرزندان و بُعد خانوار، پیدایش نهادها و مؤسسات جایگزین برای فعالیت‌های خانگی زنان همچون مهدکودک‌ها، کودکستان‌ها، مدارس و خانه‌های سالمندان، کوچک شدن فضای خانه‌ها و به تبع آن کاهش یافتن زمان لازم برای رسیدگی به امور داخلی منزل، بالا رفتن متوسط سن ازدواج، کم شدن روابط خویشاوندی، میهمانی‌ها و رفت و آمدها، اوقات فراغت زنان به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. بدیهی است که تلاش برای به دست آوردن یک شغل و به تبع آن درآمد، از اولین راهکارهای افراد برای پر کردن مفید اوقات فراغت است.



تصویر ۸- عوامل افزایش اوقات فراغت زنان

۱. زینب، داعی‌پور، ۱۳۷۰، بزهکاری زنان و عوامل مؤثر در آن، فصلنامه‌ی نداء، سال دوم، شماره ۷، ص ۲۷ و لسهیوود و همکاران، ۱۳۸۰، اوقات فراغت، ترجمه: محمد احسانی.

۴- افزایش تحصیلات

بعد از پیروزی انقلاب و ظهور تغییرات بنیادی فرهنگی، رهبران دینی و سیاسی، زنان را به حضور در عرصه‌های علم‌آموزی تشویق نمودند.^۱ این تأکید و تشویق‌ها باعث افزایش پرشتاب متوسط سطح دانش‌اندوزی و تحصیلات زنان در ایران شد که البته موجبات تعجب ناظران را نیز فراهم آورد.

همچنین قانون اساسی و سیاست‌های دولت در دوره‌های مختلف از این رویکرد حمایت نمودند. از سوی دیگر، مشکلات اقتصادی و تلاش برای امرار معاش باعث کاهش انگیزه‌ی مردان برای شرکت در رقابت علمی کنکور شد^۲ و فضای بازتری برای دختران که با مسائلی چون سربازی، تهیه مسکن و مانند آن روبرو نبودند، آماده نمود تا ورود زنان به دانشگاه‌ها و همچنین استقبال از تحصیلات حوزوی به نحوی چشمگیر افزایش یابد.

دلیل دیگر این رشد فزاینده، تغییرات فرهنگی پس از انقلاب بود که باعث افزایش اعتماد عمومی به محیط جامعه شد. تغییر نگرش اعضای جامعه نسبت به حضور و قابلیت‌های زنان، موجب گردید بسیاری از خانواده‌ها با آسایش خاطر، فرزندان دختر خود را به مراکز آموزشی و تحصیلی - حتی مراکز دور از شهر محل سکونت- بفرستند.^۳

افزایش سن ازدواج به دلایل مختلف نیز دختران را برای مشغول شدن و استفاده از فرصت، به تحصیل علم ترغیب نمود.

در حال حاضر، با وجود اشراف زنان بر این که امکان پیدا کردن شغل و کسب درآمد برای آنان کمتر از مردان است، از رغبت آنان برای ادامه‌ی تحصیل کاسته نشده است^۴؛ زیرا رغبت آنان به ادامه‌ی تحصیل برخلاف مردان، بیشتر با اهداف غیراقتصادی مانند رهایی از قیود مردسالارانه و ارتقاء موقعیت خود می‌باشد. زنان دارای تحصیلات عالی، تنها به خانه‌داری راضی نمی‌شوند و برای اینکه در جامعه حضور داشته باشند و استقلال مالی کسب کنند و همچنین اقتصاد خانواده را بهبود بخشند، به شغل‌های گوناگون روی می‌آورند. خانه‌داری صرف، بدون هیچ‌گونه فعالیت اجتماعی، به‌خصوص برای زنان در طبقه‌ی اجتماعی-اقتصادی بالا و دارای تحصیلات بیشتر است، باعث تضعیف سازگاری شخصی و اجتماعی می‌شود.^۵

۱. موسوی خمینی، ۱۳۷۸، جایگاه زن در اندیشه امام خمینی(ره)، ص ۲۶.

۲. بنابر آمار سازمان سنجش در کنکور سال ۹۶، ۵۸،۹۶ درصد زن هستند.

۳. بتول، محتشمی، ۱۳۷۸، اشتغال زنان، بایدها و نبایدها، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۳.

۴. باشگاه خبرنگاران جوان، ۱۳۹۲، فرصت شغلی زنان را یک سوم مردان می‌داند.

۵. عارفه، خورش، ۱۳۹۲، درس خوندم که برم سرکار!، پیام زن، شماره ۲۶۱.

۵- میل به حضور در اجتماع

در سال‌های اخیر، گسترش دیدگاه‌های فمینیستی و تمایل به انجام کارهای مردانه توسط زنان که محصول ورود فرهنگ غربی به جامعه‌ی ماست، ارزش حضور در منزل را کاسته و زنان را برای حضور در عرصه‌ی اجتماعی ترغیب کرده‌است!

اما در جهت مثبت نیز شاهدیم که بسیاری از بانوان به دلیل احساس مسئولیت اجتماعی و تلاش برای انجام وظیفه و اصلاح امور، به شغل‌ها و مسئولیت‌های مختلف وارد می‌شوند و در بسیاری موارد حتی احزاب و شخصیت‌های سیاسی آن‌ها را به این امر تشویق می‌کنند. لذا احساس مسئولیت در قبال حل مسائل جامعه، زنان را به احراز مناصب اجتماعی، فعالیت سیاسی و فرهنگی سوق داده است؛ به ویژه در عرصه‌های فرهنگی که دغدغه‌ی اصلی، اصلاح فرهنگ عمومی، ارتقای علمی کشور و حل نیازمندی‌های جامعه‌ی زنان است و حساسیت‌های دینی، ملی و انسانی انگیزه‌ی اصلی آنان برای حضور در این عرصه‌ها بوده است.

دلایل دیگری مانند: نیاز به رشد اجتماعی، تلاش برای همسریابی از طریق حضور در اجتماع، کاهش تسلط مردان از جمله پدر و همسر در زندگی خانوادگی، فرار از کارهای یکنواخت خانه و کسب منزلت اجتماعی نیز به عنوان دلایل فردی دیگری برای اشتغال زنان قابل توجه هستند.

دلایل اجتماعی

دسته‌ی دیگری از دلایل، بهانه‌ها و انگیزه‌های مشوق زنان برای ورود به عرصه‌ی اشتغال، دلایل اجتماعی است که از اهم آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- وجود مطلوبیت برای کارفرما

ویژگی‌های روحی زنان در اطاعت از مافوق و پذیرش مسؤلیت‌ها و انعطاف‌پذیری آنان در برابر کارفرما باعث شده که تقاضا برای جذب آن‌ها در بسیاری از مشاغل زیاد باشد.

همچنین به دلیل پایین‌تر بودن دستمزد زنان، سیاست‌های اقتصادی دولت برای کاهش قیمت‌ها در بخش نیروی انسانی و تولید محصول ارزان‌تر، رغبت کارفرمایان برای استخدام زنان را افزایش می‌دهد.^۱ حضور هر چه گسترده‌تر زنان در عرصه‌های اقتصادی، عرضه در بخش نیروی انسانی را افزایش می‌دهد و به تبع آن، نرخ دستمزد کار کاهش خواهد یافت.^۲ بنابراین محصولات تولیدشده با قیمت نسبتاً ارزان‌تری به مشتریان ارائه می‌گردند و رقابت صاحبان کالا و خدمات برای به‌دست آوردن بازار، با ارائه‌ی محصولات ارزان‌تر رونق می‌گیرد.



تصویر ۹- جراید با موضوع مزایای اجتماعی اشتغال زنان؛ به خصوص برای کارفرمایان

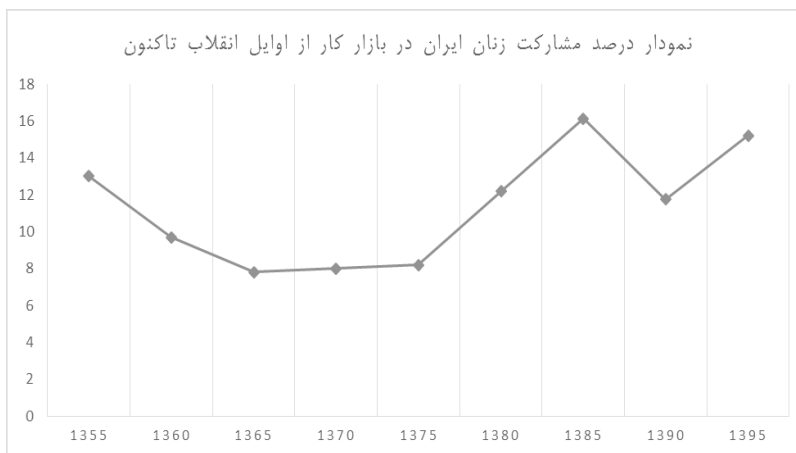
۱. محمدرضا، زیبایی‌نژاد و محمدتقی سبحانی، ۱۳۷۹، درآمدی بر نظام شخصیتی زن در اسلام.

۲. مگان، ویلیامسن، ۱۳۸۳، تأثیرات تغییرات دهه‌های ۶۰ و ۷۰ بر ساختار خانواده در آمریکا، ماهنامه‌ی سیاحت غرب، شماره ۱۷.

متأسفانه گاهی مشاهده می‌شود که برخی کارفرمایان ترجیح می‌دهند با اخراج کارگران مرد که طبق ضوابط قانونی هزینه‌های مختلفی از جمله بیمه و حق عائله‌مندی را بر کارفرما تحمیل می‌کنند، زنان و دختران مجردی را به کار بگیرند تا با دستمزد کمتر، همان فعالیت را انجام دهند. این درحالی است که معمولاً طرفداران حقوق زنان در نهادهای دولتی و غیردولتی نسبت به تضييع حقوق زنان و اجرایی نشدن قانون حداقل دستمزد و بیمه‌ی کارگری، سکوت اختیار می‌کنند تا مبادا انگیزه‌ی کارفرمایان برای جذب زنان در بازار کار، کم شده و رتبه‌ی ایران در تراز شاخص‌های توسعه پایدار کاهش یابد.

از دیگر خصوصیات انکارناپذیر حضور زنان در بازار کار، امکان جذب مشتری براساس نحوه‌ی برخورد و جذابیت‌های خاص ایشان است. لذا اهمیت جلب مشتری بیشتر در بازار رقابت نیز کارفرما را نسبت به استخدام زنان ترغیب می‌کند.

باید توجه داشت که در دنیای امروز، الگوی شغلی در نظام اقتصادی به طور کلی تغییر کرده و با کاهش بازار کارهای سخت و نیازمند به قدرت بدنی، اهمیت مهارت‌های ارتباطی و ذهنی در اقتصاد افزایش یافته است؛ که معمولاً زنان در این عرصه به‌خوبی با مردان رقابت می‌کنند.



تصویر ۱۰- نمودار درصد مشارکت زنان ایران در بازار کار از اوایل انقلاب اسلامی تاکنون

۲- تغییر نظام ارزشی در جامعه

می‌توان گفت آنچه سبب‌ساز مشکلات متعدد در حوزه‌ی اشتغال زنان در سطح اجتماع شده است فضا یا فرهنگ عمومی موجود در اجتماع است که با جهت‌گیری و ارزش‌سازی خود، زنان را ناگزیر و مضطر به اشتغال می‌کند. تا جاییکه اگر فردی در مقابل این جریان غالب اجتماعی موضع گرفته و استتکاف کند باید هزینه‌ی قابل توجهی را پرداخت کرده و نهایتاً در این جریان هضم گردد. گرچه در مفهوم اضطرار، اختیار آدمی ملحوظ است، اما در زمان حدوث اضطرار انسان دچار سوء اختیار می‌شود. لذا با سلب اراده و تا حدی شعور مواجه شده و دست به انجام فعلی می‌زند که با منطق عقلی سازگار نیست. شاید بتوان گفت، انتخاب اشتغال خارج از منزل در کنار سایر مسئولیت‌های خانوادگی در بسیاری از مواقع نوعی اضطرار است که زنان، به دلیل فشار اجتماعی بر روی خود احساس کرده و راه مواجهه‌ای برای خود نمی‌یابند مگر تن دادن به این اضطرار اجتماعی. عوامل ایجاد این فشار عبارتند از:

۲-الف: تحقیر کار در خانه

متأسفانه در فرهنگ عمومی جامعه و تبلیغات رسانه‌ای، ترسیم زنان خانه‌دار به عنوان افرادی بی‌سواد، ناآگاه و بی‌کار، عامل ایجاد انگیزه برای اشتغال زنان در خارج از منزل شده است.^۱ در دیدگاه سرمایه‌داری در کنار ترویج اشتغال رسمی زنان، نقش خانه‌داری آنان تحقیر می‌شود. خانه‌داری به دو دلیل در دیدگاه سرمایه‌داری ارزش چندانی ندارد: نخست آن که این فعالیت درآمدزا نیست و لذا به دلیل کمبود سرمایه، میل به مصرف را کاهش می‌دهد. و دوم آنکه کارهای خانگی زنان باعث کاهش نیاز خانواده به مصرف محصولات آماده می‌شود.^۲

۲-ب: تلاش دولت برای دستیابی به شاخص‌های توسعه

مشوق‌ها و یا فشارهای بین‌المللی موجب شده‌اند دولت‌ها نسبت به تسریع دستیابی به شاخص‌های توسعه تمایل داشته‌باشند و این امر سبب شده که آن‌ها تمامی امکانات موجود، از جمله پتانسیل زنان -به عنوان نیمی از قوای فعال جامعه- را در این راستا به کار بگیرند.^۳

۱. مژگان، سخایی، ۱۳۸۸، فروپاشی فمینیسم، دبیرخانه‌ی دومین همایش جهانی مسائل زنان (ره‌آورد جهان اسلام در مسائل زنان و واکاوی پیامدهای فمینیسم).

۲. غلامرضا، صدیقی اورعی، ۱۳۸۸، توسعه‌ی اقتصادی و اشتغال زنان (قسمت دوم)، پیام زن، شماره ۴۹، ص ۱۷.

۳. منصوره، اعظم آزاده، ۱۳۹۰، نابرابری جنسیتی در شاخص‌های فرهنگی - اجتماعی، چالش‌های فرهنگی اجتماعی زنان، ص ۱۳.

سهم زنان در اقتصاد ایران

برگرفته از گزارش سازمان ملل

زنان در گذرگاه توسعه

مروری بر نقش توسعه‌یافتگی در ایجاد مشکلات روانی اجتماعی برای زنان بهجت پروغویی

برنامه‌ریزان و سیاستگذاران توجه کنند

حضور زنان، اهرم مؤثر در توسعه

اتصال زنان در جهان
در طی دهه‌های ۱۹۶۰، ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰، کشورهای توسعه‌یافته شاهد افزایش چشمگیری در اشتغال زنان بوده‌اند. در سال ۱۹۸۰، ۴۰ درصد از زنان در کشورهای توسعه‌یافته شاغل بودند. این روند در کشورهای در حال توسعه نیز ادامه دارد، اما با سرعت کمتری. در سال ۲۰۱۰، ۴۰ درصد از زنان در کشورهای در حال توسعه شاغل بودند. این روند در کشورهای در حال توسعه نیز ادامه دارد، اما با سرعت کمتری.

است، زیرا بدون این نهادها، توسعه‌ی شکل و سرعت آن است. به‌علاوه این که تعداد زنان شاغل در مشاغل بخش خصوصی طی دهه‌های اخیر گسترش زیادی یافته است، و یکی از قانون‌بنیانی که به اشتغال

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی زنان در بخش کشاورزی اقتصاد ایران است که در ۳۰ فوریه سال جاری میلادی در تهران برگزار شد. در این نشست، ۱۲۰ نماینده از کشورهای مختلف در زمینه اشتغال زنان حضور داشتند. در این نشست، ۱۲۰ نماینده از کشورهای مختلف در زمینه اشتغال زنان حضور داشتند. در این نشست، ۱۲۰ نماینده از کشورهای مختلف در زمینه اشتغال زنان حضور داشتند.

تصویر ۱۱- جراید با موضوع مزایای اجتماعی اشتغال زنان؛ خصوصاً تحقق شاخص‌های توسعه

۲-ج: افزایش زنان تحصیل کرده

افزایش زنان تحصیل کرده‌ای که برای تحصیل و گرفتن مدرک هزینه‌های گزافی متحمل شده‌اند و همچنین تغییر نظام ارزشی، مطالبات این قشر را برای حضور در صحنه‌های اقتصادی افزایش داده است. از این رو پیوسته میان رشد تحصیلات دختران و تقاضای ورود به بازار کار، نسبتی معنادار یافت می‌شود.

۲-د: گسترش تفکرات برابری زن و مرد

امروزه با گسترش فراگیر رسانه‌های غربی، اندیشه‌های فمینیستی به شدت تبلیغ و ترویج می‌شوند. متأسفانه این رسانه‌ها تا حد زیادی در ایجاد سؤال و شبهه و بلکه تغییر دیدگاه‌های زنان و جامعه مؤثر بوده‌اند.

وجود دیدگاه‌های فمینیستی در لایه‌های پنهان جامعه، ناخودآگاه زنان را به انجام کارهای مشابه مردان دعوت می‌کند^۱. با این نگاه، زنان به مرور به عرصه‌های مختلف اشتغال کشیده می‌شوند.

۱. نرجس، رودگر، ۱۳۸۸، فمینیسم؛ مولودگفت‌مان غرب، دبیرخانه‌ی دومین همایش جهانی مسائل زنان (ره‌آورد جهان اسلام در مسائل زنان و واکاوی پیامدهای فمینیسم).

۳- رواج مصرف‌گرایی

حیات نظام سرمایه‌داری به توسعه‌ی مصرف وابسته است و مصرف بیشتر در گروهی برخورداری مصرف‌کننده از درآمد کافی است. فراخوان بیشتر زنان به حضور در عرصه‌های اقتصادی در مدل اقتصادی سرمایه‌داری به غرض تشویق خانواده‌ها برای تحصیل درآمد بیشتر و به تبع آن مصرف بیشتر است.

۴- عدم وجود مکانیزم‌های حمایتی از زنان

بدیهی است در سیاست‌های مربوط به اشتغال، زنان سرپرست خانوار می‌بایست از جایگاه و حمایت‌های ویژه و مهمتری نسبت به مردان برخوردار باشند؛ لذا همواره از جمله سیاست‌های حمایتی دولت، ایجاد زمینه‌های اشتغال پایدار برای زنان سرپرست خانوار بوده است.

عدم حمایت از این دسته از زنان و فقدان پشتیبانی مناسب از آن‌ها برای ایفای بهتر نقش‌های خانوادگی و توجه به سایر ابعاد زندگی موجب ورود ناگزیر ایشان به بازار کار و در نتیجه ایجاد آسیب‌های ثانویه‌ی اجتماعی خواهد شد.

۵- کاهش جمعیت و بُعد خانوار

حدود دو قرن پیش، توجه اقتصاددانان برجسته‌ی جهان به راهکارهای ارتقای اقتصادی جلب شد. از نگاه آنان، ازدیاد جمعیت می‌توانست در حصول دست‌آوردهای اقتصادی، مخاطره‌آفرین باشد. از مهم‌ترین این نظریات، نظریه‌ی مالتوس است که به رشد جمعیت نگاه بدبینانه‌ای داشته و آن را تهدید به حساب می‌آورد. بر اساس این دیدگاه، لازم بود خانواده‌ها به کنترل بارداری و کاهش تعداد فرزندان تشویق شوند. یکی از پیشنهاد‌های طرفداران این نظریه، طرح شعارهایی بود که زنان را از قید خانه‌داری و مادری آزاد سازد؛ در حالی که طرح شعار آزادی زنان و شرکت فعال آنان در فعالیت‌های اقتصادی تا حدودی اهمیت مادری را در دیدگاه زنان تحت‌الشعاع قرار داده و میل آن‌ها به فرزندآوری را کاهش می‌دهد.^۱

به علاوه امروزه پیگیری سایر سیاست‌های کنترل جمعیت، منجر به افزایش اوقات فراغت زنان شده و زمینه‌ی اشتغال ایشان را فراهم آورده است.

۱. مصاحبه با مدیر دفتر آمار و اطلاعات جمعیتی و مهاجرت سازمان ثبت احوال، علی اکبر، محزون، ۱۳۹۳ و قدسیه، حجازی، ۱۳۷۵، جرائم زن در ایران، ص ۱۱۵.

فصل دوم

آثار و پیامدهای اشتغال زنان

مقدمه

مطالعه‌ی اشتغال زنان به عنوان یک پدیده‌ی پیچیده با آثار فردی، اجتماعی و خانوادگی متنوع، از اهمیت زیادی برخوردار است.

واکاوی این آثار و پیامدها از جنبه‌های فرهنگی، اجتماعی، حقوقی و همچنین وزن‌دهی و سنجش جایگاه هریک از آن‌ها در یک شبکه‌ی مرتبط و دارای تاثیرات متقابل، می‌تواند به مدیریت و برنامه‌ریزی برای آن‌ها کمک کند.

همچنین بررسی دقیق پیامدهای اشتغال زنان با توجه به مبانی دینی و ملاحظات عرفی و فرهنگی می‌تواند تصویر روشن و همه‌جانبه‌ای را در اختیار قرار دهد تا از موضع‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و قانون‌گذاری‌های سلیقه‌ای پیشگیری شود.

نگاه سیستماتیک به موضوع و در نظر گرفتن ارتباطات درونی بین آن‌چه در پی اشتغال بانوان در فضای ذهنی و تفکرات خود شخص از یک سو و تغییرات رفتاری و تعاملی او با همسر، فرزندان و سایرین از سوی دیگر اتفاق می‌افتد، به علاوه‌ی رویکردها و توقعات اجتماعی و ارتباطات جدید شکل گرفته در محیط کاری، همگی قابل مطالعه و بررسی هستند.

در این بخش با بررسی حداکثری آن‌چه که در کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات و سایر منابع در این موضوع آمده است و همچنین بر اساس مطالعه‌ی میدانی و مصاحبه با افراد متعدد در سطوح مختلف اداری و مدیریتی سعی نموده‌ایم تصویر جامعی از آثار و پیامدهای اشتغال زنان را به تفکیک در طبقه‌بندی‌های مختلف و قابل تحلیل، جمع‌آوری و عرضه نماییم.

در یک نگاه اولیه می‌توان این پیامدها را به انواع مثبت یا مفید، و منفی یا مضر و یا غیرمفید تقسیم نمود؛ هرچند در مورد برخی از موارد باید اذعان کرد که خوب یا بد بودن آن‌ها نسبی و مصداقی است. در ادامه به فهرست اولیه‌ی از این آثار اشاره و سپس به توضیح هریک و ترسیم شبکه‌ی ارتباطی بین آن‌ها پرداخته می‌شود^۱.

۱. لازم به ذکر است موارد مندرج در این جداول از منابع مختلف استخراج شده و هرکدام به طور مستقل ناظر به یکی از ابعاد مرتبط با این موضوع طرح شده‌اند، لذا ممکن است با یکدیگر همپوشانی و یا حتی تناقض داشته باشند. این فهرست صرفاً جهت ارائه‌ی تجمیعی تمام موارد تهیه شده است.

پیامدهای فردی اشتغال برای زنان

پیامدهای مثبت	پیامدهای منفی
+ ایجاد و افزایش اعتماد به نفس در زنان	- آزار روحی ناشی از برخورد نامناسب با ارباب رجوع
+ پرشدن اوقات فراغت	- کاهش آستانه‌ی تحمل و افزایش میل به جدایی با بروز مشکلات در زندگی
+ افزایش آگاهی و تجربه‌ی اجتماعی	- فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی
+ افزایش نشاط	- فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند و خانواده
+ کسب آزادی عمل در مصرف پول	- فشار روحی و جسمی به دلیل تعدد نقش‌ها
+ مشارکت در امور خیریه	- آسیب‌پذیری جسمی
+ امکان تأمین مخارج شخصی	- مزاحمت همکاران مرد
++ احساس آرامش	- لذت‌نبردن از شغل در صورت عدم تناسب با روحیه‌ی زنانه
+ استفاده بهینه از وقت به دلیل مشغله‌ی زیاد	- عدم بازده فرهنگی و رشد شخصیتی در بعضی مشاغل
+ احساس رضایت	- تقویت صفات مردانه و تضعیف صفات زنانه در برخی مشاغل سخت
+ شکوفا شدن استعدادها	- چشم و هم‌چشمی و ولخرجی
+ ابراز وجود به صورت مثبت	- تغییر در اولویت‌ها و ارزش‌ها
+ امکان پیشرفت و ارتقاء	- تحقیر شخصیت زنان در برخی مشاغل پست
	- انتقال خستگی به منزل
	- خستگی و ناتوانی برای رسیدگی به امور منزل و یا فرزندان

پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان

پیامدهای مثبت	پیامدهای منفی
+ آشنایی با مشکلات و مسائل کاری و درک بهتر همسر	- کاهش وابستگی عاطفی به همسر به دلیل ارضای عاطفی در خارج از منزل
+ افزایش توان مدیریتی	- انتقال خستگی به منزل و عدم آمادگی جسمی و روانی برای برآورده کردن نیاز عاطفی و جسمی همسر
+ آشنایی با روش‌های افزایش بهره‌وری	- کنترل بیشتر فرزندان و تعامل کمتر با آن‌ها به دلیل استرس شغلی
+ توانمندی و پشتکار بیشتر فرزندان	- مشکلات عاطفی کودک در سه سال اول ناشی از محرومیت از حضور مادر
+ سازگاری بهتر فرزندان	- فقدان کنترل و نظارت بر فرزندان به‌ویژه در سنین رشد
+ ایجاد روحیه‌ی همکاری متقابل در خانواده	- تغییر در ساختار مدیریتی و تصمیم‌گیری خانواده
+ درک مشکلات فرزندان و تقویت نقش مشاوره‌ای مادر	- کاهش نقش وساطتی مادر بین پدر و فرزندان در مواقع بحرانی
+ افزایش توان مدیریتی زن در خانواده و کاهش در حاشیه بودن زنان	- کمبود وقت برای برقراری ارتباط مؤثر با همسر
+ تضمین بقای خانواده برای زنان سرپرست خانوار	- محرومیت کودکان از مراقبت مادر
+ افزایش رفاه خانواده	- دوگانگی در تربیت فرزندان (نگهداری توسط غیر مادر)
	- کاهش وابستگی به همسر و افزایش کشمکش‌های خانوادگی
	- تأثیرپذیری کودکان از الگوی غیرجنسیتی نقش‌ها و تزلزل در زندگی آینده آن‌ها

پیامدهای اجتماعی اشتغال زنان

پیامدهای مثبت	پیامدهای منفی
+ کسب منزلت اجتماعی	- افزایش سن ازدواج به دلایل مختلف
+ درک مسائل زنان و کمک به حل مشکلات آنان	- عدم تامین اجتماعی
+ افزایش مشارکت در امور اجتماعی و سیاسی	- افزایش فساد در جامعه
+ کاهش آسیب‌های اجتماعی	
+ افزایش سرانه‌ی تولید	
+ افزایش درآمد سرانه	
+ بهبود توزیع درآمد	
+ افزایش شاخص توسعه	
+ کمک به درک مسائل زنان و حل آن در تمامی سطوح	
+ بالا رفتن سطح فرهنگی جامعه	

شبکه‌ی ارتباط متقابل آثار و پیامدهای اشتغال زنان

در تحلیل و بررسی پدیده‌های انسانی و اجتماعی پیچیده، ارزش‌گذاری آثار به دو دسته‌ی مثبت و منفی، و تقسیم‌بندی آن‌ها براساس متغیرهای اولیه‌ی فردی، خانوادگی و اجتماعی کافی نیست. خصوصیت مهم در این مسائل، تعدد و تنوع متغیرها و تأثیر و تأثر متقابل آن‌ها می‌باشد.

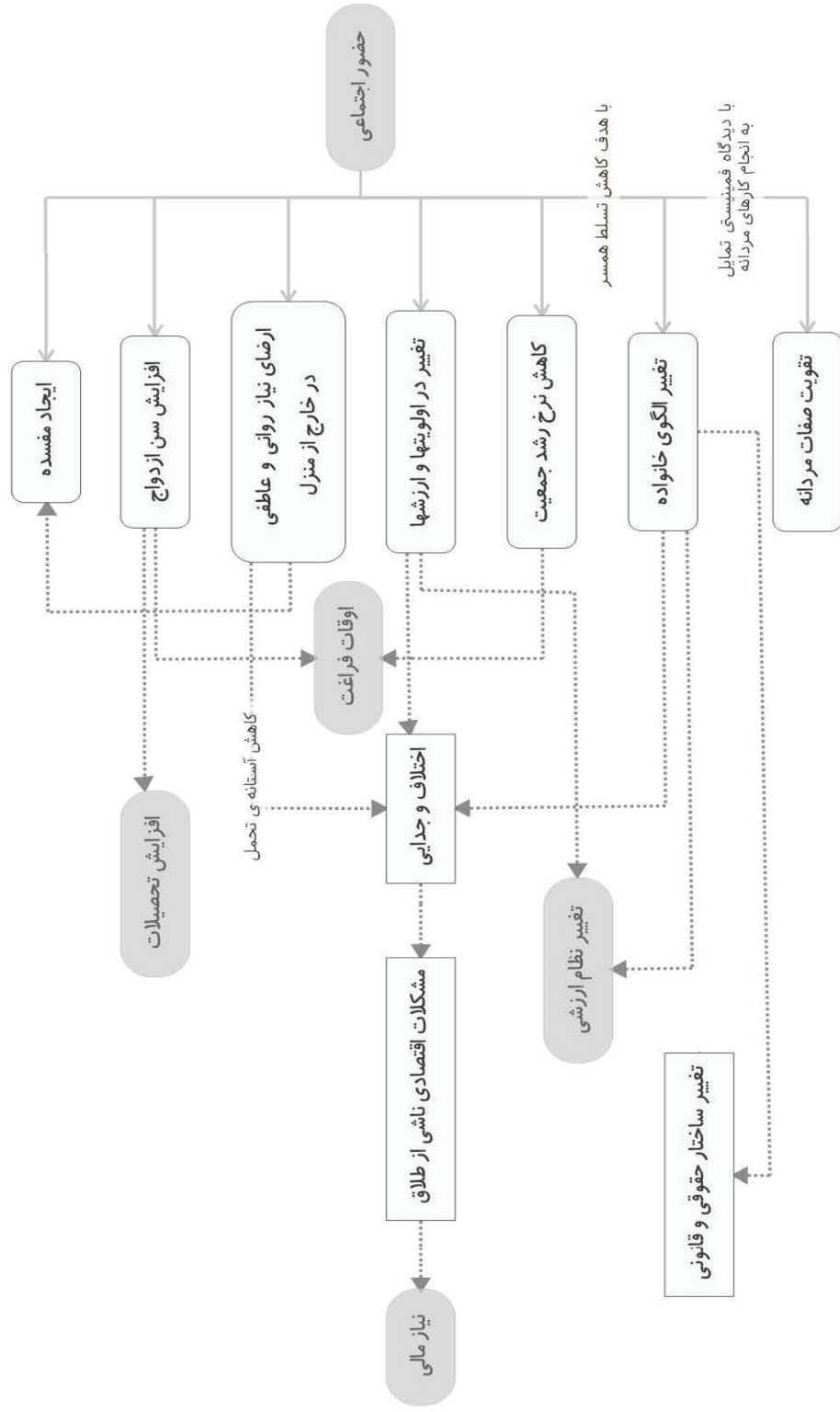
به همین دلیل فراهم‌آوردن فهرست‌هایی از این متغیرها - هرچند به شکل مبسوط و دقیق - و حتی بررسی و مطالعه‌ی تک تک آن‌ها نمی‌تواند برای به دست آوردن راه حلی کارآمد کافی باشد؛ زیرا متغیرهای مؤثر در چنین موضوعاتی به شکل سیال عمل می‌کنند و با کوچکترین تغییری در جهت اصلاح یکی از آن‌ها، بقیه به صورت زنجیروار تغییر کرده و اثرات بازگشتی، حتی کنترل همان یک مورد را نیز غیرممکن می‌نمایند.

بنابراین تفکر سیستماتیک در مهندسی مسائل اجتماعی اقتضاء می‌کند که ارتباط شبکه‌ای بین متغیرها به‌طور دقیق شناسایی شده و به شکل مدلی منسجم طراحی شود تا چگونگی اثرات متقابل آن‌ها قابل رصد و یا به طور کمی قابل محاسبه باشد.

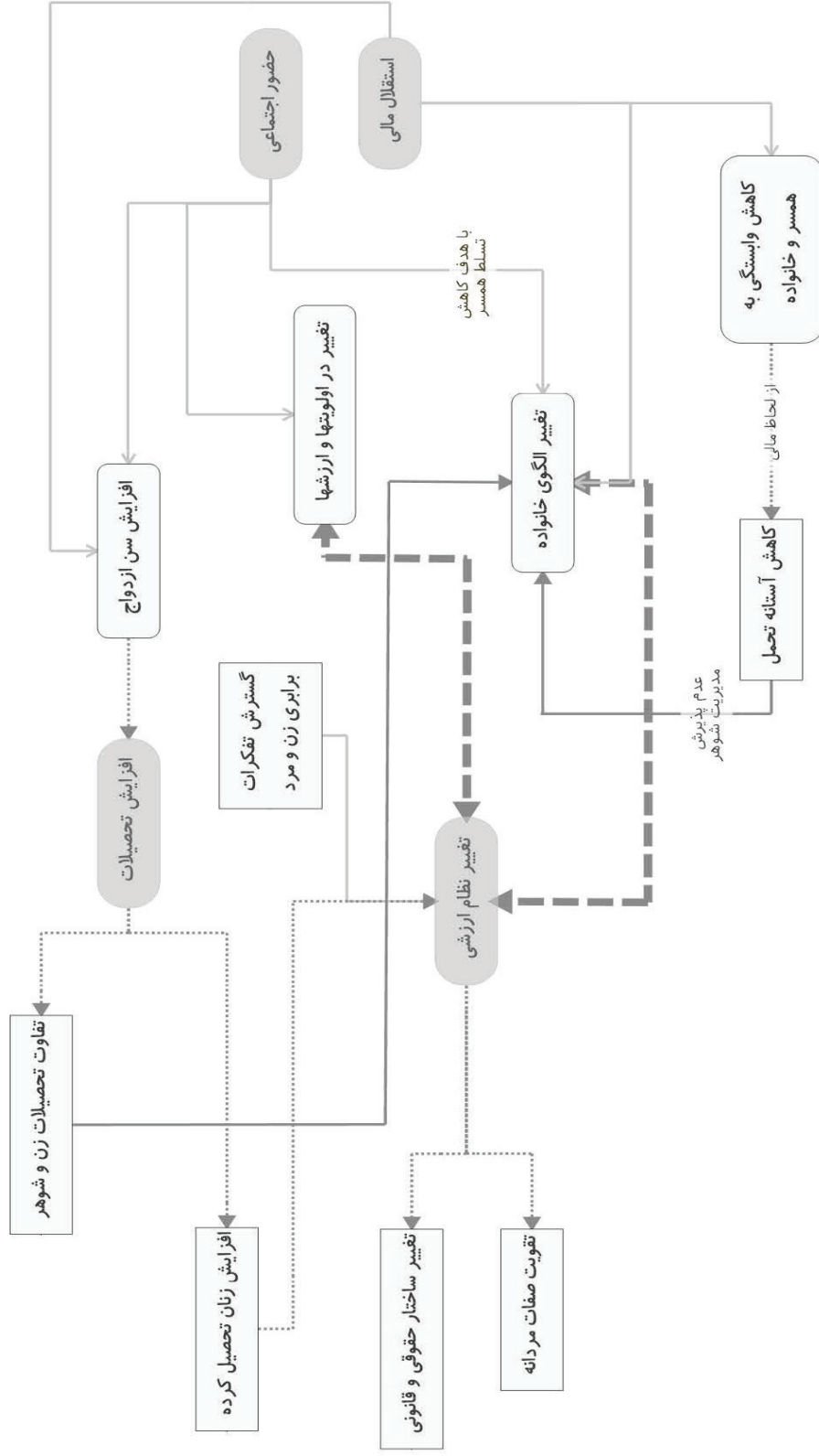
ایجاد این مدل تفصیلی موجب کشف و پیگیری ارتباطات نامحسوس و غیرمستقیم متغیرها نیز می‌شود و تصویر روشن و دقیقی در اختیار برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران قرار می‌دهد.

جهت ترسیم چنین تصویری، در این بخش تلاش شده است تا با مدل‌سازی و رسم نقشه‌ی شناختی از ارتباطات بین آثار و عوامل اشتغال زنان که عموماً از مطالعات نظری و میدانی استخراج شده‌اند، شمای جامعی از این پیامدها ارائه شود.

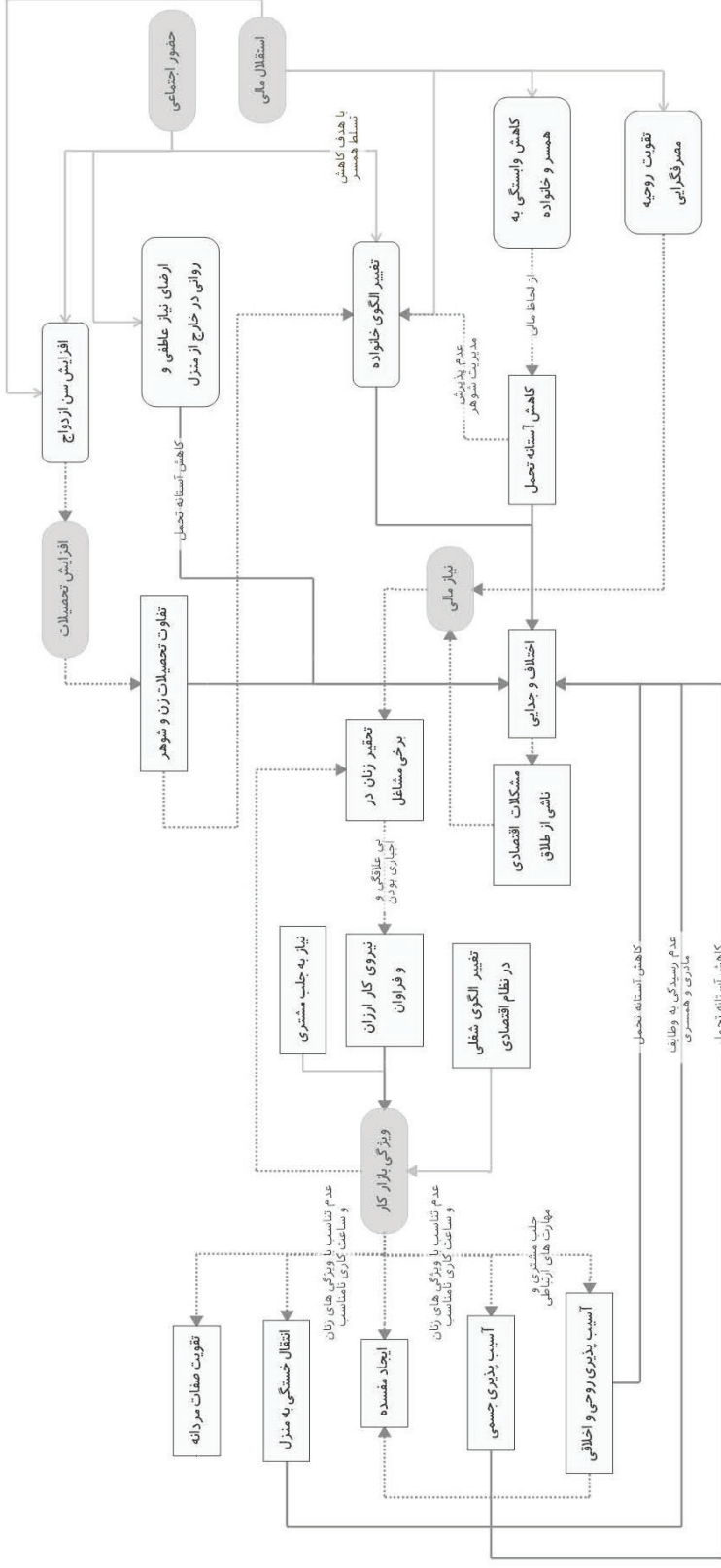
در این طراحی سعی شده تا با پیگیری قدم به قدم هریک از متغیرها و بررسی همه‌جانبه‌ی آن‌ها، چرخه‌های کوچک و معنی‌دار مرتبط ترسیم گردند. سپس با تجمیع چرخه‌ها و سیکل‌های بدست آمده به تدریج مدل گسترده‌تر و کامل‌تر می‌شود. پس از ادغام شبکه‌های فرعی می‌توان با ملاحظه‌ی کثرت ورود و خروج خطوط ارتباطی، میزان اثرگذاری هر متغیر را تخمین زد و با تقریبی از وزن‌دهی اهمیت آن را در کل شبکه ارتباطی پیامدها سنجید.



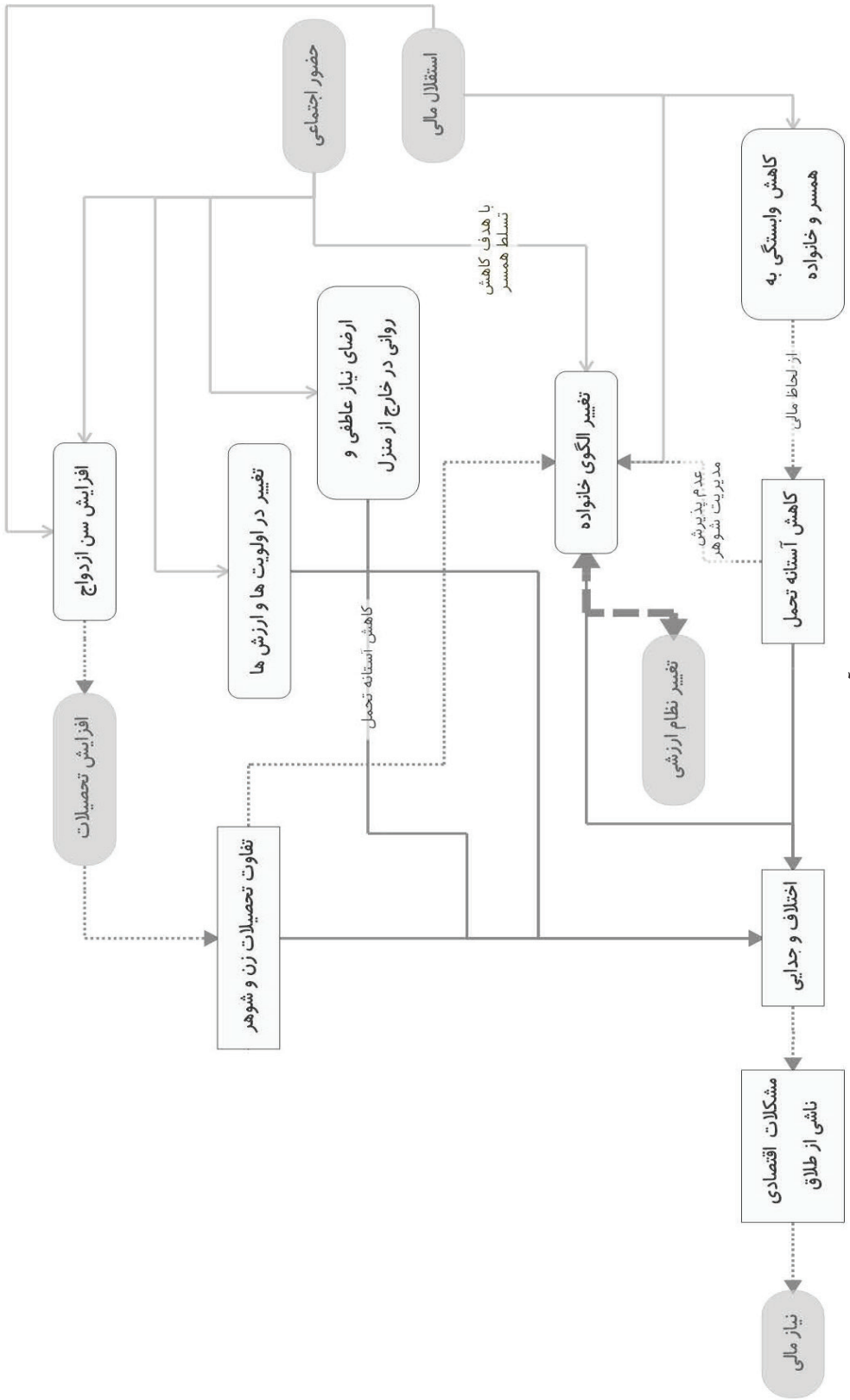
شبکه ارتباطات علل، آثار و پیامدهای اشتغال زنان (۱)



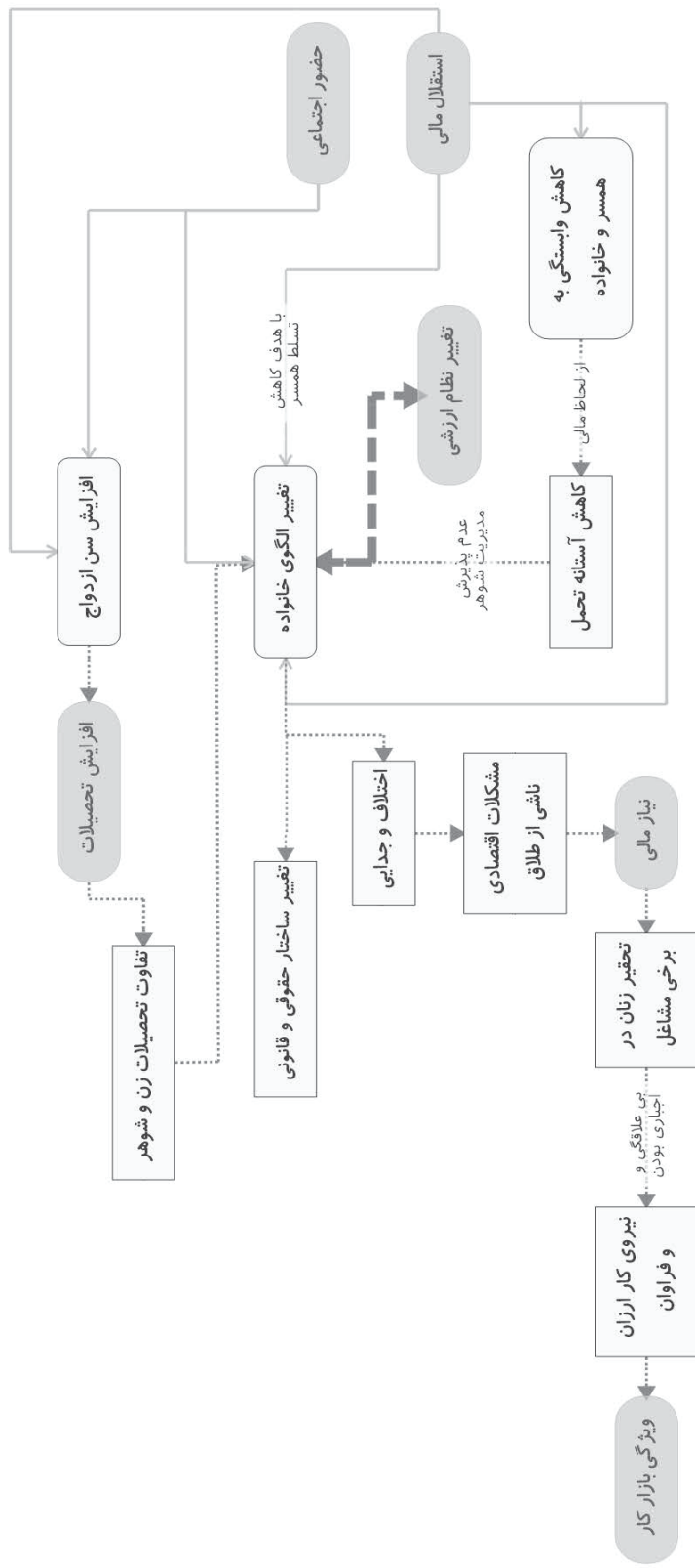
شبکه ارتباطات علل، آثار و پیامدهای اشتغال زنان (۲)



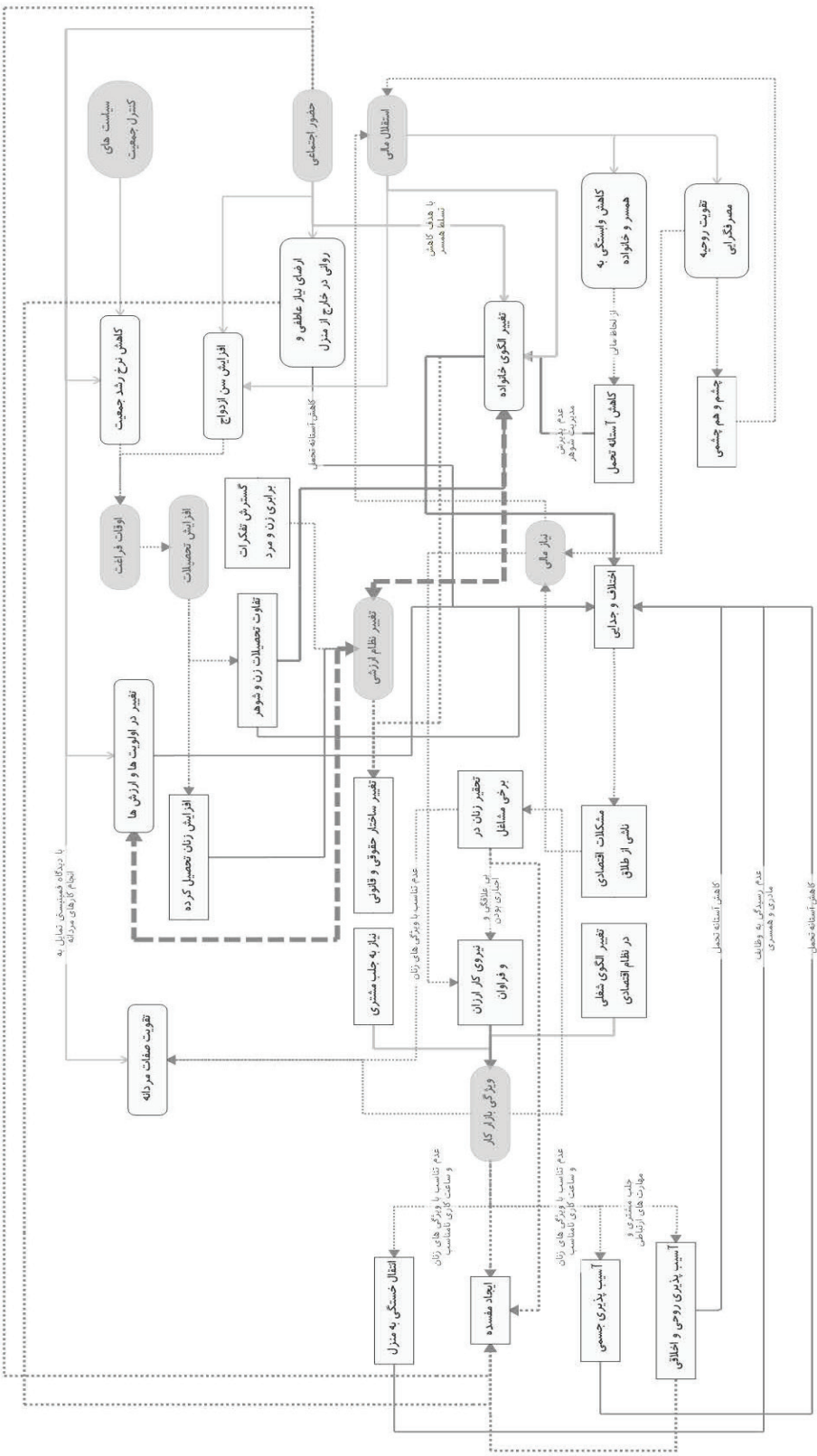
شبکه ارتباطات علل، آثار و پیامدهای اشتغال زنان (۳)



شبکه ارتباطات علل، آثار و پیامدهای اشتغال زنان (۴)



شبکه ارتباطات علل، آثار و پیامدهای اشتغال زنان (۵)



شبکه از تبادلات علل، آثار و پیامدهای اشتغال زنان (۶)

آنالیز موضوعی آثار و پیامدهای اشتغال زنان

در یک مدل دیگر از تقسیم‌بندی کلی پیامدهای اشتغال زنان می‌توان شرایط کاری، درآمدزایی و ابعاد اقتصادی و همچنین آثار حضور اجتماعی بانوان را مبنا قرار داد. در پیامدهای ناشی از شرایط کاری، بر اساس میزان زمان لازم برای ارائه‌ی خدمت، نوع کار و تعریف آن از قبیل خدماتی، بازرگانی، کشاورزی، صنعتی و موارد مشابه آن و همچنین ویژگی‌های محیط کار از نظر فیزیکی و روابط انسانی، آثار و عواقب حاصل از اشتغال زنان بررسی می‌شود.

شرایط کاری

پیامدهای ناشی از شرایط کاری



تصویر ۱۲- پیامدهای ناشی از شرایط کاری

شرایط کاری که زن در آن مشغول به کار است، از جنبه‌های مختلفی چون مدت زمان کار، نوع کار وی و نیز محیطی که در آن مشغول به کار است، تأثیرات متعددی بر زندگی فردی و خانوادگی او خواهد داشت.

۱- زمان کار:



تصویر ۱۳- نقاط مثبت مستمر و طولانی بودن زمان کار برای بانوان

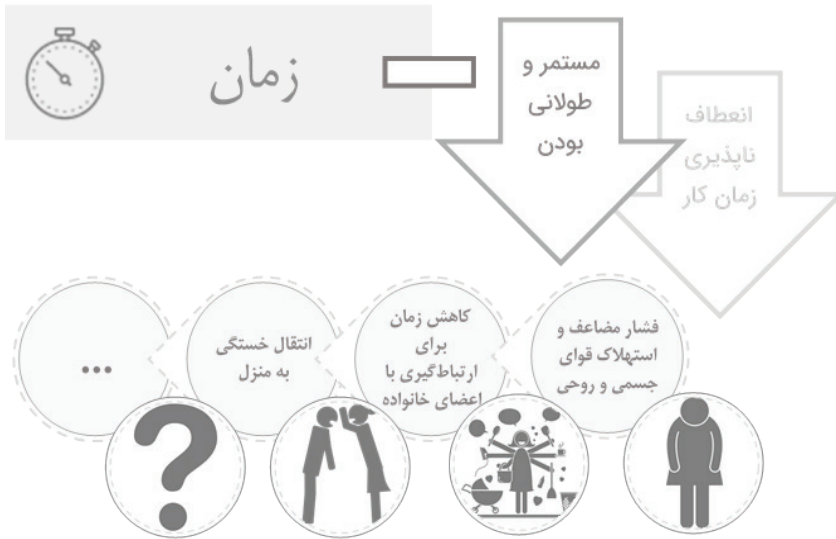
۱-الف: مستمر و طولانی بودن زمان کار

۱-الف-۱: ایجاد روحیه همکاری متقابل در خانواده: زنان شاغل به دلیل کمبود وقت، فرزندان خود را با چگونگی تصمیم‌گیری و انجام امور شخصی و خانوادگی آشنا می‌کنند؛ که در این صورت فرزندان این گروه از مادران نسبت به همسالان خود، توانمندتر شده و از پشتکار بیشتری برخوردار خواهند بود^۱. همچنین زنان شاغل که از نعمت همکاری همسرانشان در انجام امور خانه‌داری و تربیت فرزندان برخوردارند، تعارض و کشمکش‌های کمتری در زندگی خانوادگی دارند و در نهایت بهداشت روانی بهتری در زندگی شغلی و خانوادگی خواهند داشت و مهم‌تر آن که این احساس مسئولیت و شیوه‌ی مطلوب همکاری را به فرزندان خود منتقل می‌کنند^۲.

۱. یوسف، خیری، ۱۳۸۵، اشتغال زنان و پیامدهای آن، بانوان شیعه، شماره ۹.

۲. نشریه زن شرقی، سال اول، شماره ۳ و ۲، ۱۳۸۲، ص ۸۳.

۱-الف-۲: استفاده‌ی بهینه از وقت به دلیل مشغله‌ی زیاد: گفته می‌شود که زنان شاغل به دلیل حضور در خارج از منزل، به ناچار به اتخاذ روش‌ها و تنظیماتی در اداره‌ی زندگی می‌پردازند که بیشترین نظم و کارایی را نتیجه دهد. یعنی کیفیت حضور خود در منزل را افزایش می‌دهند و در ساعاتی کمتر به فعالیت‌های بیشتری می‌پردازد. در واقع این بانوان توانایی زیادی در مدیریت زمان و مدیریت بحران پیدا می‌کنند؛ قابلیت‌هایی که ناشی از کمبود وقت و تعدد وظایف و مسئولیت هاست.



تصویر ۱۴- نقاط منفی مستمر و طولانی بودن زمان کار برای بانوان

اما از پیامدهای منفی حاصل از مؤلفه‌ی مستمر و طولانی بودن زمان کاری می‌توان موارد زیر را برشمرد: ۱-الف-۳: استهلاک قوای روحی و جسمی زنان: اشتغال تمام وقت بانوان - که طبق قانون کار ۴۴ ساعت در هفته و یا ۸ ساعت در روز است - گاه با طی مسافت آمد و رفت به ۱۰ ساعت در روز بالغ می‌گردد. صرف این زمان با در نظر گرفتن حفظ فعالیت‌های خانگی، به فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی زنان می‌انجامد و به علاوه، آستانه‌ی تحمل آنان را کاهش می‌دهد.

خانه به عنوان پناهگاه و پایگاهی امن برای افراد خانواده به حساب می‌آید و در صورتی که زنان پس از سپری کردن یک روز کاری پردغدغه، در منزل نیز با فضایی متشنج و عاری از محبت و عاطفه‌ی خانوادگی - که خود حاصل کمبود حضور زن به عنوان منبع آرامش خانواده در خانه است - روبه‌رو شوند، خستگی‌های روحی و جسمی آنها دوچندان شده و از دیگر تبعات این موضوع، روی آوردن بیشتر به محیط کار یا بازماندن از فضای خانه و مسئولیت‌های خانوادگی خواهد بود و این موضوع باعث ایجاد یک چرخه‌ی معیوب خواهد شد.

۱-الف-۴: کاهش زمان ارتباط‌گیری با اعضای خانواده: زنان شاغل فرصت کمتری برای برقراری تعامل مناسب با اعضای خانواده دارند، که این مسئله به صورت ویژه روی دوران کودکی و نوجوانی فرزندان و بر روابط آنان با همسرانشان تاثیرگذار است.^۱

● دوران کودکی مهم‌ترین زمان پرورش عاطفی فرزند است و عدم حضور مادر به ویژه در سه سال ابتدایی زندگی، کودک را با مشکلات عاطفی مواجه می‌سازد. کودک باید احساس کند که مادر همواره برای پاسخگویی به نیازهای وی در کنارش قرار دارد. مادران شاغل به این دلیل که بخش قابل توجهی از وقت مفید خود را به کار مشغولند و طبعاً از فرزندان خود دور هستند یا دست کم به موقع نمی‌توانند به نیازهای آن‌ها پاسخ دهند، احساس عدم اعتماد نسبت به اطرافیان را در کودک به وجود می‌آورند؛ که این امر ممکن است مراحل بعدی رشد کودک را نیز دچار مشکل نماید.^۲

در دوران نوجوانی نیز عدم حضور پدر و مادر در خانه سبب می‌شود زمانی که فرزندان به نظارت والدین نیازمندند، آنان را در کنار خود احساس نکنند. از این رو زمینه‌ی آسیب‌پذیری آنان به دلیل فقدان هدایت و نظارت والدین افزایش می‌یابد؛ چنان‌چه آمار بزهکاری فرزندان در خانواده‌هایی که مادر در آن حضور ندارد، بیشتر است.^۳

● همچنین در زندگی زناشویی این زنان، امکان بروز کمبودهای عاطفی بیشتر است، زیرا فرصت کمتری برای برقراری ارتباط کلامی و عاطفی با همسر دارند و حتی ممکن است ارتباط آنان محدود به نصیحت کردن یکدیگر یا شکایت از مشکلات شود.^۴

۱. کاظم، علی‌محمدی، ۱۳۸۷، اشتغال یا خانه‌داری کدام یک.

۲. ویلیام، گاردنر، ۱۳۸۷، جنگ علیه خانواده، ص ۲۲۴.

۳. محمدباقر، ساروخانی، ۱۳۸۶، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده، ص ۱۷۰.

۴. بتول، محتشمی، اشتغال زنان، بایدها و نبایدها، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۳.

۱-الف-۵: انتقال خستگی به منزل: وقتی که مادر خانواده به دلیل خستگی و کمبود انرژی لازم، نسبت به برآورده کردن انتظارات و توقعات همسر و فرزندانش احساس ضعف و ناتوانی کند، نوعی احساس گناه و سرخوردگی در وی به وجود می‌آید که باعث تشدید خستگی و سپس ناکارآمدی وی می‌گردد. در چنین شرایطی اعضای خانه به تدریج از یک‌دیگر دور شده و شکاف عاطفی میان آن‌ها ایجاد می‌شود.^۱



تصویر ۱۵- نقاط منفی انعطاف ناپذیری زمان کار برای بانوان

از دیگر خصوصیات مؤلفه‌ی زمان کاری در بحث اشتغال، عدم انعطاف‌پذیری زمان مورد تعهد فرد شاغل می‌باشد. این ویژگی با توجه به این‌که با روحيات و ویژگی‌های بانوان متناسب نیست، پیامدهای منفی متعددی را برای زنانی که چنین شغل‌هایی دارند ایجاد می‌کند. در ادامه برخی از این پیامدها به اختصار توضیح داده می‌شود:

۱-ب: انعطاف‌ناپذیری زمان کار

● انعطاف‌ناپذیری زمان کار به دلیل عدم تناسب با ویژگی‌های ذاتی زنان باعث عدم رضایت شغلی و احیاناً اختلال در کیفیت انجام مسئولیت شغلی و خانوادگی خواهد شد.^۱

افرادی که بر زمان‌بندی کاری خود کنترل دارند، بهتر می‌توانند وظایف شغلی خود را با وظایف خانوادگی هماهنگ سازند. همچنین کسانی که در انتخاب شیوه‌ها و روش‌های انجام کار دارای استقلال عمل هستند، بهتر می‌توانند اثرات منفی ناشی از فشار کار را بر زندگی خانوادگی خویش محدود سازند. فعالیت خانگی زنان با وجود تکراری و سنگین بودن، انعطاف‌پذیر است و زنان، چگونگی انجام کارهای خانگی را با میل خود تنظیم و برنامه‌ریزی می‌کنند؛ در حالی که چنین امتیازی در اشتغال رسمی مشاهده نمی‌شود. این عدم تناسب می‌تواند به فشارهای عصبی و مشکلات روحی و جسمی و همچنین به کاهش کارایی آنان در محیط خانواده، که انجام فعالیت مادری و همسری است و به نشاط کامل نیازمند است، منجر گردد.^۲

● از دیگر آثار انعطاف‌ناپذیری زمان کار، عدم حضور در خانه در مواقع ضروری و مثلاً هنگام بیماری یکی از اعضای خانواده و یا همزمان با هر اتفاق غیرمترقبه‌ای که حضور مادر را ضروری می‌نماید، به‌خصوص در زمان کشیک‌های شبانه است؛ که می‌تواند اثرات سنگین و جبران‌ناپذیری برای خانواده به دنبال داشته‌باشد.

۱. تونی، گرن، ۱۳۸۱، زن بودن، ترجمه: فروزان گنجی‌زاده، ص ۸۹.
۲. طاهره، کشوادی، ۱۳۸۶، خانواده‌ی موفق(۴)، اقتصاد در خانواده، دانشگاه پیام نور.

۲- نوع کار:

نوع کاری که عموماً زنان در آن اشتغال دارند را می‌توان در یک دسته‌بندی به دو بخش تقسیم نمود که هر کدام دارای پیامدهای مثبت و منفی هستند:

۱. کارهایی متناسب با خصوصیات زن

۲. کارهایی نامتناسب با خصوصیات زن



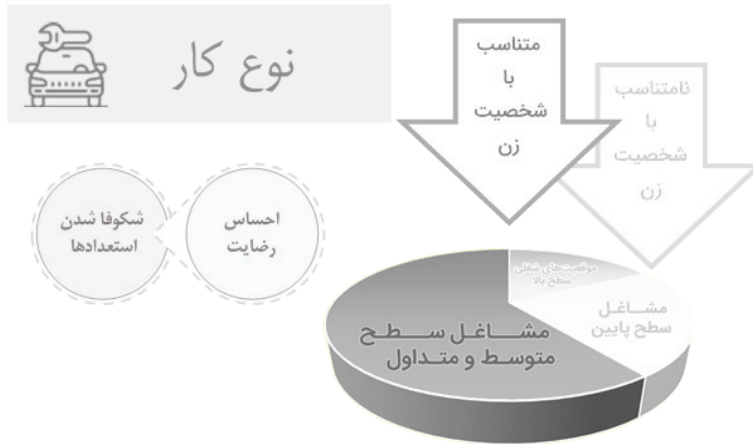
تصویر ۱۶- انواع مشاغل بانوان

۲-الف: مشاغل متناسب با خصوصیات زن

بدیهی است که در صورت مناسب بودن شغل، فرد با رضایت کامل به انجام آن می‌پردازد و از لحاظ روحی و روانی نیز آرامش داشته، احساس تضاد و تناقض نخواهد داشت. این نحوه‌ی انجام وظیفه خودبه‌خود سعی و تلاش بیشتر برای ایفای بهتر نقش را به دنبال خواهد داشت که همین سعی و کوشش، موجب شکوفایی استعداد های فرد و خلاقیت او شده، و نهایتاً پیشرفت در عرصه‌ی اشتغال و تعالی ویژگی‌های شخصیتی وی را در پی خواهد داشت.

۲-الف-۱: مشاغل سطح متوسط و متداول

به دلیل تناسب این‌گونه مشاغل با شخصیت زنان و پذیرش اجتماعی آن‌ها به عنوان مشاغل مناسب، امکان ایجاد و تقویت احساس رضایت بیشتر است. تحقیقات نشان می‌دهد زنانی که از کار کردن خود در بیرون از منزل احساس رضایت می‌کنند، در انجام وظایف مادری خود سعی صدر بیشتری دارند و در انتقال مفاهیم اجتماعی و تربیتی به فرزندان بهتر عمل می‌کنند.^۱ دلیل این است که زنان شاغل در این نوع کارها، برای برخورد با مشکلات تجربه‌ی کافی کسب کرده و لذا در برخورد با مشکلات خانوادگی راه‌های سریع‌تر و منطقی‌تری را پیش می‌گیرند.^۲ شکوفایی استعدادها می‌تواند از دیگر آثار اشتغال زنان در کارهای متناسب با روحیاتشان باشد.



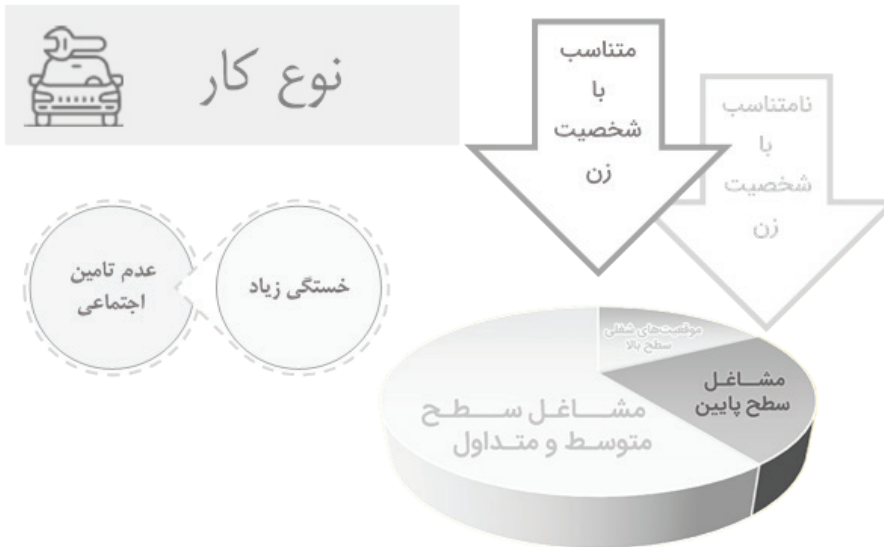
تصویر ۱۷- مشاغل سطح متوسط و متداول برای بانوان

۱. هما، ملا احمد رحیمی، ۱۳۸۰، بررسی پیامد اشتغال برای زنان شاغل و فرزند آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۲. بتول، محتشمی، ۱۳۷۸، اشتغال زنان، بایدها و نبایدها، فصلنامه راهبردی زنان، صص ۸۱-۸۲.

۲-الف-۲: مشاغل سطح پایین

نوع دیگر کارها و فعالیت‌ها، مشاغل سطح پایین هستند. این گونه مشاغل معمولاً به تخصص خاصی نیاز ندارد و افراد صرفاً با انگیزه‌ی مالی به آن‌ها می‌پردازند. بانوانی که این مشاغل را برمی‌گزینند، معمولاً اعضای خانواده‌های بی‌سرپرست یا بدسرپرست و نیازمندی هستند که عدم اشتغال ایشان، خود باعث ناهنجاری‌های مضاعفی در مدیریت خانواده می‌شود. به علت سنگینی مسئولیتی که بر دوش این زنان است، اکثر آنها دچار بیماری و پیری زودرس می‌شوند. از طرفی چون معمولاً نظارت دقیقی بر این گونه مشاغل وجود ندارد و کارفرما نیز از نیاز زن به کار آگاهی دارد، امکان سوء استفاده کارفرما و ظلم به زنان شاغل در این مجموعه از مشاغل بیشتر است.

از ویژگی‌های این گونه مشاغل ساعات کاری زیاد، خستگی مضاعف ناشی از آن و آسیب جسمی زن در اثر کار یکنواخت و مداوم است. از طرفی به دلیل سوء مدیریت و عدم نظارت، مشکلاتی مانند عدم تناسب دستمزد با کار، نداشتن بیمه، عدم پرداخت به موقع حقوق، وضعیت نامناسب فرهنگی محیط کار و اخراج‌های بی دلیل، به زنان شاغل در این گروه تحمیل می‌شود. بدیهی است پرداختن به مشکلات این گروه از زنان به دلیل موقعیت خاص آنان باید در اولویت توجه مسئولین قرار گیرد.^۱



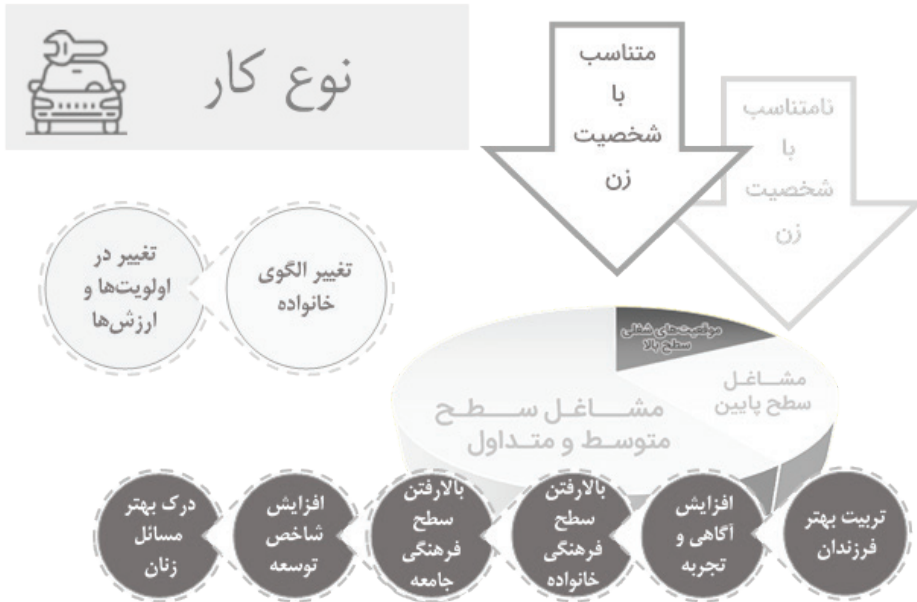
تصویر ۱۸- مشاغل سطح پایین برای بانوان

۱. نسرین، دمیرچی، ۱۳۹۲، اشتغال زنان، فرصت‌ها و تهدیدها، پیام زن، شماره ۲۶۱.

۲-الف-۳: موقعیت‌های شغلی سطح بالا

برخی مشاغل از جمله در زمینه‌های فرهنگی، تربیتی، بهداشتی، خیریه و مانند آن در سطح بالایی از تراز علمی اجتماعی مهارتی، تعریف شده‌اند. اشتغال زنان به مشاغل سطح بالا علاوه بر داشتن اثر مثبت بر تربیت فرزندان، افزایش آگاهی اجتماعی و تجربه، بالارفتن سطح فرهنگی خانواده و شکوفایی استعدادها، دارای آثار مثبت اجتماعی نیز می‌باشد.

- با توجه به جایگاه خاص تربیتی زنان، سطح بالای دانش و فرهنگ آن‌ها مستقیماً بر فرهنگ خانواده‌ها و سپس فرهنگ جامعه تاثیر می‌گذارد. زنان این گروه با برخورداری از دانش، توانایی و قدرت اجرایی بیشتر، می‌توانند در بالارفتن سطح فرهنگ خانواده و جامعه مؤثرتر باشند.
- از دیگر آثار مثبت اجتماعی اشتغال زنان به این‌گونه مشاغل، می‌توان به افزایش یکی از شاخص‌های توسعه بر اساس شاخص‌های بین‌المللی اشاره کرد که معمولاً برای مسئولین کشور مطلوب تلقی می‌شود.
- بدیهی است زنان این مجموعه به دلیل حضور موثر و مفید در صحنه‌های مختلف اجتماعی توانایی بیشتری در درک و حل مسائل ویژه‌ی زنان دارند.



تصویر ۱۹- موقعیت‌های شغلی سطح بالا برای بانوان

اما در عین حال در موقعیت اشتغال زنان به مشاغل سطح بالا، امکان بروز دو پیامد منفی نیز بیشتر است:

● **تغییر در الگوی خانواده:** این گونه مشاغل از طرفی با تقویت روحیه‌ی مدیریت و ریاست در زنان و از طرف دیگر با ایجاد منزلت اجتماعی و مزایای مادی بالا، موقعیت همسر خانواده به عنوان مدیر و نان‌آور را تحت تاثیر قرار می‌دهد. این ویژگی در خانواده‌هایی که مرد موقعیت اجتماعی پایین‌تری دارد، نمود بیشتری پیدا می‌کند.^۱

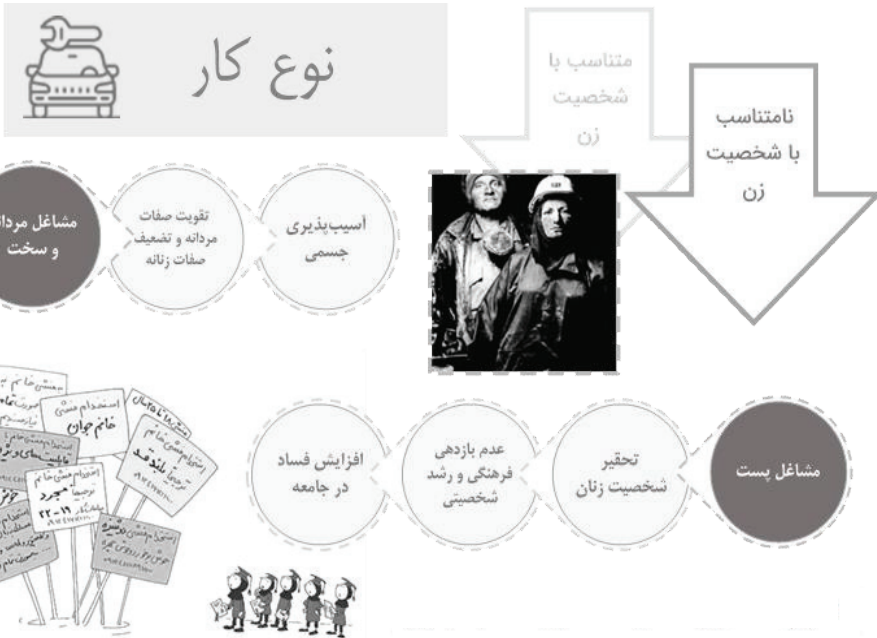
● **تغییر در اولویت‌ها و ارزش‌ها:** به دلیل ویژگی‌های خاص این مشاغل که دارای حد مسئولیت گسترده و نیازمند صرف وقت و انرژی بیشتر هستند، امکان این که زن شاغل، شغل را در اولویت اول و خانواده را در اولویت دوم قرار دهد، بیشتر است. البته این مسئله می‌تواند آگاهانه یا ناخودآگاه روی دهد، اما آسیب‌های پنهان و آشکار خود را در فضای خانواده بر جای خواهد گذاشت.

۲-ب: مشاغل نامتناسب با خصوصیت زن

نوع و ماهیت کار نیز مؤلفه‌ی بسیار مهمی در زمینه‌ی اشتغال زنان است. مشاغلی که با شرایط روحی و جسمی بانوان تناسب ندارند، یعنی مشاغل سخت و دشوار و با ماهیت خشن و یا مشاغل از نوع سطح پایین، از جهت پیامدها و تأثیرات قابل مطالعه می‌باشند.

۲-ب-۱: مشاغل سطح پایین

این مجموعه شامل مشاغلی است که در آن بیشتر از ویژگی‌های خاص زنان از جمله جذابیت‌های ظاهری و مهارت‌های ارتباطی برای جلب مشتری و کسب سود اقتصادی استفاده و یا به عبارت بهتر سوء استفاده می‌شود. این نوع مشاغل، در بخش خصوصی و در موقعیت‌هایی مانند منشی‌گری، بازاریابی و فروشندگی بیشتر دیده می‌شود. بدیهی است آثار اشتغال به این نوع مشاغل، نادیده گرفتن کرامت زن، تحقیر شخصیت او، عدم بازدهی فرهنگی و عدم رشد شخصیتی بانوان می‌باشد.



تصویر ۲۰- انواع مشاغل نامتناسب با شخصیت بانوان

معمولا در این نوع فعالیت‌ها، عدم رعایت ضوابط دینی و همچنین عرفی در پوشش و در تعاملات بین زن شاغل و همکاران یا ارباب رجوعان مرد، که گاه از ملزومات کار محسوب می‌شود، باعث بروز مشکلات و آسیب‌هایی در اجتماع خواهد شد.

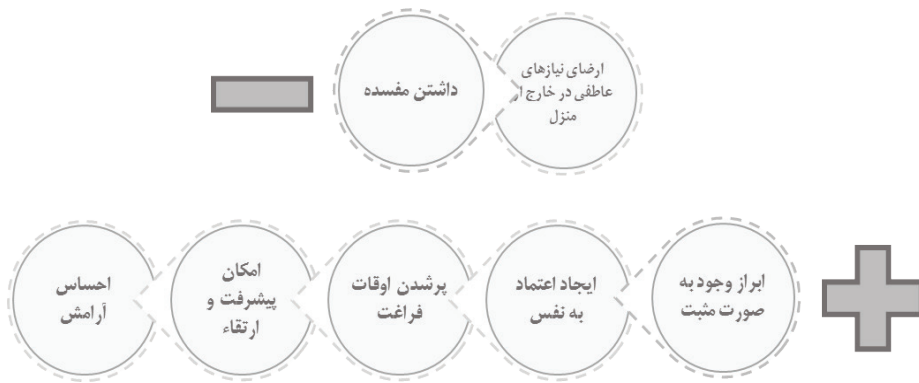
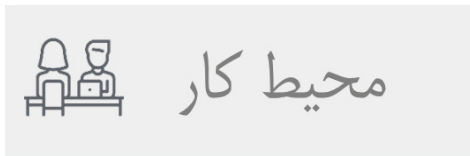
۲-ب-۲: مشاغل مردانه و سخت

برخی تحقیقات نشان می‌دهد حضور زن در عرصه‌های مردانه سبب کمرنگ‌شدن صفات زنانه و پذیرش صفاتی مانند میل به سلطه‌گری، خشونت و... می‌گردد. این تغییرات سبب می‌شود که زن در محیط خانواده، آن‌جا که ویژگی‌های زنانه کارایی خود را آشکار می‌سازد و نیاز به ظهور و بروز احساسات و عواطف به میان می‌آید، نتواند فعال عمل کند؛ که این امر می‌تواند تأثیرات مخربی بر زندگی خانوادگی وی داشته باشد. مشاغل سخت به دلیل عدم تناسب با ویژگی‌های روحی و جسمی زنان باعث ایجاد آسیب‌های جسمی، انواع بیماری‌ها و پیری زودرس در آنان می‌شود^۱.

۱. رعنا، شکوهی ستا، ۱۳۹۲، بایدها و نبایدهای اشتغال زنان، پیام زن، شماره ۲۶۱.

۳- محیط کار:

علاوه بر چگونگی زمان و نوع کار، شرایط محیط کار نیز در موضوع اشتغال زنان دارای اهمیت است. سلامت و امنیت محیط کار و تناسب آن با شرایط بانوان در تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل مؤثر بوده و باید مورد توجه قرار گیرد.



تصویر ۲۱- معایب و مزایای محیط کار

۳- الف: ارضای نیازهای عاطفی خارج از منزل:

اشتغال زن در مکان‌هایی که مرد و زن با یکدیگر کار می‌کنند، موجب عادی‌سازی روابط بین زن و مرد شده و در نتیجه، خانواده دیگر یگانه محل تعامل عاطفی بین زن و مرد نخواهد بود و گرمی و شور و نشاط خانوادگی تضعیف شده و فضای خانواده گرفتار تعامل نارسا و ناقص عاطفی می‌شود؛ به گونه‌ای که حتی تقسیم مساوی وظایف و نقش‌های مربوط به اداره‌ی منزل و امور تربیتی فرزندان بین زن و شوهر، نتواند ضایعات ناشی از چنین تعاملی را جبران کند.^۱

۳-ب: افزایش آسیب‌های اجتماعی:

از پیامدهای اشتغال در محیط کار مختلط و نامناسب برای زنان می‌توان به افزایش آسیب‌های اجتماعی و عدم تامین امنیت آنان اشاره کرد. گزارش‌هایی در مورد آگهی‌های خصوصی استخدام زنان نشان می‌دهد که درصد بالایی از زنان جویای کار، پس از استخدام در محیط کار خود با فقدان امنیت و آرامش مواجه می‌شوند. متأسفانه برخی کارفرماها با سوء استفاده از فقر و نیاز زنان شاغل و ارباب به داشتن مدرکی علیه آنان، ایشان را تحت فشار قرار می‌دهند. این بحران در حالی به وجود آمده که نهاد نظارتی از جانب حاکمیت بر این موضوع پر آسیب برای زن و خانواده نظارت ندارد.

این در حالی است که با وجود فراوانی اذیت و آزار بانوان در محیط‌های کاری، آمار شکایت‌ها بسیار پایین است^۱. شکایت‌های لفظی فراوانند، اما شکایت قانونی در مواردی از این دست به ندرت به چشم می‌خورد.

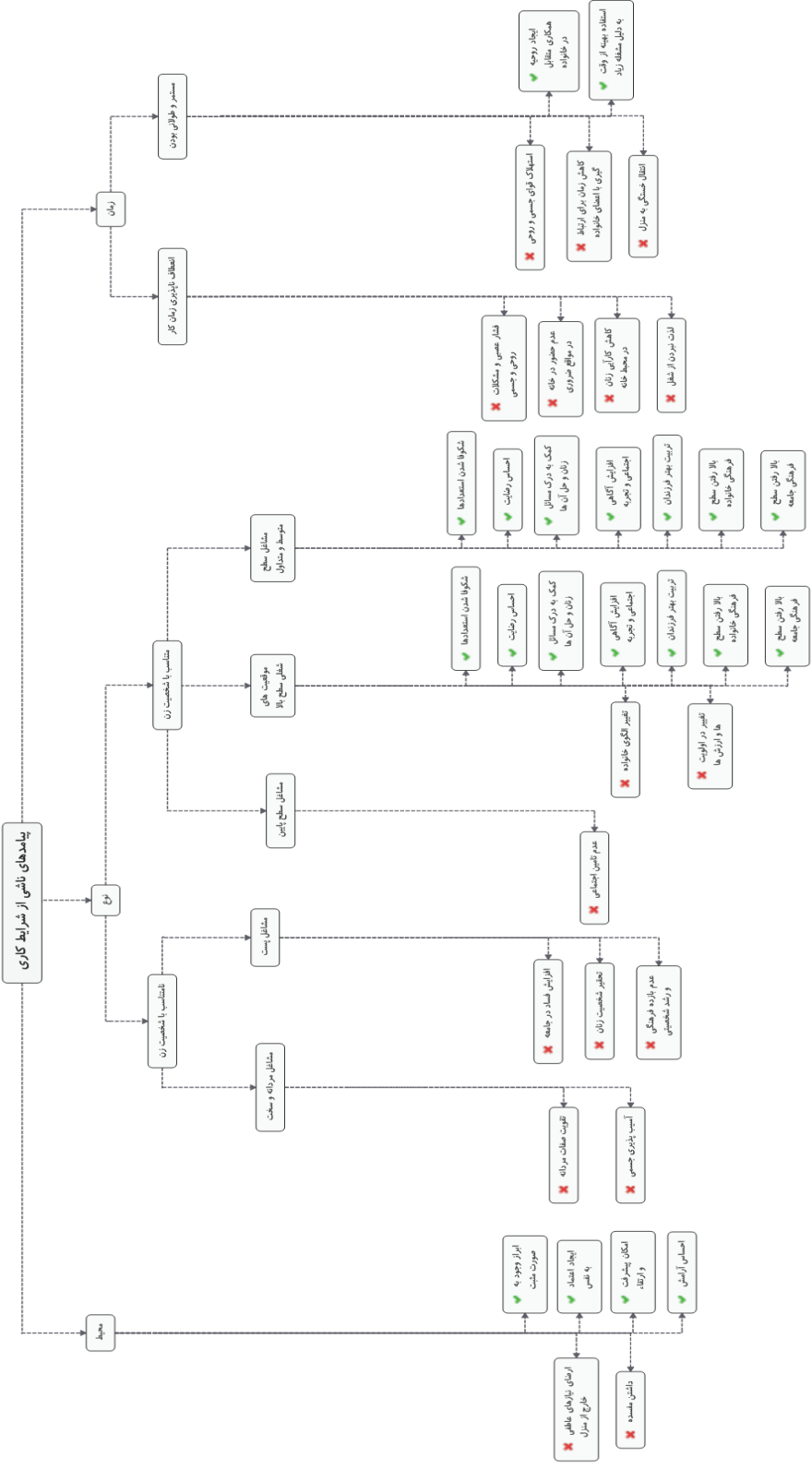
چهار دلیل عمده در توجیه این سکوت وجود دارد: ۱- حفظ آبرو ۲- تنگناهای اقتصادی و ترس از دست دادن کار ۳- دشوار بودن اثبات ادعا برای اثبات چنین اتهامی؛ زیرا شاکی باید شاهد داشته باشد، یا مدارک محکمی ارائه دهد. ۴- مردانه بودن محیط‌های دادرسی از کلاتری گرفته تا دادگاه و دادسرا که یک زن در چنین محیط‌های مردانه‌ای به سختی می‌تواند کارش را پیش ببرد^۲.

از طرفی، مجازات‌هایی که برای این نوع از جرائم در نظر گرفته شده قدرت بازدارندگی لازم را ندارند و مجرم با بازگشت سریع به محل جرم نه تنها متنبه نمی‌شود، بلکه به راحتی می‌تواند شاکی را از محل کار اخراج کند و به کار خود ادامه دهد و دست‌های ناتوان قانون در این زمینه نمی‌تواند گره‌ای از مشکلات زنان قربانی باز کند.

مطابق ماده ۶۳۷ قانون مجازات اسلامی، اگر زنی که در محیط کار به طور مداوم آزار جنسی می‌بیند، موفق شود ادعای خود را ثابت کند، مجرم فقط مجبور به تحمل ۹۹ ضربه شلاق یا پرداخت جریمه نقدی خواهد بود.

یکی دیگر از مسائل مربوط به این موضوع، عدم امکان پیگیری آگهی‌های استخدام سؤال برانگیز از سوی شرکت‌های خصوصی است که مدتی است مورد توجه نیروی انتظامی قرار گرفته است.

۱. آزار جنسی در محیط کار زنان شاغل غربی، ۱۳۸۳، حوراء، شماره ۸، ص ۲۸.
 ۲. سهیلا، صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، ۱۳۸۹، مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۳ (پیاپی ۳۰)، ص ۱۱۱.



درآمدزایی

مجموعه‌ی دیگری از آثار و پیامدهای مثبت یا منفی اشتغال زنان به حوزه‌ی درآمدزایی و تأثیرات اقتصادی آن مربوط می‌شود. این پیامدها را می‌توان به شرح زیر طبقه‌بندی کرده و مورد تحلیل و مطالعه قرار داد:

پیامدهای ناشی از درآمدزایی زنان



مشارکت در تأمین
مخارج زندگی



تأثیر بر
اقتصاد جامعه



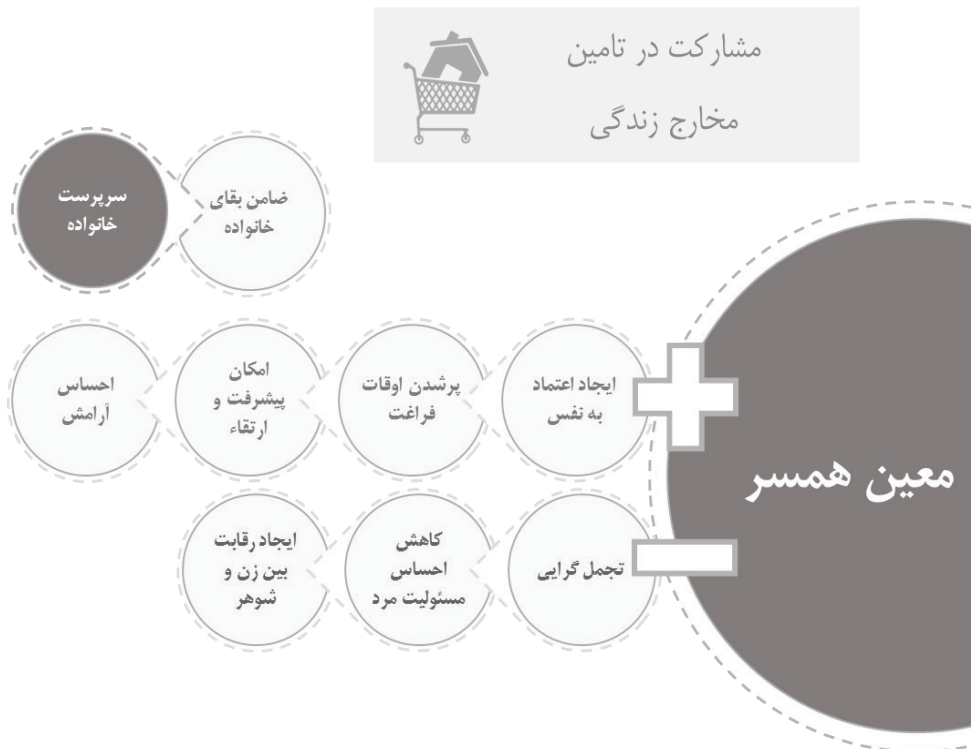
استقلال مالی زن

تصویر ۲۲- پیامدهای ناشی از درآمدزایی زنان

۱- مشارکت در تأمین مخارج زندگی:

در بسیاری از خانواده‌ها ممکن است زن به علت ناتوانی همسر در اداره‌ی مالی خانواده، فوت همسر و یا تحقق طلاق و مانند آن مجبور به انجام فعالیت اقتصادی و قرار گرفتن در نقش معین همسر در امور مالی خانواده و یا حتی سرپرست اقتصادی خانوار شود. در مواردی نیز نیاز اقتصادی فراتر از تأمین مالی صورت گرفته توسط همسر، باعث پذیرفتن این نقش توسط زن می‌شود.

در چنین شرایطی اگر زن در جایگاه سرپرست خانوار قرار گیرد، اشتغال و فعالیت اقتصادی او ضامن بقای خانواده و حمایت فرزندان خواهد بود؛ به ویژه در حالتی که حمایت‌های دولتی ناکافی بوده و سیستم حمایتی دیگری از جمله حمایت‌های خویشاوندی نیز وجود نداشته باشد. اما چنانچه مرد خانواده حاضر بوده و اداره‌ی زندگی را عهده‌دار باشد، ورود زن به عرصه‌ی فعالیت اقتصادی و اشتغال می‌تواند وجوه مثبت و منفی داشته باشد، که هر یک قابل تأمل هستند.



تصویر ۲۳- انواع روش‌های مشارکت زنان در تأمین مخارج زندگی

۱-الف: افزایش رفاه خانواده:

فعالیت‌های درآمدزای زن، در حالتی که معین همسر است، به بالا رفتن درآمدهای خانواده و برخورداری از تسهیلات رفاهی بیشتر می‌انجامد. اما باید توجه داشت که ضرورتاً رضایت‌مندی و آرامش بیشتری به ارمغان نمی‌آورد.^۱ زیرا احساس رضایت‌مندی منوط به برقراری نوعی تعادل میان امکانات و خواسته‌هاست. بنابراین اگر در فرض توسعه‌ی امکانات، سطح انتظارات نیز بالاتر برود، افزایش درآمدها صرفاً به حرص مصرف دامن زده است؛ نه به نشاط و لذت خانواده.^۲

۱-ب: کاهش توقعات از مردان و صرفه جویی:

وقتی زنان درگیر مسائل اقتصادی و شغلی می‌شوند، درک دقیق‌تری از مشکلات و سختی‌های کسب درآمد به دست خواهند آورد. این مواجهه با واقعیت موجب می‌گردد توقعات و انتظارات اقتصادی آنان از همسرشان کاهش یافته و قدر و ارزش درآمد خانواده بیشتر شناخته شود و بنابراین در چگونگی مصرف آن دقت و صرفه‌جویی بیشتری صورت گیرد.^۳

۱-ج: کاهش فشار اقتصادی خانواده بر مرد:

بدیهی است که با اشتغال زن و ایجاد منبع درآمد دیگری به جز درآمد مرد برای خانواده، مرد متحمل فشار اقتصادی کمتری می‌شود. در این صورت وی استرس و تنش کمتر و فراغت بیشتری خواهد داشت که می‌تواند به آرامش بیشتر محیط خانه و ایفای بهتر نقش پدری کمک نمایند.^۴

۱-د: تجمل گرایی:

متأسفانه بهره‌برداری از منبع مالی جدید در زندگی همواره در جهت صحیح آن انجام نمی‌شود. در بسیاری از خانواده‌ها حضور زن در عرصه‌ی اشتغال درآمدزا به تغییر مناسبات اجتماعی و ارزشی خانواده می‌انجامد. در این حالت اعضای خانواده در پی حفظ شئونات جدید و به‌اصطلاح آبروداری برآمده و می‌کوشند تا با افزایش مصرف مواردی که پیش از این از ضروریات زندگی تلقی نمی‌شد، جایگاه اجتماعی خود را ارتقاء بخشند.^۵ بر پایه‌ی تحقیقی که در کشور آلمان انجام شده است، ۸۰٪ درآمد زنان در مصارفی

۱. فاطمه، بنی جمالی، ۱۳۹۳، پرونده‌های برای اشتغال زنان در ایران، اشتغال زنان و تبعات آن برای خانواده، پایگاه تحلیلی-تبیینی برهان.
 ۲. یوسف، خیری، ۱۳۸۵، اشتغال زنان و پیامدهای آن، بانوان شیعه، شماره ۹.
 ۳. بتول، محتشمی، ۱۳۷۸، اشتغال زنان، بایدها و نبایدها، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۳.
 ۴. هما، ملا احمدحیعی، ۱۳۸۰، بررسی پیامد اشتغال برای زنان و فرزند اول آنها، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه شیراز، ص ۱۴۸ و لیل، همایون‌فرد، ۱۳۹۳، تأثیر اشتغال زنان بر روابط خانواده، مقالات، سایت راهکارمدیریت، www.mgtsolution.com
 ۵. سرور، اسفندیار، ۱۳۸۴، اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق، حوراء، شماره ۱۸، ص ۲۰.

هزینه می‌شود که اگر کار نمی‌کردند، نیازی به آن نداشتند^۱.

۵-۱: کاهش احساس مسئولیت مردان :

این نکته را نباید از نظر دور داشت که نهادینه‌شدن توقع درآمدزایی و اشتغال از زنان به‌ویژه در فضای خانواده، عامل کاهش احساس مسئولیت مردان در قبال تلاش برای کسب روزی حلال و تکافل اعضای خانوار است. متأسفانه امروزه شمار روزافزونی از پسران انتظار دارند که همسر آینده‌ی آنان در نان‌آوری مشارکت داشته باشد.

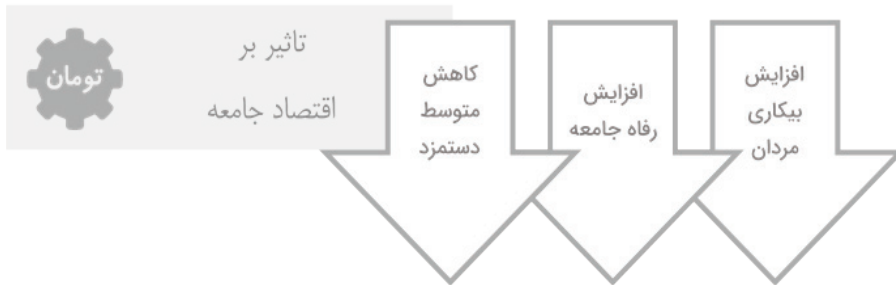
۱-۰: ایجاد رقابت بین زن و شوهر:

چنانچه مراقبت‌های اخلاقی کافی وجود نداشته باشد، این احتمال وجود دارد که اشتغال زنان خطر رقابت بین زن و شوهر را افزایش داده و در نتیجه به تفاهم و همدلی آن‌ها آسیب برساند، چرا که مرد به عنوان مدیر خانواده، نان‌آور خانه محسوب می‌شود و اگر زن نیز به موازات او مسئولیت نان‌آوری را بر عهده بگیرد و به الگوی مطلوب اداره‌ی خانواده طبق دستورات و احکام اسلام توجه نشود، ممکن است میان زن و شوهر رقابت به وجود آید و با تداخل محدوده‌ی تکالیف و مسئولیت‌های خانوادگی، یکدیگر را شریک زندگی خود ندانند؛ به طوری که روابط آن‌ها در محیط زندگی همانند محیط کار و مشابه روابط دو همکار شود^۲.

۱. خوانش انتقادی اشتغال زنان در گفت و گو با دکتر سید محمدصادق مهدوی، ۱۳۸۳، حوراء، شماره ۸، ص ۹.
۲. محمدباقر، ساروخانی، ۱۳۸۶، مقدم‌های بر جامعه‌شناسی خانواده، ص ۱۷۰ و شریف، قریشی، ۱۳۴۴، کار و حقوق کارگر.

۲- تأثیر بر اقتصاد جامعه

چنانچه ذکر شد، حضور زنان در عرصه‌ی اشتغال می‌تواند به عنوان یک مؤلفه‌ی مهم در عرصه‌ی اقتصاد و توسعه تأثیرگذار باشد. مهم‌ترین محورهای این تأثیر که در مطالعات متعددی مورد بررسی قرار گرفته را می‌توان در سه بخش ذیل به اختصار گزارش نمود:



تصویر ۲۴- تأثیر اشتغال زنان بر اقتصاد جامعه

۲-الف: کاهش متوسط دستمزد:

بدیهی است که در نظام عرضه و تقاضا، زمانی که عرضه‌ی نیروی کار فراوان باشد، با توجه به محدودیت تقاضا از قیمت و ارزش آن کاسته می‌شود. به‌ویژه این‌که در عرصه‌ی اشتغال، زنان معمولاً با توقع کمتر و انضباط و فرمان‌پذیری بیشتری ظاهر می‌شوند و به همین جهت کارفرما در شرایط مشابه ترجیح خواهد داد که نیروی کار ارزان‌تر و کم‌حاشیه‌تری را به کار بگیرد. ورود گسترده‌ی زنان به عرصه‌ی مشاغل به ویژه شغل‌های اداری و خدماتی که دامنه‌ی اشتراک متقاضیان زن و مرد در آن وسیع می‌باشد، به شکل محسوسی بر میانگین سطح دستمزدها و شرایط جذب تأثیر می‌گذارد.

زمانی که در یک روند کلی، متوسط دستمزدها کاهش یابد، در واقع از میزان درآمد خانواده‌هایی که از این مشاغل ارتزاق می‌نمایند کاسته خواهد شد.

۲-ب: افزایش بیکاری مردان:

زمانی که اقتصاد کشور از پویایی و قوت لازم برخوردار نباشد و کارآفرینی و ایجاد عرصه‌های جدید اشتغال رونق جدی نداشته‌باشد، در واقع در عرصه‌ی بازار نیروی انسانی تعداد محدودی شغل قابل عرضه خواهد بود. معمولاً کشورهایی با اقتصاد دولتی، تک‌محصولی و غیرمولد چنین شرایطی را دارند. وضعیت اقتصاد ایران نیز کم و بیش به همین شکل است و لذا به‌ویژه در حوزه‌های تعلیم و تربیت،

بهداشت و درمان و خدمات اداری، مشاغل محدودی توسط دولت و برخی شرکت‌ها ایجاد شده است. ورود زنان تحصیل کرده، کارآمد و البته کم‌توقع به بازار کار موجب می‌شود که کارفرما اولویت بالاتری را برای آن‌ها نسبت به مردان در نظر بگیرد و در شرایط رقابتی، زنان را که شرایط استخدام منعطفی را می‌پذیرند و کمتر اهل اعتراض و انتقاد هستند، نسبت به مردان ترجیح دهد. روشن است که با وجود شغل‌های محدود، استخدام هر زن متناظر با بیکاری رقیب مرد او در آن حوزه‌ی کاری است^۱.

۲-ج: افزایش رفاه جامعه:

طبق بررسی‌های متخصصین در محاسبات علمی، رفاه اجتماعی تابعی از میزان تولید در جامعه، درآمد سرانه، توزیع عادلانه درآمد، سطح امکانات آموزشی، بهداشتی و رفاهی، میزان مشارکت مردان و میزان مشارکت زنان در اقتصاد می‌باشد.

در ارتباط با این مولفه‌ها هر میزان مشارکت زنان در بازار کار افزایش یابد، به مفهوم افزایش نیروی انسانی و نهایتاً افزایش تولید و کاهش هزینه‌های توزیع است. به عبارت دیگر، مشارکت زنان در بازار کار موجب افزایش تولید، افزایش درآمد سرانه و بهبود توزیع درآمد شده و می‌تواند رفاه اجتماعی کل جامعه را افزایش دهد^۲.



تصویر ۲۵- تأثیر اشتغال بانوان بر افزایش رفاه جامعه

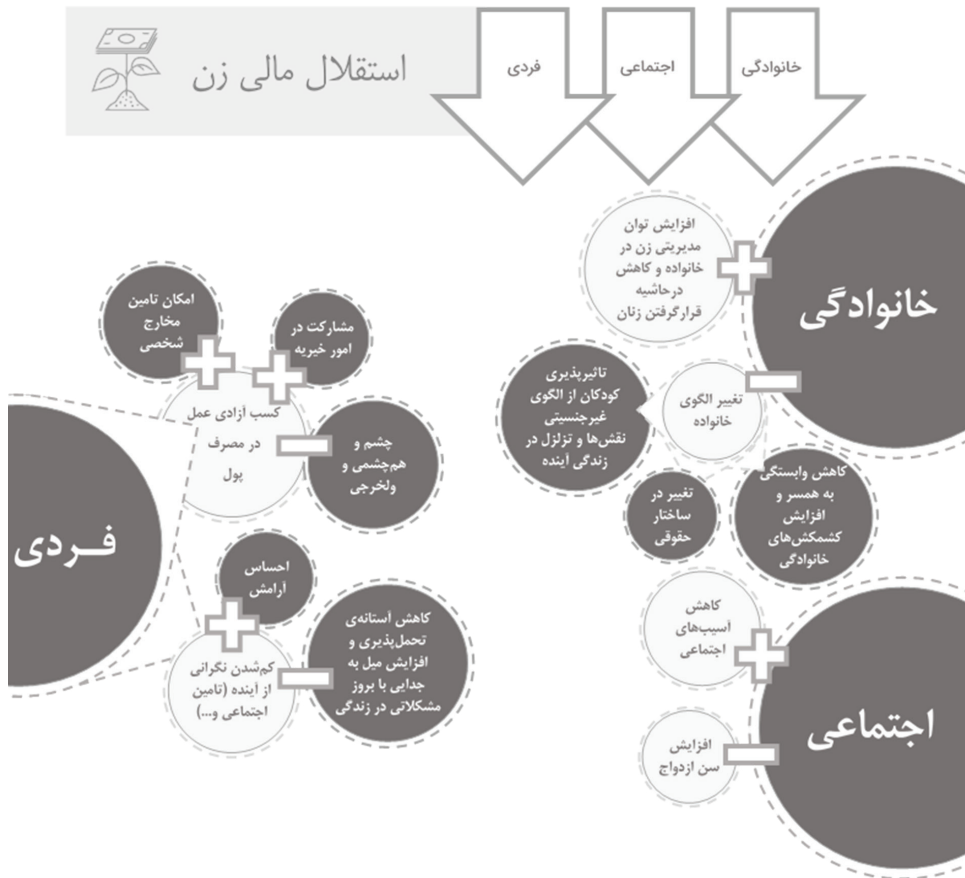
بدیهی است جامعه‌ای می‌تواند از این مزیت بهره‌مند شود که سایر مؤلفه‌های مؤثر در افزایش رفاه آن به شکل منطقی و متناسب با افزایش اشتغال زنان تغییر نمایند؛ درحالی‌که معمولاً در کشورهای توسعه نیافته؛ چنین تناسبی واقع نمی‌شود و در عوض پیامدهای منفی که قبلاً ذکر شد، ظهور و بروز بیشتری پیدا می‌کنند.

۱. مؤسسه تحقیقاتی Census Bureau اطلاعاتی راجع به افزایش نرخ بیکاری در میان مردان ارائه داده است. درحالی‌که زنان بیشتری سر کار می‌روند، بسیاری از مردان در خانه می‌مانند تا از بچه‌ها مراقبت کنند. این موضوع، یکی از دلایل افزایش نرخ بیکاری در میان مردان به شمار می‌رود. در مقاله‌ای که روزنامه نیویورک تایمز نیز منتشر کرده، درصد مردهایی که در اثر عوامل بالا در مقایسه با سال ۱۹۶۸ توانایی یا علاقه‌ی انجام کاری را ندارند، سه‌برابر شده است.

۲. پروانه، مافی، ۱۳۸۸، آسیب‌شناسی اشتغال و کارآفرینی زنان در ایران.

۳- استقلال مالی زن

از دیگر پیامدهای ناشی از درآمدزایی بانوان به واسطه‌ی اشتغال آن است که وابستگی اقتصادی ایشان به مردان -در نقش‌های همسر، پدر یا برادر ایشان- کاهش یافته و به استقلال مالی دست پیدا می‌کنند؛ به طوری که با تلاش خود کسب درآمد نموده و در چگونگی هزینه‌کردن آن نیز آزادانه تصمیم می‌گیرند.



تصویر ۲۶- انواع تأثیرات استقلال مالی بانوان

این موضوع در بستر تعاملات و ارتباطات فردی، خانوادگی و اجتماعی نتایج و پیامدهایی را در پی دارد که به شکل ذیل قابل مطالعه هستند.

۳-الف: کسب آزادی عمل در مصرف پول:

از آثار فردی کسب استقلال مالی آن است که آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری فردی زن در حیطه‌ی اقتصادی افزایش می‌یابد و می‌تواند بدون رجوع به دیگران، مخارج و مایحتاج شخصی خود را تأمین نماید. بدیهی است اگر اصول حاکم بر تفکرات و تصمیمات فرد از نوع ارزشی باشند، بخشی از این درآمد را در امور خیریه صرف خواهد کرد. این انگیزه با توجه به عدم فشار جدی مسئولیت اقتصادی خانواده بر زنان، معمولاً در آن‌ها یافت می‌شود و موجب حضور پررنگ آنها در عرصه‌های خیریه و فعالیت‌های عام‌المنفعه می‌گردد. متقابلاً چنان‌که تفکرات فرد متمایل به دنیاطلبی و لذت‌جویی باشد، طبیعتاً درآمد حاصله در مسیر ولخرجی و احياناً چشم و هم‌چشمی بهره خواهد برد؛ که متأسفانه این پدیده نیز در جامعه‌ی زنان فراوانی بالایی دارد.

۳-ب: کم شدن نگرانی از آینده:

استقلال مالی زن به کم شدن نگرانی‌های او نسبت به آینده نیز منجر می‌شود که البته این پیامد در عین حال که می‌تواند موجب آرامش و عدم اضطراب فرد گردد، پتانسیل تبدیل شدن به یک اهرم فشار و عامل تزلزل خانواده را نیز دارد.

در صورت عدم حاکمیت اصول و ضوابط اخلاقی، قطع وابستگی اقتصادی و کم‌شدن احساس نیاز به همسر، ممکن است آستانه‌ی تحمل زن در خانواده کاهش یافته و تمایل به جدایی با کمترین احساس مشکل در زندگی زناشویی افزایش یابد.^۱ متأسفانه مطالعات میدانی نشان می‌دهد که استقلال مالی، چشم‌انداز طلاق برای زنان ناراضی از وضعیت زناشویی خود را روشن و نویدبخش می‌سازد.^۲ برخی آمارها در کشورهای غربی نشان می‌دهند که آمار طلاق در خانواده‌هایی که زنان شاغل دارند، تا چهار برابر خانواده‌های دیگر است.^۳

۳-ج: افزایش سن ازدواج:

در سطح اجتماعی، دختران با احراز فرصت‌های شغلی، موقعیت‌ها و نقش‌های تازه‌ای می‌یابند و شرایط سخت‌تری برای ازدواج خود در نظر می‌گیرند.^۴ همچنین در نتیجه‌ی به‌دست آمدن استقلال مالی، دغدغه‌ی حمایت اقتصادی که از انگیزه‌های زنان برای ازدواج پایدار است، در زنان دارای مشاغل ثابت کمتر یافت می‌شود^۵ و در این گروه، تصمیم‌گیری برای ازدواج تابع دلایل دیگر و احياناً پیچیده‌تری خواهد بود.

۱. محمدباقر، ساروخانی، ۱۳۸۶، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده، ص ۱۷۰.

۲. علی، پریور، بی‌تا، خانواده و شادکامی، ص ۱۳.

۳. سرور، اسفندیار، ۱۳۸۴، اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق، حوراء، شماره ۱۸، ص ۲۰.

۴. حمیرا، حیدریان، ۱۳۸۴، مجرد زیستن دختران، آمارها، عوامل و پی‌آمدها، پیام زن، شماره ۱۶۵، ص ۱۲.

۵. علی، پریور، بی‌تا، خانواده و شادکامی، ص ۱۳.

۳-۵: تغییر الگوی خانواده:

در دیدگاه اسلام نسبت به الگوی مطلوب اداره‌ی خانواده، مرد مدیر خانواده است. حتی برخی اندیشمندان غربی نیز ساختار اداره خانواده را عمودی تعریف می‌کنند. مثلاً ویلهلم هریش ریل^۱ از بنیان‌گذاران جامعه‌شناسی خانواده معتقد است که زیربنای جامعه در خانواده شکل می‌گیرد و برای بقای خانواده تقسیم کار و تفکیک نقش‌ها، ضرورتی بی‌بدیل است که نظام سلسله مراتبی را می‌آفریند. در نظریه‌ی وی که به «اصالت حق طبیعی» مشهور است، نظام سلسله مراتبی با طبیعت مردانه و زنانه هماهنگ است. طبیعت مرد به مدیریت و طبیعت زن به مدیریت‌پذیری متمایل است. نقش اقتصادی مرد و شغل وی تعیین‌کننده‌ترین پایگاه حقوقی خانواده و نقش اصلی مرد در جامعه است و خانه‌داری و بچه‌داری اساسی‌ترین فعالیت و نقش زن است که او را مدار و محور زندگی خانوادگی قرار می‌دهد. علی‌رغم مطلوبیت ساختار در سلسله مراتب مدیریتی خانواده که آموزه‌های دینی نیز به آن توصیه می‌نمایند و بسیاری از اندیشمندان نیز به حکیمانه بودن آن اذعان دارند، از پیامدهای اشتغال و استقلال مالی زنان، تغییر ساختار عمودی خانواده به ساختاری است که در آن مدیریت تقسیم شده باشد^۲.

به این ترتیب با مشارکت بیشتر زنان در امور اقتصادی خانواده، اثرگذاری ایشان نیز بر تصمیم‌گیری‌ها افزایش یافته و البته به موازات این امر، توان آن‌ها در مدیریت نیز ارتقاء می‌یابد. در صورتی که ضوابط اخلاقی و الگو و سبک زندگی دینی در خانواده کم‌رنگ باشد، برخورداری زن از اقتدار اقتصادی و کم‌شدن وابستگی اقتصادی او به همسر، ممکن است سبب تغییراتی در تعاملات زوجین شود؛ به‌گونه‌ای که در شکل جدید، مرد دیگر کانون اقتدار خانواده و سرپرست آن تلقی نمی‌گردد؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت که کشمکش‌های خانوادگی نیز افزایش یابد. لذا باید توجه داشت که به طور ناخودآگاه مشارکت زن در تامین مخارج زندگی، در مفاهیم اقتدار و رهبری خانواده و نظارت بر اعضای خانواده اثر می‌گذارد^۳.

۳-۵: تأثیرپذیری کودکان از الگوی غیرجنسیتی نقش‌ها:

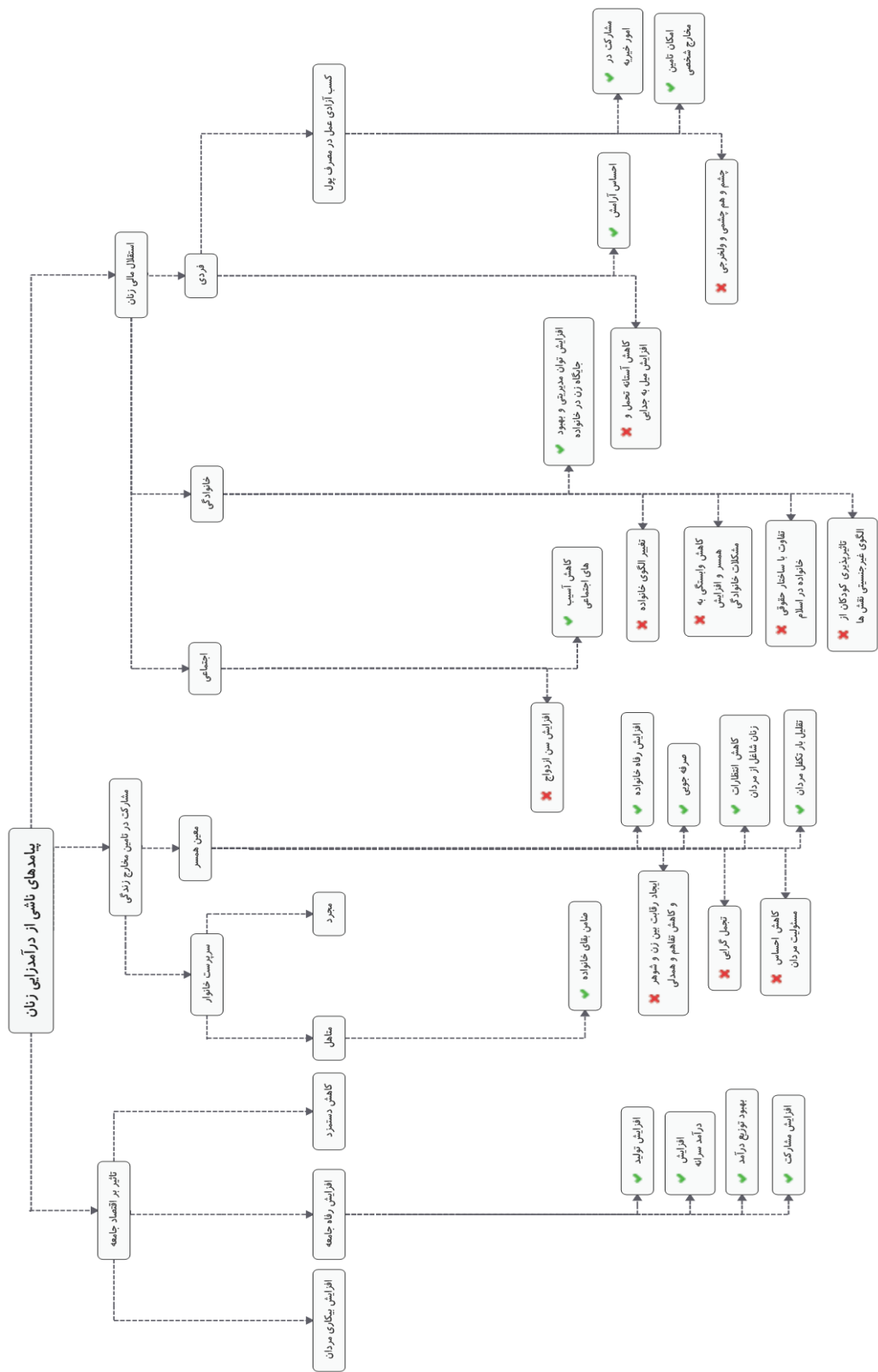
از آن‌جا که استقلال مالی زن به تغییراتی در روابط زن و مرد منجر شده و نظام جدیدی مبتنی بر مشارکت در تصمیم‌گیری حاکم می‌شود، فرزندان نیز با مشاهده این سبک زندگی و همانندسازی آن، خود را برای ایجاد رابطه‌ای دموکراتیک در زندگی مشترک آینده آماده کرده و به این ترتیب، به تدریج فرهنگ جدیدی در خانواده‌های نسل آینده ایجاد می‌گردد^۴.

1. Wilhelm Heinrich rieh

۲. خوانش انتقادی اشتغال زنان، ۱۳۸۳، حوراء (نشریه‌ی داخلی دفتر مطالعات و تحقیقات زنان)، شماره ۸، ص ۱۴.

۳. علی، قائمی، ۱۳۶۶، نظام خانواده در اسلام.

۴. بتول، اخوی راد، ۱۳۸۴، نقش زنان در فرهنگ‌پذیری کودکان، فصلنامه بانوان شیعه، شماره ۳.



حضور اجتماعی

در طبقه‌بندی آثار و نتایج اشتغال زنان، می‌توان پدیده‌های زیادی را ذیل پیامدهای ناشی از افزایش حضور بانوان در عرصه‌های اجتماعی و سیاسی مطالعه نمود. در چند دهه‌ی اخیر، حضور جدی زنان و دختران در عرصه‌های مختلف اجتماعی، تغییرات مهمی در سبک زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان ایجاد نموده که در هر بخش نیز عوارض خاص خود را به دنبال داشته است.

پیامدهای ناشی از حضور اجتماعی



پیامدهای فردی



پیامدهای خانوادگی



پیامدهای اجتماعی

تصویر ۲۷- پیامدهای ناشی از حضور اجتماعی بانوان

۱- پیامدهای فردی:



تصویر ۲۸- پیامدهای فردی ناشی از حضور اجتماعی بانوان

۱-الف: فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری از فرزند و خانواده:

مادران شاغلی که زمان زیادی دور از خانه به سر می‌برند، به دلیل اینکه احساس می‌کنند نمی‌توانند در زمان لازم و به نحوی دلخواه و با آرامش وظایف خانوادگی‌شان را انجام دهند و خواسته‌های فرزندانشان را برآورده کنند، همواره نوعی استرس، اضطراب و احساس گناه را در درون خود تجربه می‌کنند.

۱-ب: فشار روحی و جسمی به دلیل تعدد نقش‌ها:

«استوارت رابینسون»^۱ در نتیجه‌ی تحقیق خود بیان می‌دارد که مشارکت زنان در نیروی کار موجب افزایش میزان استرس در میان آن‌ها می‌شود و «هاستن»^۲ دریافته است زنانی که بیرون از خانه کار می‌کنند، به ناچار با استرس‌های ناشی از تغییر و تنوع نقش‌های خویش نیز سر و کار دارند. از جمله پیامدهای استرس شغلی که می‌توان به آن اشاره نمود، مشکلات جسمی و روحی شامل اضطراب، تنش و گوشه‌گیری می‌باشد.^۳ برخی تحقیقات حکایت از این دارند که زنانی که به کار در ازای دستمزد می‌پردازند، به دلایلی چون

1. Stewart Robinson
2. Hustin

۳. فاطمه، فرهادیان، ۱۳۸۹، پیامدهای منفی اشتغال زنان (قسمت اول)، پیام زن، شماره ۲۱۸، ص ۳۸.

حجم بیشتر کار، افزایش انتظارات و مسئولیت‌های بیشتر و استرس ناشی از ایفای چند نقش توأمان، ممکن است از نظر سلامت در وضعیت نامطلوب‌تری نسبت به زنانی که صرفاً به نقش‌های سنتی همسری و مادری می‌پردازند، قرار گیرند.^۱ پرداختن به علائق شخصی و اختصاص زمانی برای تفریح از عواملی است که می‌تواند فشار روحی را کاهش دهد. اما بنابر یک نظرسنجی، زنان شاغل نسبت به زنان خانه‌دار، زمان کمتری برای پرداختن به تفریح و علائق خود دارند.

۱-ج: تغییر در اولویت‌ها و ارزش‌ها:

متأسفانه جامعه‌ی ما هنوز نتوانسته جایگاه واقعی زنان را بشناسد و بشناساند و در این زمینه کم و بیش متأثر از فرهنگ غربی است که کار خارج از خانه را با ارزش‌تر از وظایف مادری و همسری - که بدون اجرت مادی و حتی اغلب اجرت غیرمادی صورت می‌گیرد - می‌داند. زنان شاغل به دلیل حضور در اجتماع، بیشتر تحت تاثیر فضای حاکم بر جامعه هستند. به علاوه پرداختن به شغل خارج از منزل، بخش قابل توجهی از زمان، انرژی و توجه آن‌ها را به خود اختصاص می‌دهد، و بنابراین احتمال این که خواسته یا ناخواسته، کار را بر وظایف خانوادگی ترجیح بدهند، در آن‌ها افزایش می‌یابد.^۲ لذا با افزایش زنان شاغل، تغییر رویکرد کلی اجتماع در خصوص اولویت کار بیرون از منزل نسبت به وظایف خانه‌داری و همسر داری و تبدیل شدن اشتغال به یک ارزش اتفاق خواهد افتاد.

۱-د: اختلاط و تزاخم با همکاران مرد:

حضور اجتماعی زنان در فضاهای مشترک کاری با مردان، به‌خصوص در فضاهایی که اغلب برای زنان نامناسب هستند، احتمال ایجاد تزاخم با همکاران مرد را افزایش می‌دهد. این امر ممکن است برای زنان آسیب‌های جدی روحی در پی داشته باشد؛ به طوری که حتی گاه این مسئله سبب غیبت‌های مکرر زنان در محل کار و یا ترک شغل از طرف آن‌ها می‌شود.

همچنین از آن جایی که زنان نسبت به مردان حساسیت روحی و عاطفی بیشتری دارند، مسائلی مانند برخورد نامناسب ارباب رجوع که می‌تواند از اتفاقات معمول کاری محسوب شود، بر آن‌ها تأثیر منفی بیشتری گذاشته و موجب ایجاد استرس، ناراحتی و افسردگی می‌گردد.

۱. تونی، گرن، ۱۳۸۱، زن بودن، ترجمه: فروزان گنجی‌زاده، صص ۷۶، ۹۰، ۲۶۸ و علی، پریور، بی‌تا، خانواده و شادکامی، ص ۱۲۶.
۲. زهرا، چیدری، ۱۳۹۲، جایگاه اشتغال زنان در سبک زندگی اسلامی، پایگاه اطلاع رسانی حوزه.

۱-۵: افزایش اعتماد به نفس و شکوفایی استعدادها:

از پیامدهای مثبت حضور اجتماعی زنان و به ویژه اشتغال ایشان، آن است که زنان شاغل به دلیل حضور در موقعیت‌های مختلف اجتماعی و تجربه‌ی این احساس که می‌توانند در موقعیت‌های مختلف توانمندی و استعداد خود را بروز دهند، معمولاً از اعتماد به نفس بالاتری برخوردارند. یک بررسی میدانی مابین زنان خانه‌دار و شاغل تهرانی نشان می‌دهد که زنان شاغل هنگام قضاوت در مورد خودشان در مقایسه با زنان خانه‌دار، به طور معناداری خود را با معلومات‌تر، باهوش‌تر، موفق‌تر، با تنبلی کمتر و با وضعیت ظاهری بهتر، مستقل‌تر، با حسادت کمتر، و با تلاش و سخت‌کوشی بیشتر می‌دانند.^۱ به‌طور کلی می‌توان گفت که حضور در جامعه و اشتغال به کار، زمینه‌ی خلاقیت و بروز استعدادهای کشف‌نشده‌ای از زنان را برای آن‌ها فراهم می‌کند؛ به‌ویژه زمانی که موضوع کار در تخصص و توان آنان باشد.^۲

۱-۶: افزایش بهره‌وری و پر شدن اوقات فراغت:

در یک تحقیق میدانی برآورد شده است که بیشترین زمانی که زنان به کار منزل اختصاص می‌دهند، ۶ ساعت است. در این میان خانم‌هایی که فقط خانه‌دار هستند، بیشتر کارشان را طول می‌دهند و بهره‌وریشان از زمان کمتر است. یکی از پیامدهای مثبت اشتغال، پرکردن اوقات فراغت به شکل مثبت و افزایش بهره‌وری از زمان در انجام کارهاست.^۳

۱-۷: افزایش آگاهی و تجربه اجتماعی:

حضور در جامعه و اشتغال به کار در میان افراد گوناگون و نیز برخورد با اقشار مختلف به فرد کمک می‌کند تا سطح آگاهی و تجربه‌ی اجتماعی خود را ارتقاء دهد.^۴

۱-۸: افزایش نشاط:

حضور اجتماعی زنان شاغل اگر در شرایط مناسب صورت گیرد، می‌تواند آثار مثبت متعددی از جمله پیامدهایی که بالا گفته شد را در بر داشته باشد؛ که مجموعاً احساس رضایت و در نتیجه نشاط آن‌ها را افزایش می‌دهد.^۵

۱. ماریو، کله ران، ۱۳۷۱، روانشناسی مادران، ترجمه: ن. ایراندوست و شورای نویسندگان خاتون، ص ۸۲.

۲. یوسف خیری، ۱۳۸۵، اشتغال زنان و پیامدهای آن، بانوان شیعه، شماره ۹.

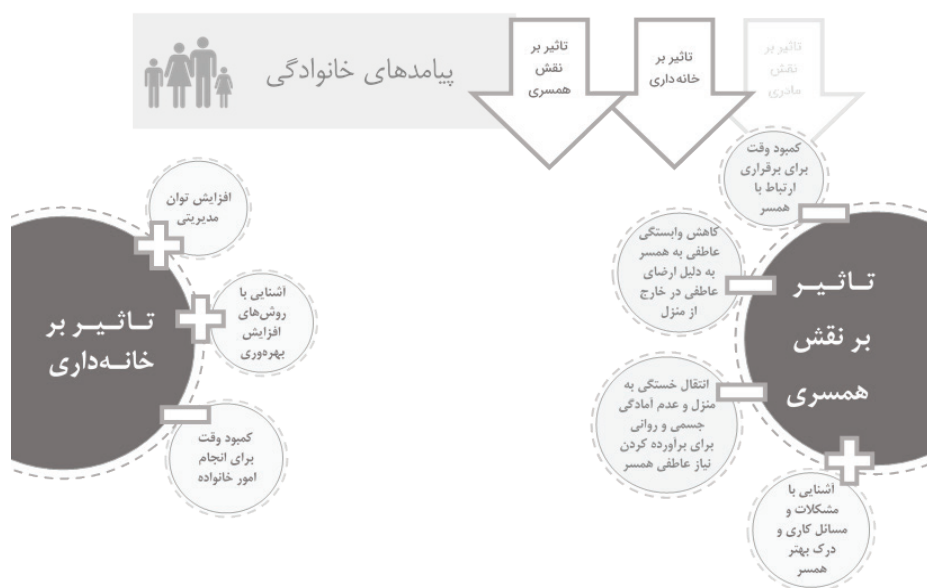
۳. زینب، داعی‌پور، ۱۳۷۰، بزهکاری زنان و عوامل مؤثر در آن، فصلنامه نداء، سال دوم، شماره ۷، ص ۲۷ و لسهیوود و همکاران، ۱۳۸۰، اوقات فراغت، ترجمه: محمد احسانی.

۴. سعید، نریمانی، ۱۳۹۲، اشتغال یا استقلال، مسئله این است! پیام زن، شماره ۲۶۱.

۵. سرور، اسفندیار، ۱۳۸۴، اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق، خورا، شماره ۱۸، ص ۲۰.

۲- پیامدهای خانوادگی:

پرداختن به اشتغال خارج از منزل بر چگونگی ایفای نقش‌هایی که زنان درون منزل دارند، بی‌تأثیر نیست. بانوان در درون منزل نقش همسری و مادری و امور خانه‌داری را برعهده دارند، که ممکن است پذیرش نقش‌های اجتماعی به عنوان شغل، بر نقش‌های خانوادگی آن‌ها اثرگذاری مثبت یا منفی داشته باشد.



تصویر ۲۹- پیامدهای خانوادگی ناشی از حضور اجتماعی بانوان

۲-الف: تأثیر بر نقش همسری

۲-الف-۱: کاهش وابستگی عاطفی به همسر به دلیل ارضای عاطفی در خارج از منزل:

زنی که خارج از منزل کار می‌کند، ساعات زیادی را با همکارانش سپری کرده و تقریباً از نظر نیاز روانی به مصاحبت و احتمالاً درد دل کردن، راضی به منزل برمی‌گردد؛ بنابراین کمتر نیاز دارد که به گفت‌وگو و صحبت با همسرش بپردازد. علاوه بر آن، زمان کافی نیز برای برقراری ارتباطات کلامی و عاطفی آن‌ها در منزل نخواهد بود و لذا ممکن است صحبت‌های منزل محدود به شکایت از مشکلات و یا حرف‌های ضروری گردد و همین امر می‌تواند عاملی باشد تا میان زن و همسرش فاصله‌ی عاطفی ایجاد کند.^۱

۱. علی، پریور، بی‌تا، خانواده و شادکامی، ص ۱۳.

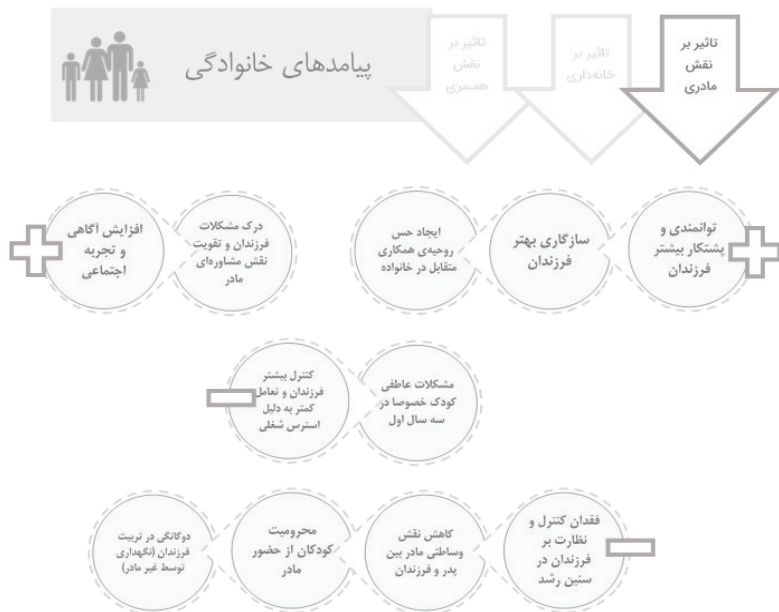
۲-الف-۲: انتقال خستگی به منزل و عدم آمادگی جسمی و روانی برای برآورده کردن نیاز عاطفی همسر:

از دیگر آثار اشتغال بانوان به‌ویژه اشتغال تمام‌وقت آن‌ها، ایجاد خستگی جسمی و روحی برای آنان است. درواقع زمانی که یک خانم پس از انجام وظیفه تمام‌وقت اداری به منزل بازمی‌گردد، دقیقاً در زمانی که نیازمند استراحت و تجدید قوا می‌باشد، مجموعه‌ی کاملی از وظایف جدید او شروع می‌شود؛ که مهم‌ترین آن‌ها رسیدگی به امور منزل و نیازهای همسر و فرزندانش می‌باشد.

۲-الف-۳: آشنایی با مشکلات و مسائل کاری و درک بهتر همسر:

طبیعی است که وقتی زنی در خارج از خانه کار می‌کند، خواه ناخواه به دلیل تماس نزدیک با بازار کار، با مشکلات و مسائل کاری و سختی‌های کسب درآمد آشنا می‌شود؛ بنابراین به ارزش کار همسرش به‌ویژه در زمینه‌ی اقتصادی بیشتر پی می‌برد و در نتیجه او را بهتر درک می‌کند.^۱ درواقع اشتغال زن می‌تواند فضای فکری و ذهنی او را به همسرش نزدیک‌تر نماید.

۲-ب: تأثیر بر چگونگی تدبیر امور منزل



تصویر ۳۰- پیامدهای خانوادگی ناشی از حضور اجتماعی بانوان

تعدد نقش‌های یک زن شاغل معمولاً موجب می‌گردد که به دلیل کمبود وقت و کثرت وظایف، توان مدیریتی او در تدبیر امور ارتقاء یابد و ناخودآگاه با حذف برخی فعالیت‌های غیرضروری، بهره‌وری وقت و توان محدود وی در انجام وظایفش افزایش پیدا کند.

- افزایش توان مدیریتی
- آشنایی با روش‌های افزایش بهره‌وری
- کمبود وقت برای انجام کار خانه

۲-ج: تأثیر بر نقش مادری

۲-ج-۱: توانمندی و پشتکار بیشتر فرزندان:

چنان‌که ذکر شد، زن به دلیل حضور در خارج از منزل، ناچار به اتخاذ روش‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی در اداره زندگی است که بیشترین نظم و کارایی ممکن را نتیجه دهد. مادران شاغل، فرزندان را با چگونگی تصمیم‌گیری و انجام امور مربوط به خود آشنا می‌کنند و از طرفی، فرزندان نیز به دلیل عدم حضور مادر، مسئولیت‌های بیشتری بر عهده دارند. بنابراین معمولاً فرزندان مادران شاغل، توانمندتر هستند و از پشتکار بیشتری برخوردارند.^۱

۲-ج-۲: سازگاری بهتر فرزندان:

کودکان زنان شاغل وابستگی کمتری به والدین دارند و به همین دلیل، روانشناسان معتقدند این کودکان می‌توانند سازگاری شخصیتی و اجتماعی و پیشرفت تحصیلی بیشتری کسب کنند. در این زمینه «هافمن»^۲ معتقد است نوجوانانی که مادر شاغل دارند، در مقایسه با مادران خانه‌دار، احساس خودارزشمندی و سازگاری اجتماعی بیشتری می‌کنند. آن‌ها مستقل و متکی به خویش بارآمده‌اند؛ زیرا مادرانشان در همان سال‌های اولیه این نوع تربیت را به کار گرفته‌اند تا آن‌ها از خود و متعلقاتشان بهتر مراقبت کنند.^۳

۲-ج-۳: ایجاد روحیه همکاری متقابل در خانواده:

زنان شاغل به دلیل کمبود مدت حضور در خانه، اعضای خانواده را به همکاری فرا می‌خوانند. در بین ایشان کسانی که از همکاری همسرانشان در انجام امور خانه‌داری و تربیت فرزندان برخوردارند، تعارض

۱. زهرا، نساجی، ۱۳۸۲، زنان، اشتغال، خانواده، فصلنامه درسهایی از مکتب اسلام، شماره ۶.

و کشمکش های کمتری در زندگی خانوادگی دارند و در نهایت از بهداشت روانی بهتر در زندگی شغلی و خانوادگی برخوردارند و مهم تر آن که این احساس مسئولیت و شیوهی مطلوب همکاری را به فرزندان خود منتقل می کنند^۱.

۲-ج-۴: درک مشکلات فرزندان و تقویت نقش مشاوره‌ای مادر:

زنان شاغل به دلیل حضور در متن جامعه، از مسائل روز آگاهی بیشتری دارند و احياناً از معلومات و دانش اجتماعی زمان خود بی بهره نمانده‌اند؛ در نتیجه برای تربیت فرزندان از دانش عمیق تری برخوردارند، و لذا هنگام بروز مشکلات برای فرزندان، می توانند به آن ها کمک کنند^۲. البته بدیهی است که توقع چنین تأثیری از اشتغال زنان، توقعی فراگیر نیست و عمومیت ندارد؛ لیکن در برخی مطالعات مورد توجه قرار گرفته است.

۲-ج-۵: سخت گیری بیشتر نسبت به فرزندان و تعامل کمتر به دلیل استرس شغلی:

والدینی که سطح بالاتری از استرس شغلی را تجربه می کنند، نسبت به فرزندان سختگیری بیشتری دارند و کمتر با آنان تعامل می نمایند. به همین دلیل این خانواده‌ها در ارتباطات درونی اعضای خود بیشتر دچار تعارض می شوند^۳؛ چنانچه در روزهایی که با همسر خود در منزل و یا همکاران در محل کار درگیر می شوند، خشم و نظم و انضباط بیشتری در مورد فرزندان به کار می برند.

۲-ج-۶: محرومیت کودکان از مراقبت مادر:

رشد عقل فرزند منوط به رابطه‌ی عاطفی مناسب بین مادر و فرزند است. در دسترس بودن مادر برای فرزند مسئله‌ی مهمی است و فرزندان از این که به خانه بروند و مادر را نبینند، دچار اضطراب می شوند. روابط عاطفی میان مادر و فرزند در سلامت روانی و تعامل رفتاری مادر هم تأثیر دارد و همین نکته تربیت فرزند نیز مؤثر است^۴. توجه به این نکته ضروری است که در صورت عدم حضور کافی مادر و مراقبت وی از فرزندان، ناگزیر فرزندان به مراکز نگهداری همچون مهدهای کودک، کودکانستان ها و ... سپرده می شوند که آسیب های مربوط به خود را به همراه خواهد داشت.

۱. لیلا، همایون فرد، ۱۳۹۳، تأثیر اشتغال زنان بر روابط خانواده، مقالات، سایت راهکارمدیریت، www.mgtsolution.com

۲. فریبا، زمانی، ۱۳۸۶، تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی، همشهری، سال پانزدهم، شماره ۴۲۳۶، ص ۲۳.

۳. بهنام مولایی و دیگران، ۱۳۹۰، بررسی استرس شغلی زنان شاغل، دانشگاه علوم پزشکی اردبیل.

۴. باقر، ساروخانی، ۱۳۸۶، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده، ص ۱۶۹.

در همین راستا ویلیام گاردنر^۱ معتقد است: «تمام نهادهایی که برای پرورش کودکان طراحی شده‌اند، از جمله مهدکودک‌ها، مدارس و غیره، برخلاف خانواده، به عمد بی تفاوت و بی طرف هستند. آن‌ها اصرار دارند که با تمام کودکان یکسان برخورد کنند، اما این چیزی نیست که کودکان به آن نیاز دارند. کودکان برای این که فرد متمایزی از دیگران باشند و در سلامت رشد کنند، به جانب‌داری از سوی والدین واقعی خود نیاز دارند. فقط والدین هستند که در طول زندگی کودکان، چنین عشق و توجهی را به آنان عرضه می‌کنند.^۲» اهمیت حضور و توجه مکفی مادر به فرزندان و تربیت آن‌ها تا حدی است که مقام معظم رهبری در خصوص آن تأکید می‌کند: «کسانی که فرزند و تربیت فرزند و شیردادن به بچه و در آغوش مهر و عطوفت بزرگ کردن فرزند را برای کارهایی که خیلی متوقف به وجود آن‌ها هم نیست، رها می‌کنند، دچار اشتباه شده‌اند. بهترین روش تربیت فرزند انسان، این است که در آغوش مادر و با استفاده از مهر و محبت او پرورش پیدا کند. زانی که فرزند خود را از چنین موهبت الهی محروم می‌کند، اشتباه می‌کند؛ هم به ضرر فرزندشان، هم به ضرر خودشان و هم به ضرر جامعه اقدام کرده‌اند.^۳»

۲-ج-۷: مشکلات عاطفی کودک در سه سال اول ناشی از محرومیت از حضور مادر:

دوران کودکی مهم‌ترین زمان پرورش عاطفی فرزند است و عدم حضور مادر به‌ویژه در سه سال اول زندگی، کودک را با مشکلات عاطفی مواجه می‌سازد. سپردن فرزندان به مهدکودک نیز به دلیل آن که فعالیت‌های پرورشی این مراکز قاعدتاً با انگیزه‌های اقتصادی انجام می‌شود، نمی‌تواند جایگزین مناسبی برای حضور مادر باشد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهند کودکانی که تا سن سه سالگی دور از مادر نگهداری می‌شوند، از تعادل و ثبات عاطفی و سازش اجتماعی کمتری نسبت به گروه کودکان دارای مادر خانه‌دار برخوردارند.^۴

۲-ج-۸: فقدان کنترل و نظارت بر فرزندان به‌ویژه در سنین رشد:

عدم حضور پدر و مادر در خانه سبب می‌شود زمانی که فرزندان به نظارت والدین نیازمندند، آنان را در کنار خود نیابند. از این رو، تربیت فرزندان به‌ویژه در سنین رشد و بلوغ، با اختلال مواجه می‌شود و زمینه‌ی آسیب‌پذیری آنان به دلیل فقدان کنترل و نظارت والدین افزایش می‌یابد؛ چنان‌چه آمار بزهکاری فرزندان در خانواده‌های محروم از حضور مادر، بیشتر است.^۵

1. william gardner

۲. ویلیام، گاردنر، ۱۳۸۷، جنگ علیه خانواده، ص ۸۸.

۳. بیانات مقام معظم رهبری در اجتماع زنان خوزستان، ۱۳۷۵/۱۲/۲۰.

۴. فاطمه، فرهادیان، ۱۳۸۹، پیامدهای منفی اشتغال زنان (قسمت اول)، پیام زن، شماره ۲۱۸، ص ۳۸.

۵. محمد تقی، فلسفی، بی تا، گفتار فلسفی؛ کودک از نظر وراثت و تربیت، ص ۲۶۵.

همچنین برای دختران نوجوان که به طور خاص نیاز به همراهی و همدلی مادر دارند، نقش اشتغال مادران بیشتر نمود پیدا کرده و زندگی را دشوارتر می‌نماید.

۲-ج-۹: دوگانگی در تربیت فرزندان:

فرزندان زنان شاغل به ناچار بخش مهمی از روز را دور از مادر خود می‌گذرانند و این مدت را در کنار مادربزرگ، پرستار یا در مهدکودک‌ها سپری می‌کنند. نگهداری کودک توسط سرپرست‌هایی غیر از مادر با وجود اختلاف در روش‌های تربیتی، سبب دوگانگی در تربیت فرزندان می‌شود.^۱ دکتر الیوت بارکر^۲ (روانپزشک) که بیش از دو دهه با مجرمین و بزهداران سرو کار داشته است، با مشاهده ی والدین مضطرب این‌گونه افراد که برای دلداری فرزندان خطا کار خود حاضر می‌شوند می‌گوید: «من بسیار متحیرم که این والدین هنگامی که به واقع به آن‌ها نیاز بود، کجا بودند» وی اظهار می‌دارد افراد روان‌پریشی که به وسیله‌ی او درمان می‌شوند، بدون استثنا سرگذشت مشابهی دارند؛ مدت کوتاهی پس از تولد، از مادر جدا و به سرپرست‌های متعدد دیگری سپرده شده‌اند.^۳

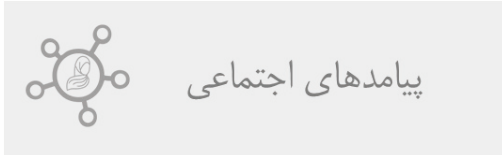
۱. زهرا، چیدری، ۱۳۹۲، جایگاه اشتغال زنان در سبک زندگی اسلامی، پایگاه اطلاع رسانی حوزه.

2. Elliott Barker

۳. نگاهی به حقوق زنان در خانواده، بخش دوم، ۱۳۸۸، نشریه زن شرقی، سال اول، شماره ۲ و ۳.

۳- پیامدهای اجتماعی:

در مقیاس کلان اجتماعی، چنان که جمعیت قابل توجهی از بانوان در عرصه‌ی مشاغل حضور داشته باشند، پیامدهای خاصی از منظر جامعه‌شناسی رخ خواهد داد.



تصویر ۳۱- پیامدهای اجتماعی ناشی از حضور اجتماعی بانوان

۳- الف: افزایش سن ازدواج:

حضور اجتماعی زنان شاغل از یک طرف بخش زیادی از وقت آن‌ها را به خود اختصاص می‌دهد و از طرفی تا حدی نیازهای روحی آن‌ها را برآورده می‌کند، بنابراین می‌تواند در کاهش تمایل آن‌ها به ازدواج و افزایش سن ازدواج موثر باشد.^۱

۳- ب: افزایش آسیب‌های اجتماعی و ناامنی شغلی:

از پیامدهای اشتغال بانوان در محیط کاری مختلط و نامناسب بدون در نظر داشتن شرایط و اقتضائات لازم، می‌توان به افزایش آسیب‌های اجتماعی و عدم تامین امنیت آنان اشاره کرد.^۲

۱. حمیرا، حیدریان، ۱۳۸۴، مجرد زیستن دختران، آمارها، عوامل و پیامدها، پیام زن، شماره ۱۶۵، ص ۱۲.
۲. کاظم، علی‌محمدی، ۱۳۹۰، آسیب‌شناسی اشتغال زنان از نگاه اسلام و روانشناسی، کتاب مجموعه مقالات همایش خانواده و جنسیت.

۳-ج: کسب منزلت اجتماعی:

در فرهنگ فعلی جامعه‌ی ما، تحت تأثیر تفکرات غربی این‌طور تلقی می‌شود که زنان شاغل از منزلت و جایگاه بالاتری برخوردار هستند. به همین دلیل زنان تشویق می‌شوند تا به منظور کسب منزلت اجتماعی، به کار خارج از منزل روی آورند.^۱

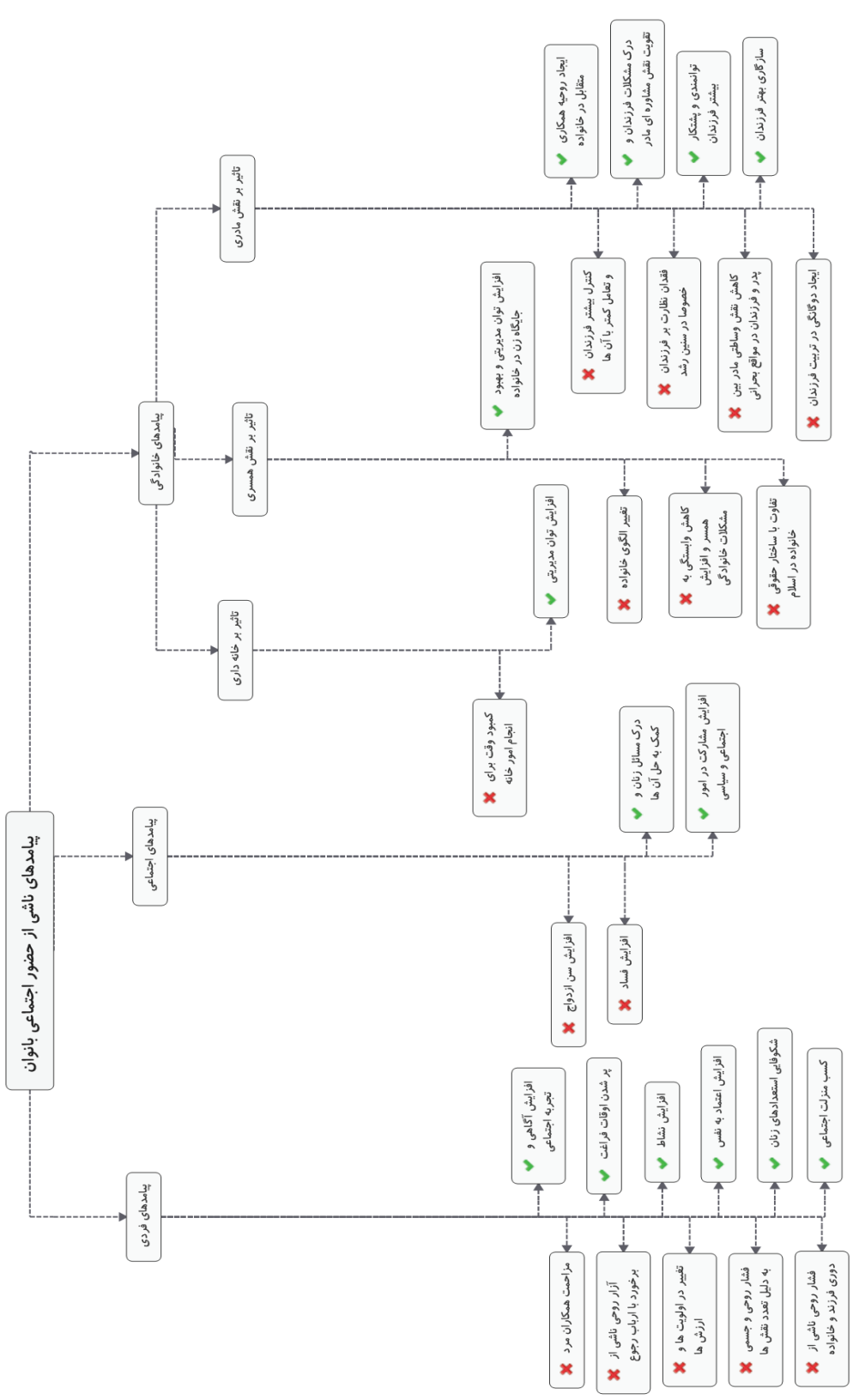
۳-د: افزایش مشارکت در امور اجتماعی و سیاسی:

اگرچه مادری و همسری به عنوان نقش‌های اصلی زنان تلقی می‌شوند، اما زن به عنوان یک انسان در برابر رشد خود و جامعه هم مسئول است. چنان‌چه مقام معظم رهبری می‌فرماید: «زن و مرد هر یک در قلمرو زندگی اختصاصی و خانوادگی خود، وظایف خاصی را برعهده دارند و در قلمرو زندگی اجتماعی باید وظایف و مسئولیت مشترکی را از طریق اعمال توانایی خود انجام دهند.»

دیدگاه اسلامی، برای زنان فرصت برای مشارکت در ساختن جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند را فراهم آورده است. بنابراین زن همچون مرد به وظایفی مانند امر معروف و نهی از منکر مکلف است، که خود نشانه‌ای از نظارت عملی- اجتماعی بر ضد انحراف در زمینه‌های مختلف است و گاهی تا سطح انقلاب بر ضد ستم و انحراف رسیده است.^۲

حضور اجتماعی زنان شاغل اگر براساس ضوابط درست صورت بگیرد، به دلیل ایجاد زمینه‌ی افزایش علم، آگاهی و تجربه‌ی آن‌ها، افزایش مشارکت مؤثر و مثبت اجتماعی و سیاسی آن‌ها را در پی خواهد داشت.

۱. ماریو، کله ران، ۱۳۷۱، روانشناسی مادران، ترجمه: ن. ایران‌دوست و شورای نویسندگان خاتون، ص ۸۲.
۲. عنایت اله، یزدانی، ۱۳۷۵، مشارکت سیاسی و اجتماعی زنان؛ ضرورت‌ها و راهبردها، پیام زن، شماره ۶۰، ص ۳۶.



در پایان این فصل یادآوری این نکته ضروری است که کلیه آثار و پیامدهای ذکر شده برای اشتغال زنان، برگرفته از مقالات و پژوهش‌ها یا پایان‌نامه‌هایی است که هر یک به صورت جداگانه، ابعادی از موضوع را مورد توجه و بررسی قرار داده‌اند. برخی از این مطالب برگرفته از مباحث نظری و تئوریک، برخی براساس پیمایش‌های میدانی و جمع‌بندی پرسشنامه‌ها و تعدادی نیز مستند به مقالات و تحقیقات خارج از کشور بوده‌اند و بدیهی است که تحقق آنها در حوزه‌ی فرد و خانواده و اجتماع قطعیت نداشته و تابع دهها متغیر مختلف و همچنین اقتضائات خاص می‌باشد. بنابراین ذکر این پیامدها و تنظیم و طبقه‌بندی آنها صرفاً گزارشی از آثار محتمل مثبت یا منفی است که بر پدیده‌ی اشتغال بانوان در خارج از منزل مترتب می‌گردد.

فصل سوم

بررسی اشتغال زنان از سه منظر

دیدگاه غرب، رویکرد سنتی و اسلام

مقدمه

از دیرباز در جامعه‌ی ما دو رویکرد متفاوت در مواجهه با مسئله‌ی اشتغال زنان ظهور و بروز داشته است. یک رویکرد، دیدگاه کاملاً بسته و دگم سنتی و متحجرانه، و رویکرد دیگر دیدگاه غربی و روشنفکر مآبانه است. شناخت اجمالی بنیان‌های فکری در این دو رویکرد کاملاً متعارض، تفاوت اساسی دیدگاه سوم که همان دیدگاه اصیل اسلام درباره‌ی زن و اشتغال او می‌باشد را آشکار می‌سازد.



تصویر ۳۲- بررسی اشتغال زنان از سه منظر

۱- دیدگاه غربی

بسیاری از ابهامات و شبهاتی که نسبت به رویکرد اسلام در رابطه با مسائل مربوط به زنان مطرح می‌شود، علاوه بر ناآشنایی نسبت به مجموعه قوانین اسلام، به نا آگاهی از اختلاف بنیادینی که بین مبانی اسلام و غرب وجود دارد، باز می‌گردد. از این رو نخست اجمالاً به بررسی بنیان‌های فکری دنیای غرب و تأثیر آن بر نگرش افراد به موضوع زن می‌پردازیم.

مبانی نظری و بنیان‌های فکری نگرش غربی

تاریخ مغرب زمین، سه دوره متوالی را گزارش می‌کند: دوران باستان، قرون وسطی و دوران جدید. آنچه از آن با نام فرهنگ غربی یاد می‌کنیم، در واقع فرهنگ و فلسفه‌ی حاکم بر دوران جدید است. نگرش غرب نسبت به شخصیت زن در این دوران کاملاً متأثر از نوع مواجهه‌ی غرب با انسان و جایگاه او در نظام آفرینش می‌باشد که بر مبانی زیر استوار است.

۱- الف-۱: اومانیسیم^۱:

رنسانس با ظهور اندیشه‌ی انسان‌محوری یا اومانیسیم آغاز گردید. اومانیسیم در واقع یک جریان افراطی بود که در مقابل تفریط‌گرایی مسیحیت در قرون وسطی پدید آمد.

دنیاگرایی و ماده‌ستیزی در فرهنگ مسیحی، در طول هزار سال با پیرایه‌های بسیار از آداب و تشریفات و سلسله مراتب کلیسایی آمیخته شد و از همه مهم‌تر آن که بزرگان مسیحیت علی‌رغم دعوت به زهد و رهبانیت، عملاً دنیاطلبی و ثروت‌اندوزی را پیشه‌ی خویش ساختند. رنسانس با ظهور سرمایه‌داری، درست همین نقطه ضعف فرهنگ مسیحی را نشانه گرفت و با شعار بازگشت به طبیعت بشری و کامروایی دنیایی، هرگونه اتکا به ماوراء و چشم‌داشت از عالم بالا را مردود شمرد.

اومانیسیم در آغاز به «بهره‌وری عادی و سالم از برکات زندگی در سایه‌ی تمدن پیشرفته با استفاده از قانون اعتدال» چشم دوخته بود. اما حوادث نشان داد که اومانیسیت‌ها در عمل، خواهان چیزی فراتر از این بودند. آن‌ها علیه اخلاق مسیحی برخاسته بودند تا بدون مانع عقیدتی، بهره‌وری از انواع لذات مادی را تجربه کنند؛ آن‌ها به کلی از آسمان قطع امید کرده و آرزوهای خویش را در زمین و در غرایز حیوانی جستجو نمودند و به این ترتیب، لذت‌گرایی به عنوان مفهومی جدایی‌ناپذیر از تفکر اومانیسیتی معنا پیدا کرد.^۲

1. Humanism

۲. مصطفی، مرجوی، ۱۳۸۹، زن از دیدگاه غرب و اسلام، پایگاه راسخون.

اومانیسزم در یک کلام، انسان مادی و زمینی را تنها موضوع ارزشمند برای تلاش و تفکر می‌داند و همه پدیده‌های دیگر و ارزش‌ها را تنها بر این پایه تحلیل و ارزیابی می‌کند.

۱-الف-۲: سکولاریسم^۱:

یکی از پیامدهای قهری اومانیسزم، گرایش به پاک‌سازی جامعه و فضای زندگی از قیود و ارزش‌های دینی است.

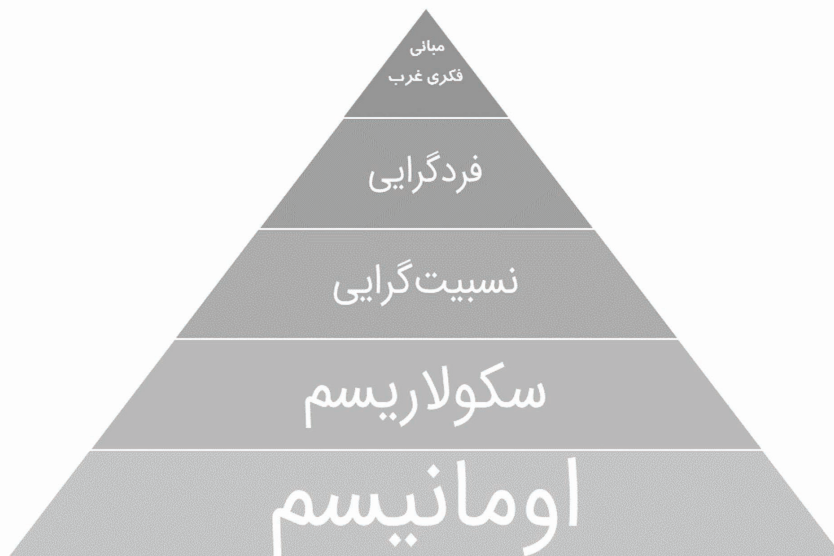
حضور کلیسا در بالاترین نقطه از هرم قدرت از یک سو و خلاً یک نظام سیاسی و حقوقی منسجم و کارآمد در کلیسا از سوی دیگر، سبب شد که به تدریج آموزه‌های اخلاقی مسیحی با قوانین حقوقی رومی و سنت‌های فئودالیت در هم آمیخته و در اواخر قرون وسطی، عملاً یک نظام اجتماعی بسته و منجمد به نام دین در جامعه‌ی مسیحی حاکمیت یابد. با این پیشینه و با آن چهره‌ای که مسیحیت از خود بر جای گذاشته بود، طبیعی می‌نمود که زمینه‌ی پذیرش سکولاریسم در جامعه‌ی اروپایی هموار باشد و نظام سرمایه‌داری در دستیابی به این هدف، با مشکل چندانی مواجه نگردد. از این پس، غرب مدرن با کنار گذاشتن اصول و ارزش‌های دینی به دنبال یک فلسفه و ایدئولوژی مناسب بود تا خلاً حضور دین در روابط اجتماعی را پر کند.^۲

ظهور مکتب‌ها و ایدئولوژی‌های رنگارنگ و نو به نو در عصر جدید، همگی معلول همین نیاز اساسی بود تا برای انسان بریده از وحی، ریشه‌ای در زمین جستجو کند.

در این میان یک عامل اساسی دیگر وجود داشت. اقتصاد سرمایه‌داری اساساً به هیچ ارزشی جز سودمندی و گسترش سرمایه پایبند نیست و برای توسعه‌ی خویش به فضای باز اجتماعی نیازمند است. بررسی تاریخ اقتصاد غرب در چند قرن گذشته به خوبی نشان می‌دهد که نظام سرمایه‌داری در مسیر رشد حریصانه‌ی خود، نه تنها همه‌ی امکانات و نیروی انسانی، بلکه همه‌ی ظرفیت‌های علمی، اخلاقی و ارزشی را در خود فرو می‌بلعد و هیچ حد و مرزی نمی‌شناسد. بدیهی است چنین نظامی از همراهی و هماهنگی با دین و اخلاق سر باز می‌زند و دنبال یافتن و یا ایجاد آیینی هم‌سو با آرمان‌های خویش است.

1. sécularisme

۲. محمد رضا، زیبایی‌نژاد و محمد تقی، سبحانی، ۱۳۸۱، درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام.



تصویر ۳۳- اومانیسیم؛ مبانی تفکرات غربی

۱-الف-۳: نسبیت‌گرایی^۱:

مکتب اومانیسیم به جهان غرب القاء نمود که راه‌هایی و کامیابی انسان، خود «انسان» است. پس بی‌اعتنا به هر عامل و باور بیرونی، باید به یافته‌های انسانی اعتماد نمود که برای آن نیز دو راه بیشتر وجود ندارد: یکی عقل و دیگری آزمون و تجربه. به این ترتیب در دنیای غرب از قرن هفدهم میلادی دو مکتب مهم فلسفی پا گرفت. جریان اول عقل‌گرایی^۲ یا راسیونالیسم نام داشت که بر این عقیده بود که در عقل آدمی مایه‌های اولیه معرفت نهفته است و جریان دوم تجربه‌گرایی^۳ یا امپیریسم که بر این عقیده بود که عقل بدون یاری حواس هیچ‌گونه شناختی ندارد و تنها راه معرفت، توسل به تجربه‌های حسی است. به تدریج تمدن غرب به سوی حس‌گرایی نزدیک‌تر شد و سرانجام تفکر اثبات‌گرایی^۴ (پوزیتیویسم) در تار و پود اندیشه‌های مدرن تنیده شد که به موجب آن، تنها علمی پذیرفته شدند که مستقیماً از واقعیات محسوس مادی برآمده باشند. از این رو هرآنچه در چارچوب معرفت حسی بشر نگنجد، نه تنها قابل اعتنا نیست، بلکه باید آن را در زمره‌ی موهومات و تخیلات بشری به شمار آورد.

-
1. Relativism
 2. Rationalism
 3. Empiricism
 4. Positivism

عوامل گوناگونی باعث شکل‌گیری این تفکر شد، اما یک عامل مهم، حضور پرتوان بورژوازی^۱ و اقتصاد سرمایه‌داری در صحنه تحولات اجتماعی، سیاسی و نقش آن در ترویج ارزش‌های مادی بود. اقتصاد بورژوازی خواهان سودآوری سرمایه، بهره‌مندی هر چه بیشتر از سرمایه و بالاخره کامجویی از لذات دنیا بود و فلسفه‌ی اصالت حس می‌توانست مبنایی برای توجیه این گرایش فراهم آورد و با تمرکز بر شرایط عینی و مادی، بهترین شیوه‌ها را برای تامین این غرض به دست دهد.

مهم‌ترین ثمره‌ی این تجربه‌گرایی، جداسازی انسان از جهان و ارزش‌ها از واقعیات بود. این آموزه میان انسان و جهان فاصله می‌انداخت و این باور را دامن می‌زد که امور انسانی و درونی اصولاً جنبه‌ی علمی ندارند. در این صورت هیچ ارزش مشترکی در فضای اخلاقی وجود ندارد و هر کس آن‌چه را دوست دارد، خوب می‌داند. پس اخلاق و الگوهای زندگی، اموری نسبی و کاملاً دلخواه می‌باشند.^۲

۱-الف-۴: فردگرایی^۳:

فردگرایی در مفهوم اصلی آن یکی از پیامدهای طبیعی اومانسیسم و سکولاریسم است. در واقع آنچه در غرب با این عنوان مطرح شده، همان مفهوم فردگرایانه مکتب سرمایه‌داری از انسان بوده است. تا اواخر قرون وسطی مفهوم جامعه به عنوان پیکره‌ای واحد، بیانگر حقیقتی بنیادین درباره‌ی ساختار جهان و جایگاه انسان بود. مناسبات میان جامعه و اعضای آن نشانگر تناسبی هدفمند و شایسته بود که به وسیله‌ی طبیعت یا خداوند، میان آن‌ها برقرار شده بود. از این مفهوم چنین برمی‌آمد که هر یک از افراد، به‌تنهایی وجودی ناقص و کمال نیافته‌اند.

رنسانس با جداکردن انسان از طبیعت به تفکیک ارزش و عینیت پرداخت. با قبول کردن تمایز بین واقعیت و ارزش، کاملاً به‌جا بود که تصمیم‌گیری درباره‌ی مسائل اخلاقی به مذهب و کشف حقیقت به علم واگذار شود. اما با ظهور فردگرایی، ادعا شد که هیچ قدرت بیرونی نباید بر خواسته‌های فرد فرمان براند و یگانه معیار حقیقت، همانا فرد است. در واقع بین فردگرایی و نسبییت‌گرایی یک رابطه‌ی اساسی برقرار است. بدین ترتیب فردگرایی، گام بعدی را در راه تکمیل اومانسیسم برداشت. اگر در اومانسیسم، انسان، محور و مدار همه هستی قرار می‌گرفت، در این‌جا مطرح شد که فرد با همه‌ی خصوصیات فردی‌اش معیار و میزان است.^۴

1. Bourgeoisie

۲. عبدالحسین، خسروپناه، ۱۳۸۲، استاد مطهری و نقد نسبی‌گرایی، پگاه حوزه، شماره ۱۲۸، ص ۱۴.

3. individualism

۴. محمد رضا، زیبایی نژاد و محمد تقی، سبحانی، ۱۳۸۱، درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام.

بر پایه‌ی مفهوم فردگرایی که خود متأثر از رویکردهای قبلی است، به تدریج مجموعه‌ای از اندیشه‌ها شکل گرفت و نگرش به شخصیت انسان و به‌ویژه زن در چارچوب مفاهیمی مانند برابری، آزادی فردی، حقوق بشر، حق مالکیت و... تعریف شد.

با این رویکرد چون در جهان هیچ حقیقت اخلاقی ثابتی وجود ندارد و اساساً برای شناخت ارزش‌ها، هیچ ملاک و ابزاری در دست نیست، ارزش‌های انسانی جز بر پایه‌ی تمایلات افراد قابل تعریف و توصیف نمی‌باشند. پس چاره‌ای جز آن نیست که افراد هر کدام آزادانه و به طور برابر به دنبال خواسته‌ها و امیال خویش باشند و هیچ چیز جز خواسته‌های دیگران نباید آن‌ها را محدود سازد. این ایده همان چیزی است که اصطلاحاً **لیبرالیسم**^۱ نامیده می‌شود. البته نکته‌ی قابل تأمل در این‌جا آن است که اگر چه آغاز تلاش غرب برای استیفای حقوق مدنی و آزادی‌های فردی به قرن هفدهم میلادی برمی‌گردد، اما تلاش برای استیفای حقوق زنان از قرن نوزدهم میلادی شروع شد! و البته این‌که چرا در طول دو قرن، فرهنگ مدرن فرد را به مرد تفسیر کرده بود، جای سؤال دارد!

این پدیده را این‌گونه می‌توان توجیه کرد که طرفداری از گسترش فعالیت اقتصادی زنان در غرب، در ابتدا با شعار «آزادی» و «مساوات» صورت گرفته، در حالی که در واقع ناشی از ضرورت و نیاز به نیروی کار ارزان بوده است. زیرا کارگران و روستاییان پس از انقلاب صنعتی، کار کشاورزی را رها کردند و به مراکز صنعتی روی آوردند و با توجه به ناچیز بودن مزد کارگران مرد، آنان مجبور بودند زنان و کودکان خود را نیز برای کار کردن به کارخانه‌ها بفرستند و به دلیل آن‌که در آغاز انقلاب صنعتی لازم نبود کارگران از مهارت خاصی بهره‌مند باشند، استفاده از کار زنان و کودکان مرسوم و متداول شد.^۲

ویل دورانت^۳ تاریخ‌دان آمریکایی در این زمینه می‌گوید: انقلاب صنعتی در درجه‌ی اول موجب شد که زن نیز صنعتی شود، تا به آنجایی هیچ‌کس خواب آن را هم ندیده بود. زنان، کارگران ارزان‌تری بودند و کارفرمایان، آنان را بر مردان سرکش و گران‌قیمت، ترجیح می‌دادند. یک قرن پیش در انگلستان کار پیدا کردن برای مردان دشوار بود، اما اعلان‌ها از آن‌ها می‌خواست که زنان و کودکان خود را به کارخانه‌ها بفرستند!!

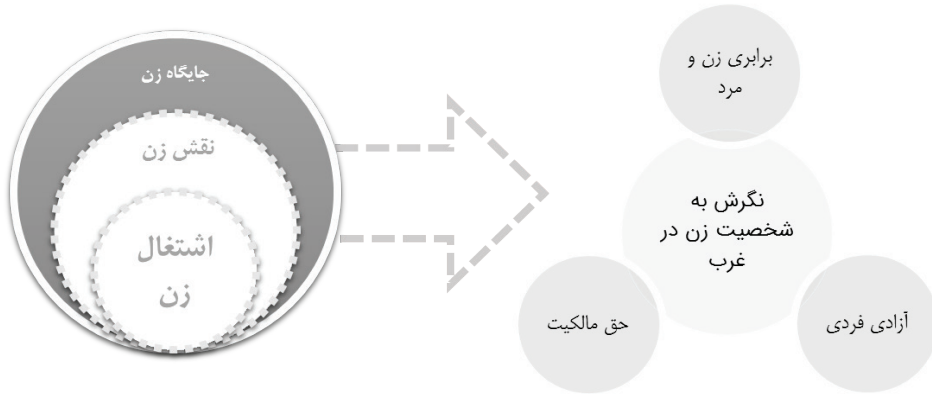
نخستین قانون در جهت آزادی زنان در سال ۱۸۸۲ وضع شد. به موجب این قانون، زنان بریتانیای کبیر از امتیاز بی‌سابقه‌ای برخوردار می‌شدند و آن این‌که حق داشتند پولی را که به‌دست می‌آوردند، برای

1. Liberalism

۲. عزت‌الله، عراقی، ۱۳۸۴، حقوق کار، ص ۵۲.

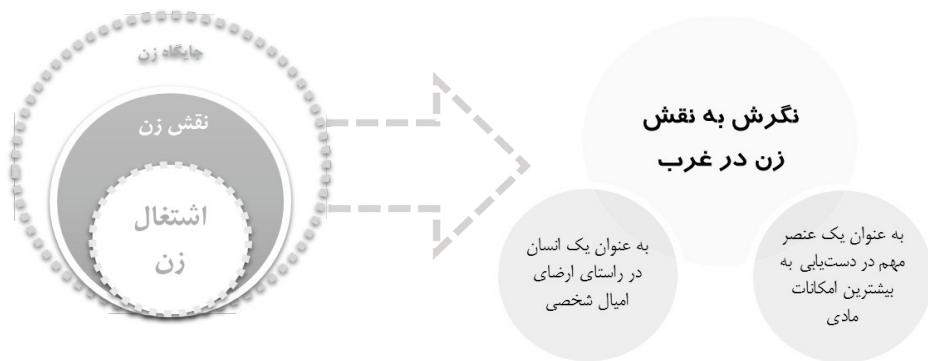
3. Will Durant

خود نگه دارند. این قانون اخلاقی را کارخانه‌داران مجلس عوام وضع کردند تا بتوانند زنان را به کارخانه‌ها بکشانند. از آن سال تا به امسال، سودجویی مقاومت‌ناپذیری غیرقابل کنترلی آنان را از بندگی و جان‌کندن در خانه رهانیده، و گرفتار جان‌کندن در مغازه و کارخانه کرده است^۱.



تصویر ۳۴- جایگاه زن در غرب

این نوع نگرش به شخصیت زن، کارکردهای خاصی را از او مطالبه می‌کند که متناسب با جایگاه او در این نظام فکری می‌باشد؛ او در واقع تأمین‌کننده نیازهای نظام سرمایه‌داری است.



تصویر ۳۵- نقش به زن در غرب

به عبارت دیگر، در واقع نقش زن در این نظام ارزشی به عنوان یک ابزار در راه ارضای امیال شخصی و یک عنصر مهم در دستیابی به بیشترین امکانات مادی تعریف می‌شود. امروزه در جوامع غربی، آن‌چنان به اشتغال زن در خارج از منزل توجه می‌شود که این امر به عنوان اولین و مهم‌ترین نقش زن مطرح شده است و نقش مادری و همسری و ادامه‌ی سنت‌های فرهنگی به عنوان نقش دوّم و فرعی و حاشیه‌ای مدّ نظر قرار گرفته است.

همچنین نوع نظام ارزشی حاکم بر جوامع غربی، دلایل ویژه‌ای برای اشتغال زنان چه از حیث فردی و چه از حیث اجتماعی پدید می‌آورد. افزایش مشارکت زنان در عرصه‌ی فعالیت اقتصادی و اشتغال در غرب بعد از انقلاب صنعتی، به سبب نیاز شدید جوامع صنعتی و نظام سرمایه‌داری به نیروی کار ارزان و فراوان و نیز نیاز بازار کار جدید به استفاده از ویژگی‌های خاص زنان در بازاریابی و تبلیغات اتفاق افتاد.

بدین منظور، غرب با نادیده‌گرفتن تفاوت‌های تکوینی و طبیعی زن و مرد، با ترویج شعارهایی مانند برابری و آزادی فردی، از یک‌سو در زنان تمایل به استقلال مالی و رقابت با مردان را در کسب توانمندی‌های ایشان ایجاد کرده و از سوی دیگر با تحقیر خانه‌داری، آنان را با انگیزه‌ی رهایی از کارهای منزل و کسب شخصیت اجتماعی به سوی اشتغال سوق می‌دهد.

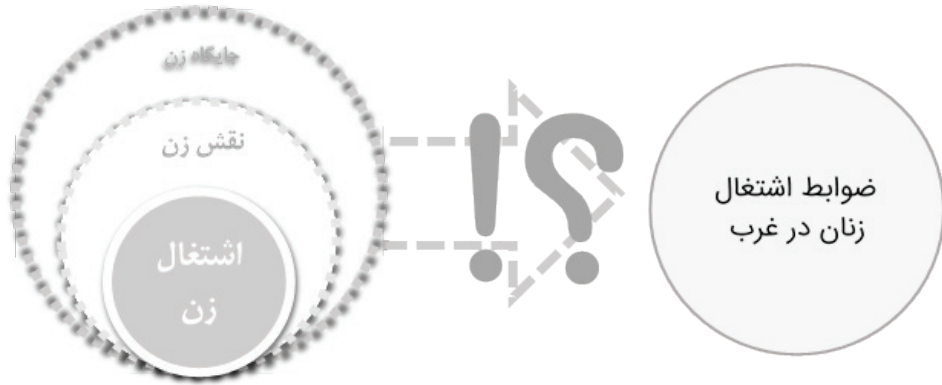
جوامع غربی با دلایل متعدد، زنان را به اشتغال خارج از منزل فرامی‌خوانند؛ در حالی که نه تنها هیچ ضابطه‌ای برای حضور زنان در این عرصه قائل نیستند، بلکه در پی برداشتن هر چه بیشتر قید و بندهای موجود می‌باشند و در این زمینه از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کنند.



تصویر ۳۶- دلایل اشتغال زنان در غرب

ضوابط اشتغال زنان در غرب

امروزه در جوامع غربی، حضور بی‌قید و شرط زنان دوشادوش مردان در عرصه‌ی اشتغال، با رواج بی‌بندوباری اخلاقی، سوء استفاده‌های جنسی و نیز با کمرنگ‌شدن نقش زنان در خانه و در تعامل با همسر و فرزندان، تضعیف بنیان خانواده را در پی داشته است.



تصویر ۳۷- ضوابط اشتغال زنان در غرب

از منظر غرب، اشتغال زن و کار اقتصادی او، به خودی خود موضوعیت دارد و لذا برای دستیابی به آن، سرشت و طبیعت تکوینی زنان نادیده گرفته می‌شود. از این رو در این جوامع، غالباً به جای این که اشتغال زنان در خدمت نهاد خانواده قرار گیرد، در تعارض و تقابل با آن قرار گرفته و در بسیاری از موارد، موجبات زوال نهاد مقدس خانواده را فراهم می‌آورد.

بسیاری از زنان به دشواری می‌توانند نقش کارمندی را با نقش مادری و همسری درآمیزند و هر سه نوع مسئولیت را به شکلی مناسب برعهده بگیرند. در بیشتر موارد، ضرورت‌های حرفه‌ای جایگاه اصلی را به خود اختصاص می‌دهد و تعهدات مادری و همسری به دست‌آورد می‌شوند. این حضور مداوم زنان در عرصه‌ی اشتغال و دور بودن از فضای خانه و نیز انجام کارهای سنگین و مردانه، موجب بیگانه‌شدن زنان با ویژگی‌ها و وظایف زنانه‌ی خود و به دنبال آن، ایجاد بحران هویت در آنان می‌شود!



تصویر ۳۸- آسیب‌های رویکرد غربی به اشتغال زنان

۲- دیدگاه سنتی

دیدگاه دیگری که متأسفانه از گذشته در بین برخی از اقلیتهای مذهبی جامعه‌ی ما به نام اسلام وجود داشته، دیدگاه سنتی می‌باشد. این نگاه در حالی با مذهب درآمیخته شده که بسیاری از اسلام‌شناسان و تحلیل‌گران دینی آن را نقد کرده و خلاف آموزه‌های اسلام می‌شمرند.



تصویر ۳۹- ضوابط اشتغال زنان در دیدگاه سنتی

این رویکرد حضور اجتماعی زنان را غیرضروری و ممنوع تلقی می‌نماید و تنها دلیل ممکن برای اشتغال بانوان را نیاز شدید مالی -به گونه‌ای که در غیر اشتغال به حرام بیفتند- می‌داند و آن را در صورتی تایید می‌کند که مقید به شرایط بسیاری از جمله عدم خروج از منزل، داشتن حداقل تراحم با وظایف همسری و مادری، عدم وجود هرگونه رابطه با نامحرم، اذن شوهر و عدم تداخل با کارهای منزل باشد.



تصویر ۴۰- آسیب‌های دیدگاه سنتی

این رویکرد نیز با محدود کردن بیش از اندازه و افراطی زنان، آسیب‌های فراوانی برای آنان و جامعه ایجاد کرده است. از یک سو، ایفای هر چه بهتر نقش مادری منوط به کسب آگاهی‌های لازم از فضای جامعه است و دور ماندن زنان از اجتماع، نتایجی چون عدم درک شرایط زمانه و فاصله گرفتن آنان از نسل فرزندان را به همراه خواهد داشت و به علاوه با محصور شدن زنان در محیط خانه، بسیاری از فرصت‌های رشد از آنان گرفته شده و احساس حقارت در آنان پدید می‌آید. از سوی دیگر نیز جامعه از بهره‌بردن از توانمندی‌ها و قابلیت‌های زنان - که نیمی از سرمایه‌ی انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند- در عرصه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... محروم می‌ماند و همچنین دور ماندن زنان از فضای قانون‌گذاری، موجب وضع قوانین بدون درک صحیح از وضعیت زنان می‌گردد^۱.

۱. شیما، صراف، اشتغال زنان از نگاه قرآن و سنت، و نظر فقهای گذشته و حال، ترجمه: عبدالله امینی، ص ۲۲.

۳- دیدگاه اسلام

برای درک بهتر ضوابط اسلام درباره‌ی زن و مسئله‌ی اشتغال، باید به مبانی اصیل و منابع صحیح و قابل اعتماد دین مراجعه نمود. متأسفانه ریشه‌ی بسیاری از کج‌فهمی‌ها و شبهات در نادیده‌گرفتن همین اصل مهم می‌باشد. در واقع هر زمان که به جای رجوع به مبانی، عملکرد افراد و عادات و عرف و یا سلاقی جایگزین گشته، قضاوت‌های نادرست و نتایج غلط، آسیب‌های جدی را به‌وجود آورده است. آنچه نظام ارزشی اسلام به عنوان زیربنای تفکر و قانون‌گذاری مطرح می‌نماید، از اساس هدف‌مندی جهان خلقت آغاز می‌شود. در دیدگاه الهی خداوند حکیم و علیم، خالق و مالک عالم است و به همین دلیل، اوست که برای زندگی بشر از ریزترین و ساده‌ترین تا بزرگ‌ترین و پیچیده‌ترین موضوعات دستورالعمل و برنامه ارائه می‌دهد.



تصویر ۴۱- هدفمندی هستی؛ پایه‌ی مبانی فکری اسلام

انسان با بینش الهی، خود را در نظامی هدفمند می‌بیند که تفاوت‌های تکوینی در آن حکیمانه طراحی شده‌اند. او در برابر قانون و برنامه‌ی الهی تسلیم است و اطاعت از آن را در راستای تعالی و رشد خود می‌داند. در چنین دیدگاهی، معیار ارزشمند بودن لذت فردی نیست و به جای انسان، خدا محور همه چیز است؛ لذا معیار مطلق (غیرنسبی) حق و حقیقت، قرب و رضای پروردگار است.

در چنین نظامی علی رغم وجود تفاوت‌ها، اهداف انسانی یکسان است و زنان و مردان در راستای رسیدن به آن تلاش می‌کنند؛ گرچه شارع به تناسب توانایی‌ها و براساس انتظار الهی برای هر یک از آن‌ها - به‌ویژه در محدوده‌ی خانواده- نقش‌های متفاوتی را تعریف نموده است.

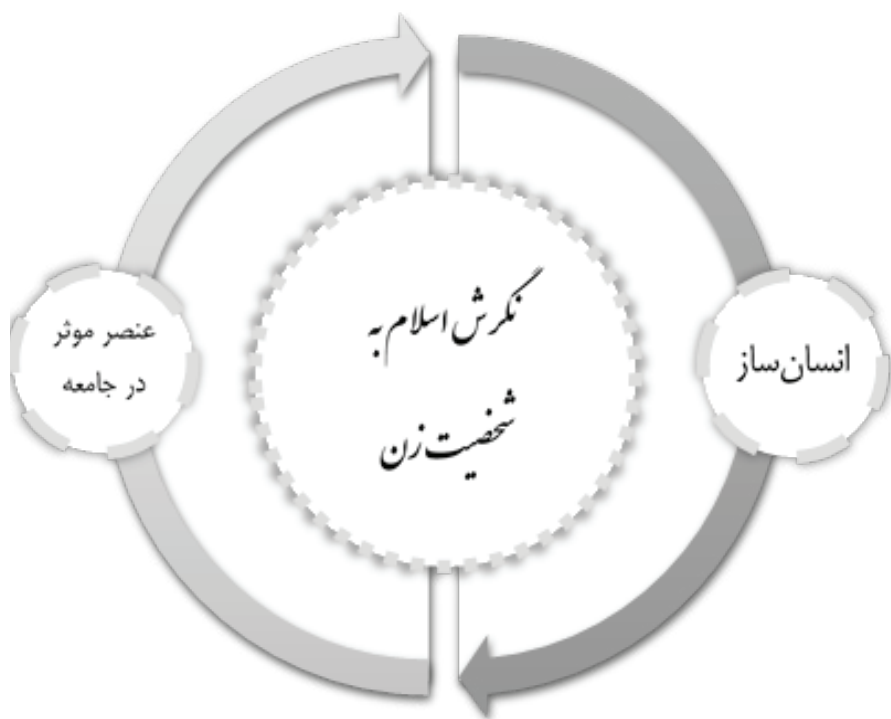
در این تقسیم‌بندی، سرپرستی امور اقتصادی و مدیریت به مردان سپرده‌شده و تربیت و مدیریت امور عاطفی و روانی به زنان واگذار شده است. و البته شبکه‌ی به‌هم‌پیوسته‌ای از دستورات اخلاقی و حقوقی، هر دو طرف را در ایفای وظیفه و تعهد خود حمایت می‌کند.

به عنوان مثال، اگر حفظ کیان خانواده یک اصل ضروری است، احکامی مانند حجاب و حقوقی مانند نفقه، زن را برای ایفای نقش اساسی خود در خانواده توانمند می‌سازد. حجاب با تفکیک محیط خانواده از اجتماع، فضای بیرون را برای فعالیت زن امن می‌کند و نفقه با حذف دغدغه‌های اقتصادی، فراغت پرداختن به فعالیت‌های زمان‌بر و حساس تربیتی را برای مادر خانواده فراهم می‌آورد.

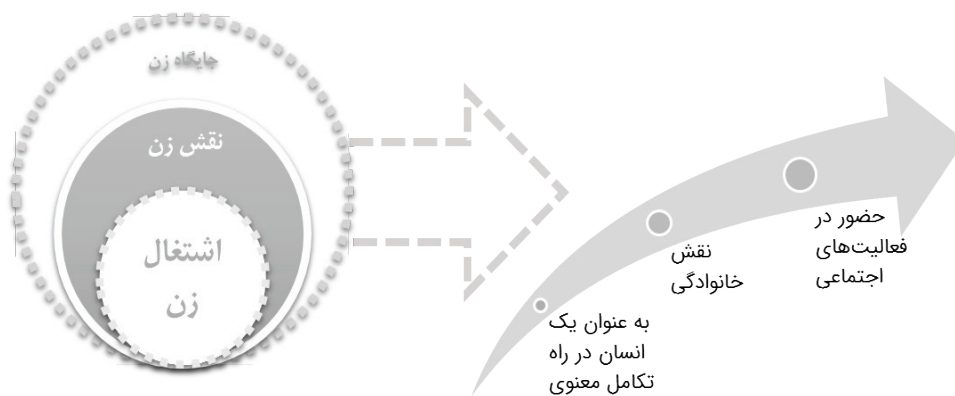
زن در دیدگاه اسلام عنصری انسان‌ساز است که البته باید از توانایی‌های او در عرصه‌ی اجتماع نیز بهره برد. او می‌تواند در همه‌ی عرصه‌های ارزشی و انسانی وارد شده و در جامعه موثر باشد؛ لیکن آن‌چه مهم است، رعایت اصول و ضوابطی است که جایگاه انسانی او را به مخاطره نیندازد. جامعیت، تنوع و برابری ارزشی زنان و مردان در این آیه شریفه از قرآن به وضوح بیان شده است:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ
وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ
وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا
(۳۵/ احزاب)

مردان و زنان مسلمان و مردان و زنان با ایمان و مردان و زنان عبادت‌پیشه و مردان و زنان راستگو و مردان و زنان شکيبا و مردان و زنان فروتن و مردان و زنان صدقه‌دهنده و مردان و زنان روزه‌دار و مردان و زنان پاکدامن و مردان و زنانی که خدا را فراوان یاد می‌کنند خدا برای [همه] آنان آمرزشی و پاداشی بزرگ فراهم ساخته است.

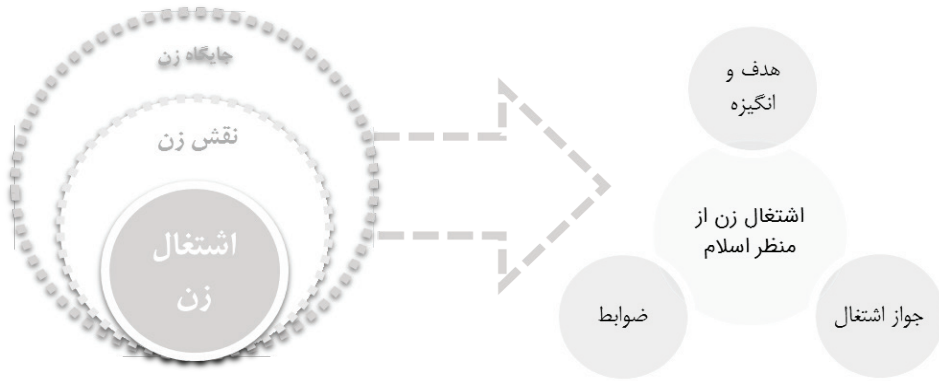


تصویر ۴۲- نگرش اسلام به شخصیت زن



تصویر ۴۳- نقش زن از منظر اسلام

بنابراین اسلام براساس جایگاه انسانی زن برای او نقش فردی، اجتماعی و خانوادگی تعریف می‌کند؛ نقش‌هایی که با مجموعه‌ی به‌هم‌پیوسته‌ای از روابط و آموزه‌های اخلاقی پشتیبانی می‌شود و البته با توجه به اهمیت آن‌ها، نسبت به هم دارای رتبه و اولویت می‌باشند.



تصویر ۴۴- اشتغال زن از منظر اسلام

بارزترین شکل حضور در فعالیتهای اجتماعی برای زنان، اشتغال است. به طور کلی اشتغال در اسلام، امری مقدس، همسو با هدف خلقت و در راستای تعالی و کمال انسانی است. در بینش اسلامی تنها انگیزه‌ی اشتغال، درآمدزایی نیست، بلکه کارکردن به عنوان یکی از راههای افزایش قابلیت و شکوفایی استعدادهای انسانی به شمار می‌رود^۱. برای شناخت نقطه نظر اسلام در خصوص اشتغال زنان، با توجه به جایگاه و نقش زن، پرداختن به اهداف و انگیزه‌های اشتغال در اندیشه‌ی اسلامی لازم به نظر می‌رسد.

۳- الف: انگیزه‌های اشتغال از دیدگاه اسلام

در فرهنگ دینی برای ترغیب مسلمانان به اشتغال، انگیزه‌های متعددی را برای آن برشمرده‌اند؛ که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۳- الف-۱: محبوبیت و قداست کار:

انجام کار، مطلوب خداوند است و همچون عبادت و جهاد در راه خدا مقدس است. مقام معظم رهبری در خصوص قداست کار می‌فرماید: «تقدس کار و تکریم کارگر باید در راس برنامه‌ها باشد و در منطق اسلام، کار، عمل صالح و عبادت است که این، جایگاه و ارزش کارگر را در نظام اسلامی نشان می‌دهد.^۱» آیه‌ی شریفه‌ی «فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (جمعه: ۱۰) نیز به اهمیت فعالیت اقتصادی و طلب روزی اشاره دارد، چنانچه مسلمانان را حتی در روز جمعه و بعد از اقامه‌ی نماز به این امر تشویق کرده است.^۲

۳- الف-۲: منفور بودن بی‌کاری:

علی‌رغم برخی تصورات که در آن‌ها کار امری پست شمرده می‌شود، اسلام انجام کار را بسیار ارزشمند دانسته و حتی با مأجور شمردن آن، تلاش جهت کسب منافع دنیوی و اخروی را به هم گره می‌زند. در مکتب اسلام، آن‌چه ناپسند و مذموم است، بی‌کاری بوده و روایات بسیاری بر این موضوع گواه هستند. در روایتی به نقل از ابی‌بصیر از امام صادق (ع) آمده است: «قال انَّ الله عز و جل يبغض كثرة النوم و كثرة الفراغ»، خداوند متعال بی‌کاری و پرخواهی بسیار را دشمن دارد.^۳

شخصی نزد امام صادق (ع) رفت و از حضرت درخواست دعا کرد تا خداوند رزق او را بدون زحمت عطا کند. حضرت در پاسخ فرمودند: «فقال لا ادعو لك اطلب كما امرك الله عز و جل»، برای تو دعا نمی‌کنم، همان‌گونه که خداوند دستور داده (با کار و تلاش) طلب روزی کن.^۴

در روایت دیگری آمده است: وقتی به امام صادق (ع) گفتند که فردی تجارت را رها کرده و مشغول دعا و عبادت است، فرمود: «فقال انه من فعل ذلك لم يستجب (الله - فقيه) له عليكم بالطلب»، وای بر او، آیا نمی‌داند دعای کسی که طلب روزی را ترک کند، مستجاب نمی‌شود.^۵

۱. بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با کارگران، کارآفرینان نمونه و مسئولان وزارت کار ۱۳۸۷/۲/۶.

۲. ناصر، مکارم شیرازی و جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۳، تفسیر نمونه، ج ۲۴، صص ۱۲۷-۱۲۸.

۳. محمد بن یعقوب، کلینی، ۱۳۶۵، الکافی، ج ۵، ص ۸۴.

۴. همان منبع، ج ۵، ص ۷۸ و ابوجعفر محمد بن حسن، طوسی، ۱۳۵۶، التهذیب الاحکام، ج ۶، ص ۳۳۴.

۵. کلینی، ۱۳۶۵، الکافی، ج ۵، ص ۸۴ و طوسی، ۱۳۵۶، التهذیب، ج ۶، ص ۳۳۳.

در مکتب اسلام، ترک کسب و کار حتی به بهانه‌ی عبادت، مذموم و تأمین معاش و تلاش برای کسب روزی مقبول و پسندیده است؛ که در روایات بسیاری هم به آن پرداخته شده است. برای نمونه، امام صادق(ع) از یاران خود درباره‌ی وضعیت معیشتی فردی سوال نمود. گفتند: به عبادت می‌پردازد و معاش او را برادرش تأمین می‌کند. حضرت فرمودند: «وَاللَّهِ لَلَّذِي يَقُوتُهُ أَشَدَّ عِبَادَةً مِنْهُ»، به خدا سوگند! آنکه معاش او را تأمین می‌کند از او عابدتر است.^۱

۳- الف-۳: وجوب کسب روزی حلال:

از واجبات مسلم بر هر فرد مؤمن، انجام کار برای تأمین زندگی خود و خانواده است.^۲ گروهی از یاران رسول خدا به هنگام نزول آیه‌ی «وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا»، در خانه‌های خود ماندند و به عبادت پرداختند و گفتند روزی ما تأمین شده است. وقتی خبر به ایشان رسید، فرمودند: به یقین من دشمن دارم کسی را که دهانش را به سوی پروردگارش بگشاید و بگوید: به من روزی بده ولی با کار و تلاش آن را نجوید، [هر کس چنین کند، دعای او مستجاب نمی‌شود. بر شما باد طلب روزی و کوشش در کسب آن].^۳

در نقلی دیگر از پیامبر اکرم(ص) آمده است که: «العبادة سبعون جزءاً أفضلها طلب الحلال»، عبادت هفتاد پاره است و برترین آن، طلب روزی حلال است.^۴ و در جایی دیگر آمده که عبادت هفتاد جزء است، که نه جزء آن در طلب روزی حلال است.^۵

پیامبر اکرم(ص) می‌فرماید: «من أكل من كدّ يده حلالاً فتح له أبواب الجنة يدخل من أيها شاء» هر که از دسترنج حلال خویش بخورد، درهای بهشت برایش گشوده شود تا از هر یک که می‌خواهد درآید.^۶

۳- الف-۴: وظیفه‌ی اجتماعی انسان و خدمت‌رسانی به جامعه:

مسئولیت اجتماعی شخص مؤمن، رفع نیازهای جامعه در حد توان است. برآوردن نیازهای جامعه، واجب کفایی است و شخص باید در برآوردن آن بکوشد.

۱. کلینی، ۱۳۶۵، الکافی، ج ۵، ص ۷۸ و طوسی، ۱۳۵۶، التهذيب، ج ۶، ص ۳۲۴.

۲. مرتضی، فرید، ۱۳۶۶، الحديث: روایات تربیتی از مکتب اهل بیت (ع)، ج ۲، ص ۸.

۳. عوالی، ج ۲، ص ۱۰۸.

۴. کلینی، ۱۳۶۵، الکافی، ج ۵، صص ۷۸ و ۸۴، طوسی، ۱۳۵۶، التهذيب، ج ۶، ص ۳۲۳.

۵. ابی جعفر محمد بن علی بن الحسین، ابن بابویه، (شیخ صدوق)، ۱۳۶۱، معانی الاخبار، ص ۳۶۷.

۶. شعیری، محمدین محمد، بی‌تا، جامع الاخبار، نجف اشرف المطبعة الحیدریه

پیامبر اکرم (ص) فرمود: «قَضَاءُ حَاجَةِ الْمُؤْمِنِ أَفْضَلُ مِنْ طَوَافٍ»، به خدا قسم! برآوردن حاجت مؤمن بالاتر و بهتر از طواف است.^۱ در روایتی مشابه از امام صادق (ع) نیز آمده است که «مشی المسلم فی حاجة المسلم خیر من سبعین طوافاً بالبيت الحرام»، حرکت مسلمان در مسیر برآوردن حاجت مسلمان دیگر از هفتاد طواف خانه خدا بهتر است.^۲

در روایتی از امام صادق (ع) آمده است که خداوند متعال فرموده است: «الْخَلْقُ عِيَالِي فَأَحْبُّهُمْ إِلَيَّ الْأَطْفَالُ بِهِمْ وَأَسْأَهُمْ فِي حَوَائِجِهِمْ»، مردم خانواده من هستند، پس محبوب‌ترین آنان پیش من کسانی‌اند که با مردم مهربان‌تر و در تأمین نیازهای آنان کوشاتر باشند.^۳

۳- الف- ۵: رشد عقلانی:

کار، وسیله‌ی کسب تجربه انسان است و بر رشد عقلانی و اجتماعی او می‌افزاید. در روایتی از امام صادق (ع) آمده که ایشان می‌فرمایند: «التجارة تزيد في العقل»، تجارت عقل را رشد می‌دهد.^۴

۳- الف- ۶: کسب آرامش روحی:

انسان با کسب درآمد از نظر روحی آرامش می‌یابد، زیرا فرد نیازمند، از نظر روحی در اضطراب و نگرانی است. پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: «انسان هرگاه نیازهای خود را تأمین کند، آرام می‌گیرد».^۵

۳- الف- ۷: سلامت جسم:

با کار، اعضای انسان توان خود را بروز می‌دهند و تقویت می‌شوند. در روایتی از امیرالمؤمنین علی (ع) آمده است: «من يعمل يزدد قوه»، هر کس کار کند، بر توان او افزوده می‌شود.^۶

۳- الف- ۸: رفع فقر و تأمین اجتماعی نیازمندان:

با کار و تلاش، فقر دفع می‌شود. کسب درآمد باعث می‌شود فرد بتواند به دیگران کمک کند. فرد باید در بعد اجتماعی مفید و مؤثر باشد.

۱. طوسی، ۱۳۵۶، التهذيب، ج ۵، ص ۱۲۰.

۲. محمد بن حسن، حر عاملی، ۱۴۱۶، وسائل الشیعه فی تحصیل مسائل الشیعه، محقق: محمد رضا، حسینی جلالی، ج ۱۶، ص ۳۶۵.

۳. همان، ج ۱۶، ص ۳۶۷.

۴. کلینی، ۱۳۶۵، الکافی، ج ۵، ص ۱۴۸.

۵. حسن بن علی، ابن شعبه، ۱۳۸۲، ترجمه: صادق، حسن‌زاده، تحف العقول، ص ۶۳۵.

۶. عبدالواحد بن محمد، آمدی تمیمی، ۱۴۱۰، غررالحکم و درر الکلم، تصحیح: سید مهدی، رجائی، ص ۵۹۰.

به نقل ابوحمزه از امام باقر(ع): «من طلب (الرزق) الدنيا استعفافاً عن الناس و توسيعاً على أهله و تعطفاً على جاره لقي الله عز و جل يوم القيامة و وجهه مثل القمر ليلة البدر»، هر کس برای بی‌نیازی از مردم و تلاش برای رفاه خانواده و مهربانی و خیرخواهی به همسایه در طلب مال و امکانات زندگی برآید، روز قیامت در حالی که صورتش همچون بدر درخشان است، خداوند را ملاقات می‌کند.^۱

۳-الف-۹: شکل‌گیری هویت انسان:

به دلیل این که کار وسیله‌ی به فعلیت رساندن توانایی‌های انسان است، نقش مؤثری در شکل‌گیری تصور فرد نسبت به خود و احساس عزت وی ایفاء می‌کند. احساس استقلال که فرد به واسطه‌ی انجام کار و حرفه کسب می‌کند، زمینه‌های شکل‌گیری هویت سالم و متمایز او را فراهم می‌آورد. بنابراین فرد مسلمان کار خود را وسیله‌ی شکل‌دهی هویت فردی و اجتماعی خویش می‌داند. او احساس می‌کند هویت اجتماعی، ملی و استقلال و عزت اجتماعی و ملی جامعه در گرو کار وی و دیگر اعضای جامعه است.



تصویر ۴۵- انگیزه‌ی اشتغال از منظر اسلام

۳-ب: جواز اشتغال بانوان

مسئله‌ی دیگری که پس از اهمیت کلی برای کار، در مورد اشتغال زنان در اسلام حائز اهمیت است، دلایل و شواهدی است که جواز حضور اجتماعی و اشتغال زنان در اسلام را ثابت می‌کند. اهمیت این مسئله از آن جهت است که عده‌ای با استناد به آیات و روایات، حضور اجتماعی و اشتغال زنان را مذموم می‌شمارند. در ادامه به ذکر شواهدی از آیات، روایات و سیره‌ی معصومین در این خصوص می‌پردازیم:

۳-ب-۱: جواز اشتغال زنان در قرآن:

«وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا وَ سَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا.» (نساء ۳۲)

آیه‌ی کریمه بر جواز اشتغال زنان دلالت دارد؛ زیرا حلال بودن اکتساب - یعنی تحصیل درآمد - مفروض گرفته شده و سپس درباره‌ی درآمد حاصل از آن اظهار نظر شده است.

آیت‌الله جوادی آملی در این زمینه می‌نویسند: «باید عنایت داشت که قرآن کریم هر جا بر اهمیت یک امر مشترک میان زن و مرد تأکید دارد، آن را برای هر یک جداگانه ذکر می‌کند. در بسیاری از موارد، قرآن امر مشترک میان مرد و زن را با یک عبارت بیان می‌کند؛ اما در نمونه‌های برجسته، برای هر یک عبارت ویژه می‌آورد. از این‌جا می‌توان دریافت که آزادی کسب و کار از اهمیت به‌سزایی بهره دارد، و گرنه خداوند می‌فرمود: «لکل نصیب مما اکتسب»^۱»

ذکر داستان دختران حضرت شعیب (ع) نیز نمونه‌ای از فعالیت اقتصادی بانوان با رعایت قوانین و ضوابط دینی و الهی است.

۳-ب-۲: جواز اشتغال زنان در روایات:

رسول اکرم (ص) می‌فرمایند: «طلب الحلال فریضه علی کل مسلم و مسلمه»^۲ که طلب مال حلال از راه کسب و کار را نیز شامل می‌شود.

در جای دیگر آمده است: «رخص رسول الله (ص) فی خروج النساء العواتق العیدین للتعرض الرزق» (فرستاده خدا (ص) به زنان جوان اجازه دادند تا در مراسم عید فطر و قربان (از منازل خود) خارج شوند و برای تهیه ی روزی، بساط بگسترانند.^۳)

۳-ب-۳: جواز اشتغال زنان در سیره:

سیره و نوع رفتار پیامبر (ص) در مواجهه با اشتغال زنان در عصر رسالت، به خوبی گویای جواز کار زنان است. صنایع دستی، نخ ریزی، پارچه‌بافی، تجارت، بازرگانی، فروشندگی، پرستاری و امدادگری، نانواپی و چوپائی از جمله مشاغل زنان در عصر رسالت بوده و حضرت از این کارها نهی نفرموده‌اند.^۴ در تفسیر المیزان آمده است: پیامبر، زنان را از امور غیر عامه از قبیل تعلیم و تعلم، کسب و پرستاری بیماران و مداوای آنان منع نفرموده‌اند. سیره‌ی نبوی بسیاری از این کارها را تأیید کرده است.^۵

۱. عبدالله، جوادی آملی، ۱۳۷۵، فلسفه حقوق بشر، صص ۱۹۲-۱۹۳.

۲. محمد باقر، مجلسی، ۱۴۰۳، بحارالانوارالجامعه لدرراخبارالائمة الاطهار(علیهم السلام)، ج ۱۰۰، باب «الحث علی الحلال»، ح ۳۵ و معجم موضوعی بحارالانوار، ص ۹.

۳. همان منبع، ج ۹۰، ص ۳۷۴، روایت ۲. باب اول.

۴. محسن، سعیدزاده، ۱۳۷۴، مشاغل زنان در عصر رسالت، مجله پیام زن، شماره ۳۸، صص ۱۴ و ۱۵.

۵. سید محمدحسین، طباطبائی، ۱۳۶۷، تفسیر المیزان، ترجمه: سید محمدباقر، موسوی همدانی، ج ۴، ص ۵۴۹.

۳-ج: ضوابط اشتغال زنان

در نظام فکری اسلام، گرچه جواز اشتغال زنان صادر شده است، اما حضور زنان در عرصه‌ی اشتغال در چارچوب ضوابطی خاص مورد تأیید می‌باشد. این ضوابط در حقیقت برای رعایت مصالحی مهم‌تر و برای حفظ جایگاه و نقش اصلی زن در نظام آفرینش وضع شده‌اند.^۱

در نگرش اسلام، همیشه «انسان» و هدایت او مدنظر بوده و از آنچه موجب انحراف انسان از مسیر هدایت باشد، نهی شده است. شاخص‌ها و معرف‌های تعیین‌کننده‌ی جایگاه زن در جامعه‌ی اسلامی، با جهان‌بینی توحیدی و نگرش به انسان با آن‌چه در غرب می‌گذرد، اصولاً متفاوت است.

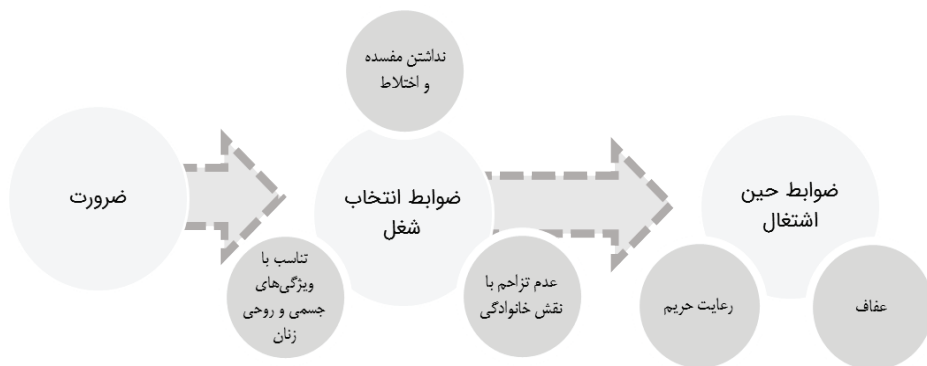
در فرهنگ اسلامی با وجود آزادی انتخاب شغل و کار برای زنان مسلمان و حق مالکیت و فعالیت اقتصادی برای آن‌ها، آن‌چه به نقش و پایگاه زن در جامعه اسلامی معنا و هویت می‌بخشد، فعالیت‌های مادی و اقتصادی به معنای غربی آن نیست، بلکه فعالیت اقتصادی زنان در جامعه‌ی اسلامی با حفظ هویت دینی و گوهر عفت و تقواست. اسلام از زن می‌خواهد تا قبل از ورود به عرصه‌ی اشتغال به این سؤال پاسخ دهد که هدف او از ورود به این عرصه چیست؟ به عبارت دیگر چه ضرورت فردی یا اجتماعی‌ای وی را به اشتغال ترغیب می‌کند؟ سپس در مرحله‌ی انتخاب شغل نیز لازم است شغلی را انتخاب کند که متناسب با ویژگی‌های جسمی و روحی او باشد. اشتغال زن، در مشاغل مردانه و سخت که با ویژگی‌های جسمی آنان متناسب نیست و نیز مشاغلی که تحقیر شخصیت زن را به همراه دارند، مذموم شمرده شده است.

همچنین شغل زن نباید در تعارض با نقش‌های مادری و همسری وی باشد. توجه به این نکته ضروری است که محیط کاری که انتخاب می‌شود، مختلط نباشد و از این جهت آسیبی متوجه زنان نباشد.^۲ در حین اشتغال نیز به‌طور مستمر رعایت حریم محرم و نامحرم و حفظ عفاف در محیط کاری لازم است. مقام معظم رهبری در این زمینه می‌فرمایند: «اسلام با کار کردن زنان نه تنها موافق است، بلکه تا آن‌جایی که با شغل اساسی او که مهم‌ترین شغل اوست - یعنی تربیت فرزند و حفظ خانواده - مزاحم نباشد، شاید لازم هم می‌داند»^۳. به این ترتیب بر خلاف نظام غربی که بر تشویق بدون ضابطه به اشتغال تأکید می‌کند، اسلام به شدت بر رعایت ضوابط شرعی - قبل از انتخاب شغل و در حین کار - اصرار می‌ورزد.

۱. قاسم علی، صداقت، ۱۳۸۶، بررسی شرایط و محدودیت‌های حق کار زنان از منظر فقه و حقوق، جامعه مجازی حقوق دانان.

۲. فضل‌الله، موسوی و کتابون، رهوری، ۱۳۸۳، بررسی تطبیقی شرایط کار زنان، مجله دانشکده حقوق، شماره ۶۴، ص ۱۹۲.

۳. بیانات مقام معظم رهبری در مراسم سالگرد امام خمینی (ره)، ۱۴/۳/۱۳۷۶.



تصویر ۴۶- مقتضیات اشتغال زن از دیدگاه اسلام

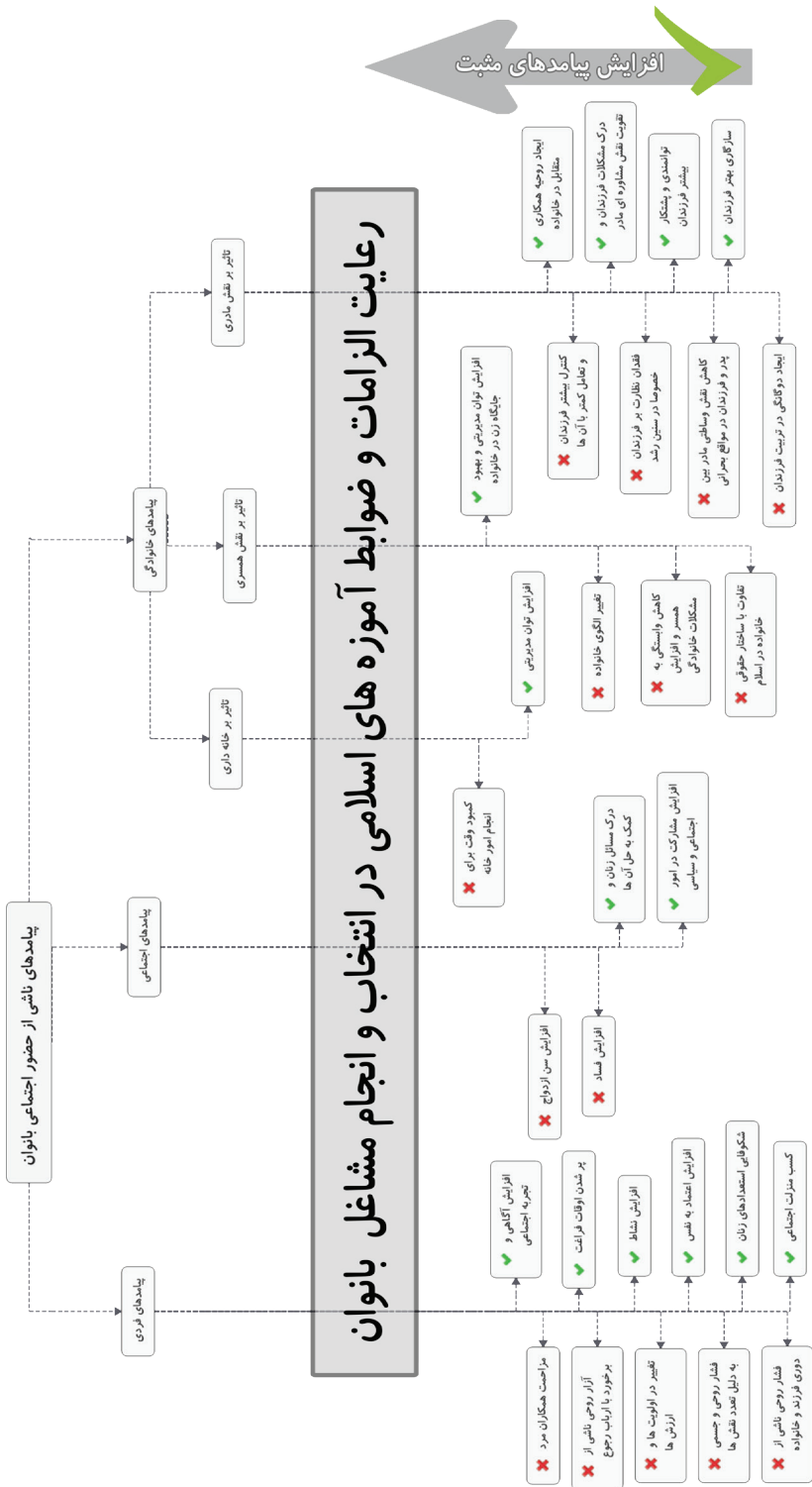
براساس آنچه گفته شد می‌توان نتیجه گرفت که اسلام در یک نظام هماهنگ، منسجم و معنی‌دار برای حیات اجتماعی زنان و همچنین اشتغال ایشان به عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های زندگی اجتماعی، دارای ضابطه و برنامه است.

معیارها و ضوابط دیدگاه اسلامی در موضوع اشتغال بانوان در قالب احکام شرعی و قوانین حقوقی و دستورالعمل‌های اخلاقی ارائه شده‌اند. در حقیقت می‌توان با دقت در مجموعه‌ی این بایدها و نبایدها و تطبیق هوشمندانه آن‌ها با شرایط و مصادیق روز، مدل کاملی از چگونگی حضور و اشتغال زنان در عرصه‌ی اجتماع را استخراج نمود.

در فصل قبل تلاش شد تا پیامدهای مثبت و منفی اشتغال زنان در ابعاد مختلف بررسی شود و پس از آنالیز ارتباطات و تأثیرات متقابل آن‌ها، فهرستی از آن‌چه در این وادی فرصت و با تهدید تلقی می‌گردد ارائه گردد. در اینجا با عنایت به مطالبی که از مقایسه مبانی تئوریک دیدگاه اسلام و غرب بیان گردید، و با توجه به ضوابط و معیارهای شرعی، مجدداً همان نمودارها بازخوانی می‌شود. آنچه مهم است اینکه با وارد نمودن شروط و ضوابط و دستورالعمل موجود در آموزه‌های اسلامی و بررسی مجدد نتایج، به‌وضوح ملاحظه می‌گردد که باور به مفاهیم دینی، عمل به آن‌ها و در نظر گرفتن چارچوب‌های منطقی و مستدل شرعی به دور از افراط و تفریط در تنظیم فضای اشتغال زنان موجب می‌شود پیامدهای منفی و آسیب‌های این پدیده، (اعم از این که برای خود فرد، خانواده‌ی او و یا محیط کار و جامعه متصور باشد) به شدت کاهش یابد و حتی می‌توان ادعا نمود که با رعایت صحیح و دقیق این ضوابط، عوارض منفی به سمت صفر میل خواهد کرد. از طرف دیگر اثرات و پیامدهای مثبتی که از به‌کارگیری زنان به عنوان سرمایه‌های انسانی جامعه مورد انتظار بوده و چه در مباحث نظری و چه براساس تجربه ثابت شده و انکارناپذیر هستند، در فضای ارزشی و با رعایت دقیق ضوابط، افزایش می‌یابند و این فرآیند، کارآیی و بهره‌وری را به بالاترین سطح مطلوب سوق می‌دهد.

نمودارهای صفحات بعد این موضوع را نشان داده‌اند.

رعایت الزامات و ضوابط آموزه های اسلامی در انتخاب و انجام مشاغل بانوان

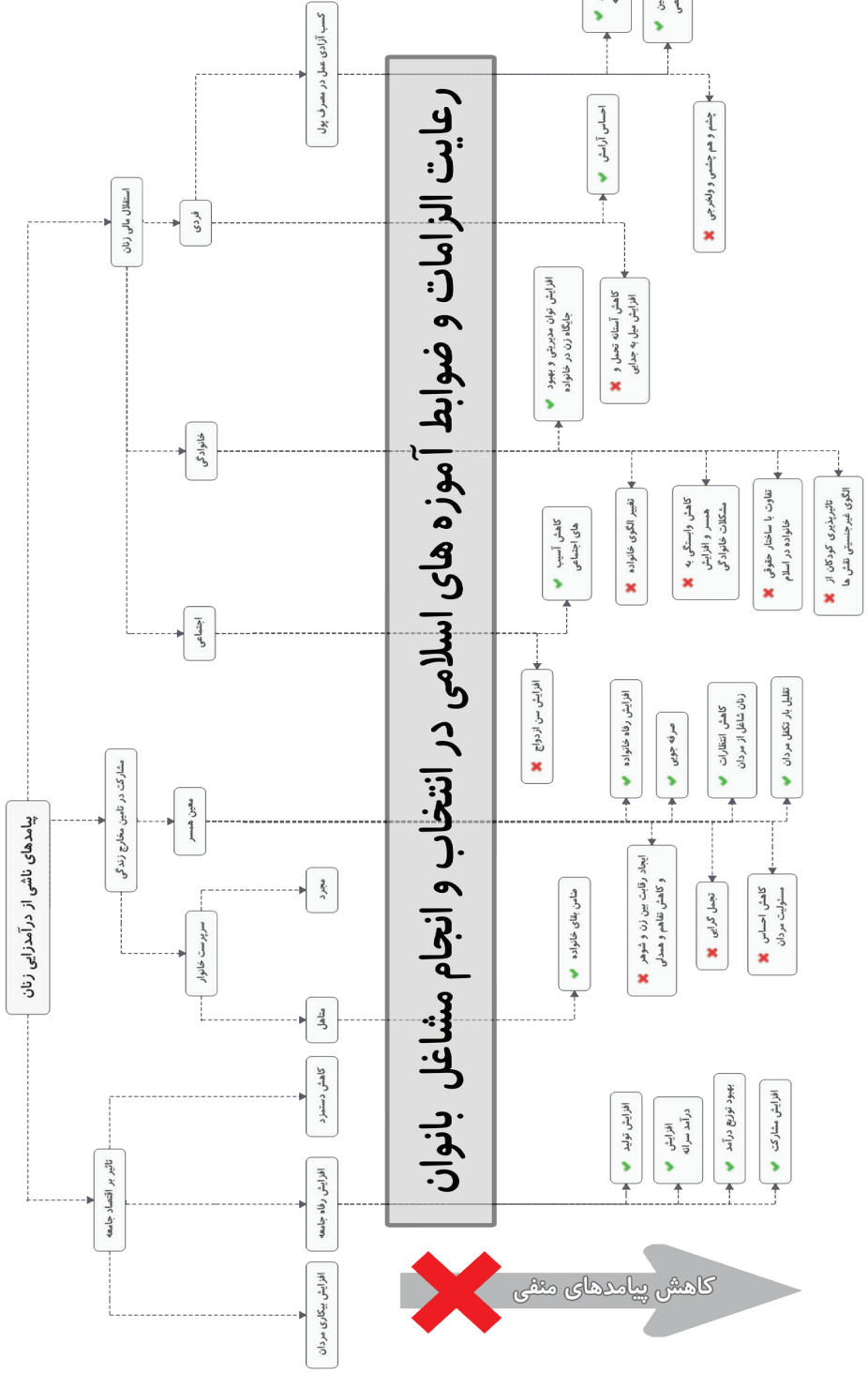


افزایش پیامدهای مثبت

کاهش پیامدهای منفی



رعایت الزامات و ضوابط آموزه های اسلامی در انتخاب و انجام مشاغل بانوان



فصل چهارم

نتیجه گیری

براساس آنچه در فصل‌های گذشته ذکر شد، چنین به نظر می‌رسد که بسیاری از آنچه به عنوان تبعات و پیامدهای منفی اشتغال زنان شمرده می‌شود، به دلیل تشکیل زاویه‌ی انحرافی است که مابین مدل کنونی اشتغال بانوان در کشور ما، که مدلی وارداتی از غرب می‌باشد، با الزامات و اقتضائات بومی و ارزشی همین جامعه، به وجود آمده است.

در فضای پس از انقلاب، هرچند زنان به تحصیل و مشارکت اجتماعی فراخوانده شدند، اما الگویی بومی از مشارکت اجتماعی براساس شاخص‌های اسلام طراحی نشده بود و نظام آموزشی نیز فاقد شاخص‌های جنسیتی لازم برای جهت‌دهی صحیح به توانایی و استعداد‌های نسل جوان بود، از این رو الگوی غیربومی مشارکت زنان رواج یافت. از سوی دیگر، عقب‌ماندگی ایران در کسب رتبه‌ی مناسب از نظر شاخص‌های توسعه‌یافتگی و تلاش برای جبران این عقب‌ماندگی، الگوبرداری از سیاست‌های حاکم بر کشورهای توسعه‌یافته در زمینه‌ی مشارکت زنان را شتاب بیشتری بخشید، بدون توجه به این نکته که: اولاً، این سیاست‌ها بر مبنای اصول فلسفی خاصی استوار است که با فرهنگ و اعتقادات جامعه‌ی ما سازگار نیست و ثانیاً، بالابردن میزان توسعه‌یافتگی بر پایه‌ی اصول غربی، معضلات بزرگ اجتماعی، مانند فروپاشی بنیان خانواده را در پی خواهد داشت.

از این رو در راستای افزایش آثار مثبت و کاهش پیامدهای منفی در مدل اشتغال زنان و به منظور استفاده‌ی مؤثر و بهینه از این سرمایه‌ی عظیم انسانی، لزوم ایجاد تغییراتی بنیادین در این زمینه احساس می‌شود. ضرورت این تغییرات حتی از سوی جوامع غربی که خود، طراح شعار برابری جنسیتی و مدافع حضور بی‌قید و شرط زنان همانند مردان در عرصه‌ی اشتغال بوده‌اند، نیز احساس شده و اکنون، دنیا شاهد دومین موج بیداری و آگاهی زنان در این زمینه است. به عنوان مثال دیدگاه یک خانم صاحب‌نظر آمریکایی که فعالیت‌هایش را پس از بچه‌دار شدن کاهش داده است، جالب است که می‌گوید: «ما به کودکان خود در این جامعه همه چیز می‌دهیم. اما آنچه به آن‌ها نمی‌دهیم، ارزش‌ها، سنت‌ها، وقت و از همه مهم‌تر همراه مادر بودن است و آن چیزی است که کودکان امروز، تشنه‌ی آن هستند.»^۱

پس از تجارب تلخ جهانی در تزلزل بنیان خانواده و بی‌ثباتی و تخریب ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی، تدابیر برخی کشورها در سطوح حکومتی و قانون‌گذاری به منظور بازگشت زنان به جایگاه حقیقی خود یعنی تربیت کودکان و مدیریت خانواده قابل توجه است.

بدین منظور، آلمان طی سال‌های اخیر تمرکز ویژه‌ای بر شغل‌های درون منزل و روش‌های دورکاری برای زنان داشته است. در اتریش، جمهوری چک، فنلاند و مجارستان نیز برای مادران شاغل صاحب فرزند تسهیلات متنوعی در نظر گرفته شده‌اند. انگلیس، ژاپن، سوئیس و هلند نیز کار موقت و پاره‌وقت را برای مادران پیشنهاد می‌کنند. تأمل در این روند جدید در کشورهای جهان و سازگاری تامل برانگیز آن با تعالیم اسلامی، علاوه بر این که موجبات بالیدن مسلمانان به فرامین دین مبین اسلام را فراهم می‌آورد، باید زمینه‌ساز ایجاد انگیزه در آنان در راستای اجرای این فرامین گردد.

در همین راستا، قوانین جمهوری اسلامی ایران در مقدمه و اصل‌های دهم، چهل و سوم و بیست و یکم قانون اساسی، همچنین ماده‌ی ده از سیاست‌های اشتغال زنان، مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی و منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان، حاکمیت را موظف نموده است که الگویی شایسته از حضور کیفی، متوازن و تأثیرگذار زن ایرانی در خانه و اجتماع را به نمایش بگذارد و ضمن برطرف نمودن دغدغه‌ها و کاهش بار نقش‌های متعدد بر بانوان، زمینه را برای بهره‌مندی جامعه از توان و استعداد ایشان فراهم نماید. بدیهی است، حرکت بنیادین در این عرصه، طراحی مدل اسلامی-ایرانی اشتغال زنان است که با شرایط فرهنگی و دینی جامعه ما سازگار باشد. طبیعتاً طراحی چنین مدلی، فرایندی پیچیده و زمان‌بر و نیازمند مقدمات فراوانی است که تحقق آن را در یک بازه‌ی زمانی نسبتاً طولانی ممکن می‌سازد. از سوی دیگر، با توجه به تأثیرات مخرب مدل کنونی اشتغال بر بنیان خانواده، ارائه‌ی راهکارهای موقت (کوتاه مدت و میان مدت) تا زمانی که طراحی مدل بومی اشتغال تهیه شود، برای اصلاح وضعیت فعلی، اجتناب‌ناپذیر است؛ بنابراین ضروری است در حد امکان و با استفاده از راهکارها و رهنمودهایی که آموزه‌های اسلامی و نیز عملکرد بانوان موفق در اختیار ما قرار می‌دهد، شرایط موجود را به شرایط مطلوب نزدیک کنیم.

بر اساس پیمایش آثار و تحقیقات موجود و همچنین اخذ نظرات خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه، مجموعه راهکارها و اقدامات پیشنهادی، معطوف به گروه‌های مختلف مخاطبین، با تقسیم بندی ذیل به اختصار ارائه می‌گردد:

● **توصیه به خود فرد؛** اولین و مهم‌ترین گروه مخاطب در این زمینه خود فردی است که نقش اول را در بحث اشتغال برعهده دارد. یعنی خانمی که در آستانه‌ی تصمیم‌گیری برای آغاز یا ادامه‌ی امر اشتغال می‌باشد. لذا مجموعه‌ای از توصیه‌ها در دو بخش برای بانوانی که از قبل شغلی را انتخاب کرده‌اند و به آن اشتغال دارند و برای آن دسته از بانوانی که هنوز وارد عرصه اشتغال نشده و در آستانه انتخاب هستند، ارائه می‌گردد تا بتوانند با وسعت دید و در نظر گرفتن حداکثر مؤلفه‌ها در الگوریتم تصمیم‌گیری، راه‌حل و مدل مناسبی را براساس شرایط و اقتضات خود و خانواده‌شان اختیار نمایند.

● **توصیه به خانواده؛** همسر و فرزندان زن شاغل دومین گروه مخاطب هستند. آنان علاوه بر آنکه در معرض پیامدها و آثار اشتغال مادر خانواده قرار می‌گیرند، در تصمیم‌گیری و بهینه‌سازی وضعیت نیز نقش دارند. لذا لازم است مجموعه‌ای از نکات و توصیه‌ها در این زمینه به آنها ارائه گردد.

● **توصیه به کارفرما؛** در واقع طرف دوم پدیده اشتغال بانوان که تقاضای بازار کار از جانب او عرضه می‌گردد، کارفرما است. کارفرما چه مدیر دولتی باشد یا صاحب شرکت و بنگاه خصوصی، نقش مهمی در جذب نیروی کار، تنظیم روابط، شرح وظایف شغلی و شرایط حاکم بر محیط کار دارد. بنابراین در راستای حل مشکلات و کاهش آسیب‌های اشتغال زنان لازم است که کارفرما نیز توجه شده و همکاری‌های لازم را بنماید.

توصیه به مدیران و مسئولان؛ مدیریت کلان کمی و کیفی اشتغال زنان، خط‌مشی‌گذاری و طراحی ساختارهای مناسب و حتی فرهنگ‌سازی صحیح، وظیفه حاکمیت جامعه است، ضروری است که مدیران و مسئولان دخیل در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی نسبت به الزامات و اقتضائات این موضوع اشراف داشته باشند تا اولاً مبانی تئوریک مشترکی در ذهنیت آنها شکل بگیرد و ثانیاً برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های حاکمیتی معطوف به بهره‌گیری از فرصت‌ها و استفاده بهینه از توانمندی بانوان در عرصه اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی باشد و اعمال سلیقه‌های شخصی، سیاسی و یا تقلید محض از رفتارهای غربی و بین‌المللی به حداقل کاهش یابد.

۱- توصیه به فرد

۱-الف: توصیه در هنگام تصمیم‌گیری برای آغاز اشتغال

قبل از هر چیز لازم است خانمی که درصدد انتخاب شغل و ورود به بازار کار است، با بررسی دقیق شرایط خود و خانواده‌اش و با در نظر گرفتن مبانی اعتقادی و ضوابط و محدودیت‌های شرعی به تفکر بپردازد. این توصیه هر چند ساده و بدیهی به نظر می‌رسد، عمدتاً گام مغفول مانده‌ی فرآیند تصمیم‌گیری زنان برای اشتغال در جامعه ما به شمار می‌رود! زیرا معمولاً دخالت پیش‌فرض‌ها و پذیرش کلیشه‌های ذهنی موجود چنان تاثیرگذارند، که فرد اساساً در اصل موضوع و دلایل واقعی آن نمی‌اندیشد و لذا برای خود فرصتی جهت مقایسه‌ی حالت‌های ممکن و انتخاب بهترین از بین آن‌ها در نظر نمی‌گیرد. در حالی که این گام اولیه در تفکر و تامل، در واقع نیت فرد را در انتخاب خود سامان می‌دهد و پشتوانه‌ی نظری او در ادامه‌ی مسیر خواهد بود.

به هر حال به نظر می‌رسد که خانم مسلمانی که در آستانه‌ی تصمیم‌گیری برای انتخاب شغل قرار گرفته است، باید به دور از هر نوع فشار خارجی و احساس اضطراب اجتماعی به زیر بنای تصمیم‌گیری خود بیندیشد و برای سوالاتی از این نوع، پاسخ‌هایی را در وجدان خود جستجو نماید:

● آیا دلیل قابل قبول و ضرورت قابل توجیهی برای ورود به بازار کار وجود دارد یا این تمایل تحت تأثیر عوامل کاذب عرفی ایجاد شده است؟ برای نمونه آیا صرفاً داشتن اوقات فراغت، دلیل قانع‌کننده‌ای برای ورود به این شغل است؟ آیا نمی‌توان از اوقات فراغت خود در زمینه‌ی کسب دانش، شرکت در امور خیریه، روابط خویشاوندی، فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی و سایر فعالیت‌های مفید و اثربخش استفاده کرد؟

● آیا در ضمن این اشتغال، امکان رشد و تعالی خود فرد و یا رفع نیازی از خانواده یا جامعه حاصل می‌شود؟

● آیا اولویت‌ها و ضوابط شرعی را می‌توان همراه با این شغل رعایت نمود و یا حضور در این عرصه مستلزم خروج از حدود و ارتکاب معصیت الهی خواهد بود؟

● آیا پیامدهای مثبت و منفی درگیر شدن با این شغل برای خود فرد، همسر و فرزندان از جوانب مختلف بررسی شده‌اند و درخصوص آنها تدبیرهای لازم انجام گرفته است؟

۱-ب: توصیه‌هایی در مورد انتخاب نوع شغل

پس از بررسی‌های اولیه در مورد اصل موضوع، یعنی ضرورت پرداختن به اشتغال، لازم است که فرد به ویژگی‌های اختصاصی شغل‌های موجود توجه نماید و آن‌ها را با شرایط خود و خانواده‌اش بسنجد تا بتواند با تطبیق شرایط و انتخاب صحیح، تا حد امکان از آسیب‌های احتمالی جلوگیری کند. در این راستا موارد زیر قابل توصیه است:

- بررسی زمان مورد نیاز برای انجام کار مورد نظر، میزان انعطاف پذیری اوقات کاری و محاسبه‌ی زمان لازم برای رفت و آمد، الزامات حاشیه‌ای و تطبیق آن با شرایط خود و خانواده.
- توجه به ویژگی‌ها، استعدادها و توانایی‌های جسمی و روحی خود و تطبیق آن با الزامات و شرایطی که در شغل انتخابی مورد نیاز است.
- توجه به محتوا و اهداف شغل و انتظارات تعریف شده در آن و تطبیق آن‌ها با رشته، مهارت و تخصص فرد و بررسی امکان پیشرفت و اثربخشی در آن، همچنین ارزیابی ارزش بازده اقتصادی در مقابل میزان کاری که انجام می‌شود.
- توجه به چگونگی رعایت ضوابط شرعی و معیارهای آن در محیط کار و توسط همکاران به طور جزئی و تفصیلی.
- بررسی امکان کسب توانایی و مهارت لازم برای شغل با شرکت در دوره‌های آموزشی به منظور افزایش بهره‌وری و استفاده‌ی بهینه از وقت.
- بررسی امکان انجام کار از طریق دورکاری و در زمان منعطف و یا به صورت خصوصی و پروژه‌ای با به کارگیری افراد دیگر بر اساس اصول کارآفرینی به جای ورود به فضاهای کلیشه‌ای موجود.
- بررسی شرایط و اقتضات محیط کاری از لحاظ تناسب ابزارها، گردش کار و مراجعات ارباب رجوع با روحیات و توانمندی‌های فرد.

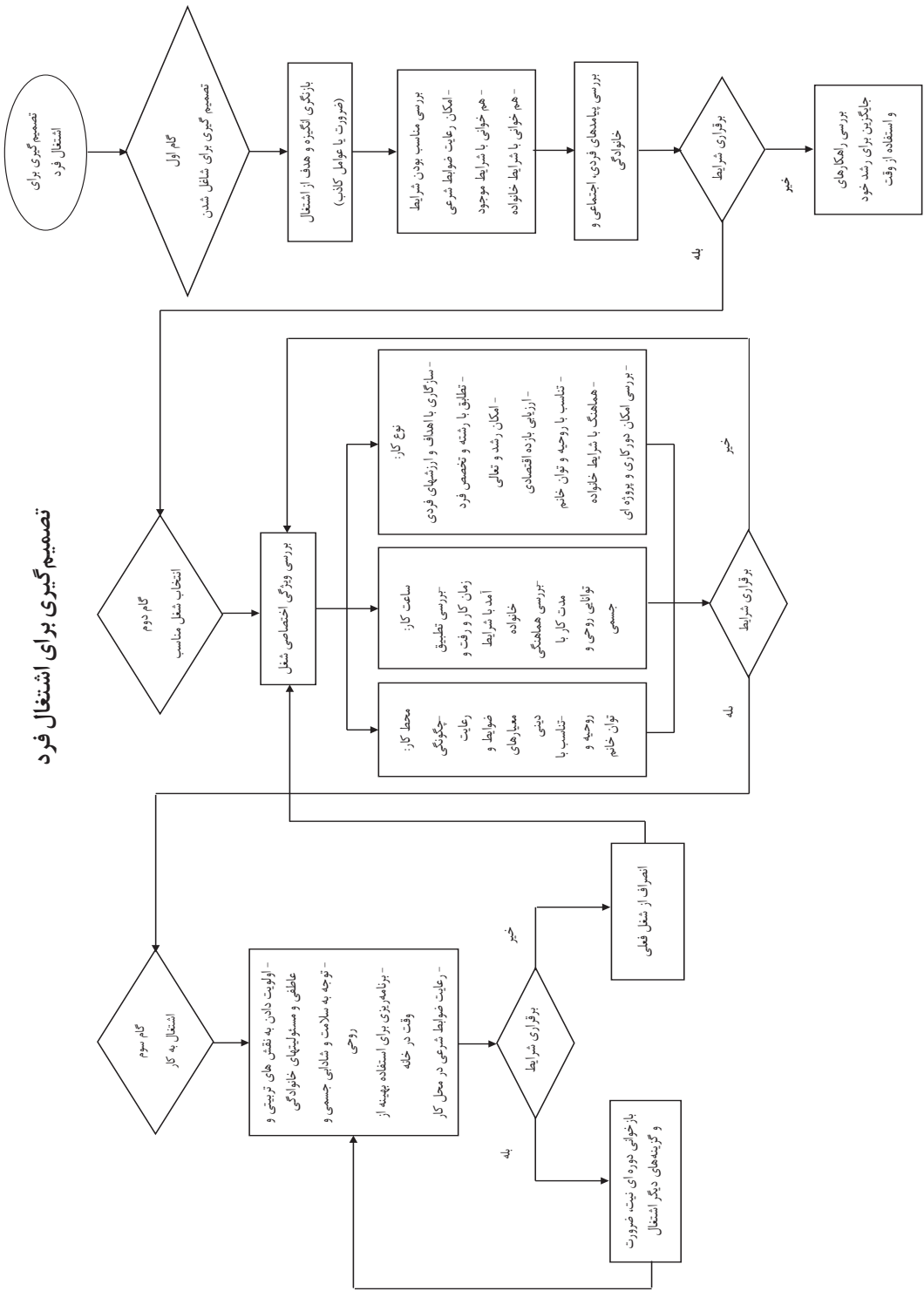
۱-ج: توصیه به زنان شاغل

اما زنان شاغل که مراحل انتخاب اصل اشتغال و نوع کار را گذرانده‌اند، فعالیتی را آغاز نموده و به آن متعهد شده‌اند، باید در حین اشتغال به طور مستمر این موارد را در نظر بگیرند و مؤلفه‌های مهم تصمیم‌گیری خود را بازخوانی و بازنگری نمایند تا اثرات و پیامدهای منفی را به حداقل برسانند:

- توجه به سلامتی و شادابی جسمی و روحی خود و یادآوری ضرورت مراقبت از آن‌ها به عنوان امانت و ودیعه‌ی الهی.

- اولویت دادن به مسئولیت‌های خانوادگی و نقش‌های عاطفی و تربیتی نسبت به فرزندان و پرهیز از فراموش شدن آنها در بحران‌های کاری و ضیق وقت.
- برنامه‌ریزی و استفاده از راهکارهای مناسب برای جبران زمان غیبت از منزل از طریق مدیریت زمان و بهینه‌سازی نیروها و امکانات موجود.
- عدم غفلت و رعایت دقیق ضوابط و حدود شرعی در محل کار با دقت و وسواس و جلوگیری از عادی شدن روابط با نامحرم.
- عدم اقتناع و اکتفا به شرایط موجود و ارائه پیشنهاد و تلاش برای اصلاح شرایط شغلی از لحاظ زمانی و مکانی مثلاً امکان سنجی دورکاری و ایجاد انعطاف لازم برای اوقات لازم جهت حضور در محل کار براساس راه‌حل‌های ابداعی و خلاقانه.

تصمیم‌گیری برای اشتغال فرد



۲- توصیه به خانواده

از آنجا که مسئله‌ی اشتغال زن به هیچ وجه یک امر فردی نیست و اثرات آن کل فضای خانواده را شامل خواهد شد، باید علاوه بر خود فرد، سایر اعضای خانواده یعنی همسر و فرزندان و حتی سایرین از جمله والدین خانم شاغل و والدین همسر ایشان نیز به مواردی توجه ویژه نمایند تا سیستم در هم‌تنیده‌ی روابط خانوادگی از هرگونه آسیب در امان بماند. اهم این موارد از این قرار است:

● در حقیقت در مرحله قبل از آغاز اشتغال بانوی خانواده، شایسته است همسر ایشان نیز به اهمیت و ضرورت و دلایل این تصمیم توجه نماید. گاهی با یک برنامه‌ریزی و تدبیر ساده، زن احساس آرامش و تأمین و تضمین اقتصادی نموده و از اشتغال خارج از منزل صرف نظر می‌کند. پشتیبانی اقتصادی و پرداخت حقوق مالی تعیین شده برای زنان از نظر اسلام از جمله مهریه، اجرت خدمت، اجرت رضاع و یا استخدام خدمتکار از جمله طرح‌های دینی است که اگر در فرهنگ عمومی جامعه جاری شود و مردان در حقوق و مزایایی که دریافت می‌کنند سهم زنان خود را منظور نمایند، طیف قابل توجهی از زنان احساس امنیت اقتصادی و آتیه داشته و انگیزه کمتری برای اشتغال و کسب درآمد در بیرون از منزل خواهند داشت.

● اگر اصل اشتغال زن براساس اصول و ضرورت‌ها انتخاب شده باشد، درواقع سایر اعضای خانواده نیز باید نسبت به این ضرورت و اهمیت توجیه باشند تا سهم خود را در تسهیل امور جاری خانواده مورد توجه قرار دهند. از جمله‌ی این موارد، همکاری همسر و فرزندان زنان شاغل در انجام امور منزل، و همچنین کنترل و تنظیم و تعدیل توقعاتی است که انجام آن‌ها برای زن شاغل با توجه به محدودیت‌هایش دشوار می‌باشد.

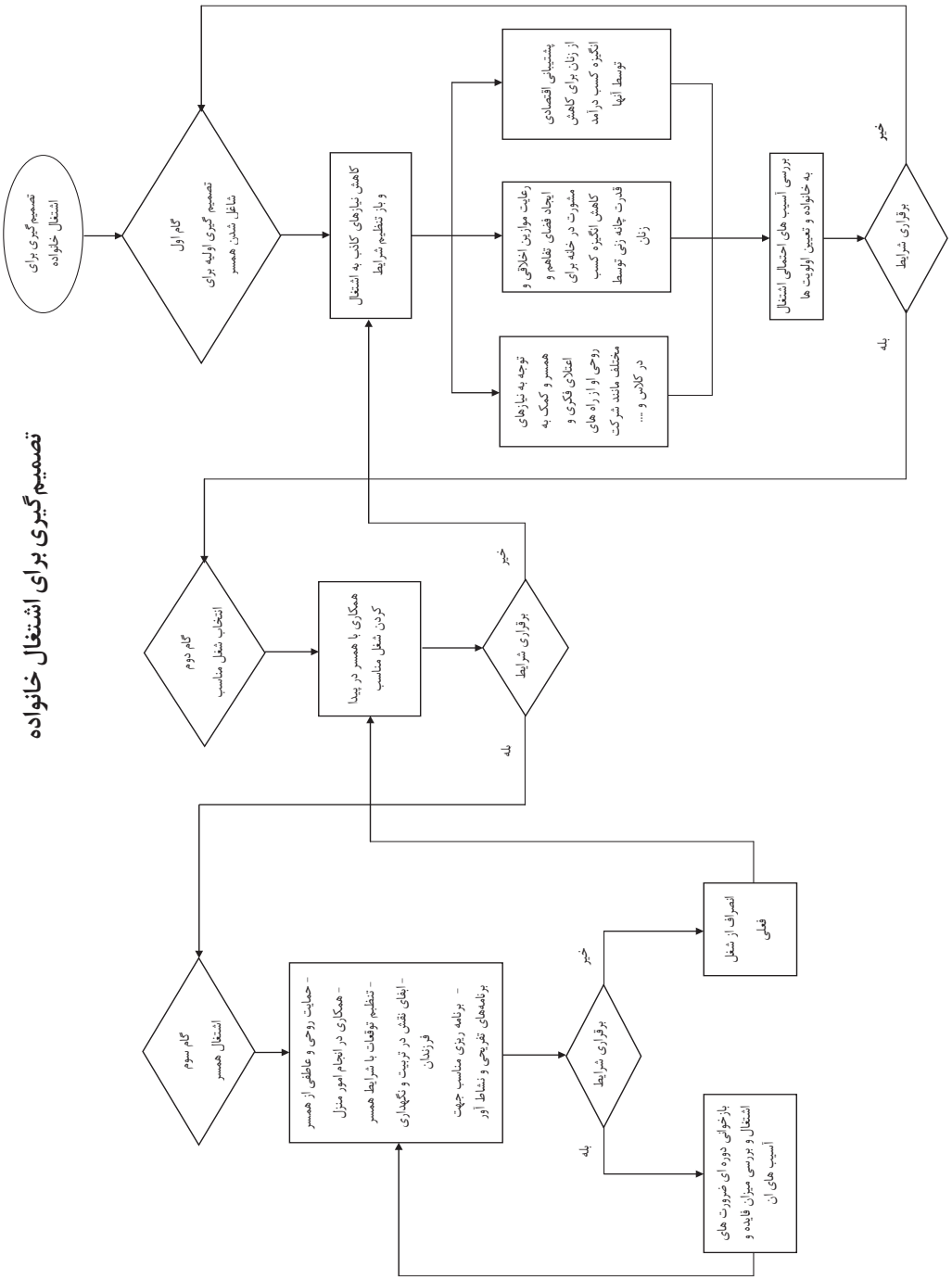
● ایفای نقش مؤثر همسر زنان شاغل در تربیت و نگهداری از فرزندان نیز حائز اهمیت است. چنانچه در فصل‌های گذشته اشاره شد، برخی پیامدهای منفی حاصل از اشتغال بانوان مربوط به کمبود وقت ایشان برای رسیدگی به امور فرزندان است. در این خانواده‌ها، لازم است همسران سهمی ولو اندک در نگهداری و رسیدگی به امور تربیتی، آموزشی، بهداشتی و تفریحی فرزندان برعهده بگیرند.

● با این پیش فرض که ورود مادر خانواده به عرصه اشتغال هوشمندانه و براساس مصالح خود ایشان، اعضای خانواده و اجتماع آغاز شده باشد، لازم است که وابستگان دور و نزدیک، این انتخاب را محترم شمرده و برای کاهش فشار و استرس ناشی از تعدد نقش‌ها به حمایت روحی و عاطفی و همراهی و

همدلی با زن شاغل مبادرت ورزند تا سلامت روحی و جسمی او و کل خانواده تحت الشعاع موضوع قرار نگیرد. به طور مثال همراهی و همدلی خانواده‌ها در درک شرایط خانواده‌ای که مادر آن شاغل است؛ مانند همکاری در مشکلات احتمالی یا تنظیم برنامه‌های مهمانی‌ها و رفت‌وآمدها با مقدرات این خانواده، می‌تواند موجب آرامش گردیده و از تعطیل شدن برنامه‌های ضروری نشاط‌آور و صله‌ی رحم و امثال آن جلوگیری نماید.

● پس از تحقق اشتغال زن در خارج از منزل، رعایت موازین اخلاقی و ایجاد فضای تفاهم و مشورت در خانواده بر اساس تعالیم اسلام موجب می‌شود که برخلاف دیدگاه فمینیستی چانه زنی برای کسب قدرت و امکان مشارکت و اظهار نظر از طریق داشتن درآمد و استقلال اقتصادی در خانواده شکل نگیرد و تعاملات اعضاء خانواده و همچنین ساختار آن دچار تغییر و تنش نگردد.

تصمیم‌گیری برای اشتغال خانواده



۳- توصیه به کارفرما

شرکت‌ها یا بنگاه‌های دولتی یا خصوصی که در عرصه‌های مختلف تولیدی، خدماتی، بهداشتی و آیا آموزشی فعالیت می‌کنند بازار تقاضا برای نیروی کار را شکل می‌دهند. مهم‌ترین هدف همه آنها ارائه و عرضه کالاها و خدمات با کیفیت بالا و هزینه پایین است تا بتوانند به حداکثر سود و موفقیت سازمان خود دست یابند. معمولاً مدیریت نیروی انسانی مهم‌ترین بخش از مجموعه سازمان است و رسیدن به اهداف مجموعه‌ها، در گرو جذب و استمرار همکاری کارکنانی دارای دانش، مهارت و تجربه کافی، تعاملات سالم و هزینه مناسب می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد که زنان در اکثر کشورها و بازارهای نیروی انسانی به عنوان افراد با هزینه و توقع کم‌تر و بهره‌وری بالاتر شناخته می‌شوند و لذا به کارگیری آنها برای کارفرما مطلوبیت دارد.

اما کارفرما در یک نظام اسلامی، چه مدیر منابع انسانی در ساختارهای دولتی باشد و چه صاحب و رئیس شرکت و بنگاه خصوصی، لازم است در اولویت جذب نیروی انسانی و انتخاب افراد به معیارهای فرهنگی و اجتماعی توجه جدی داشته باشد.

● در این راستا کارفرما باید بین افراد جوانی کار تفاوت قائل شده به مؤلفه‌های مجرد یا تأهل، میزان نیاز حقیقی یا کاذب به اشتغال و درآمدزایی، سرپرست خانوار بودن و تعداد فرزندان توجه نماید تا علاوه بر منافع و نیازهای سازمان خود مصالح و اقتضائات اجتماعی را نیز لحاظ نموده باشد.

● همچنین کارفرما موظف است، صرفاً در جایگاه‌ها و مشاغل از بانوان استفاده کند که با ویژگی‌های جسمی و روحی و اقتضائات خانوادگی آنها تناسب داشته باشد و بر همین اساس جایگاه‌ها و مناصب شغلی را بازطراحی و اصلاح نماید.

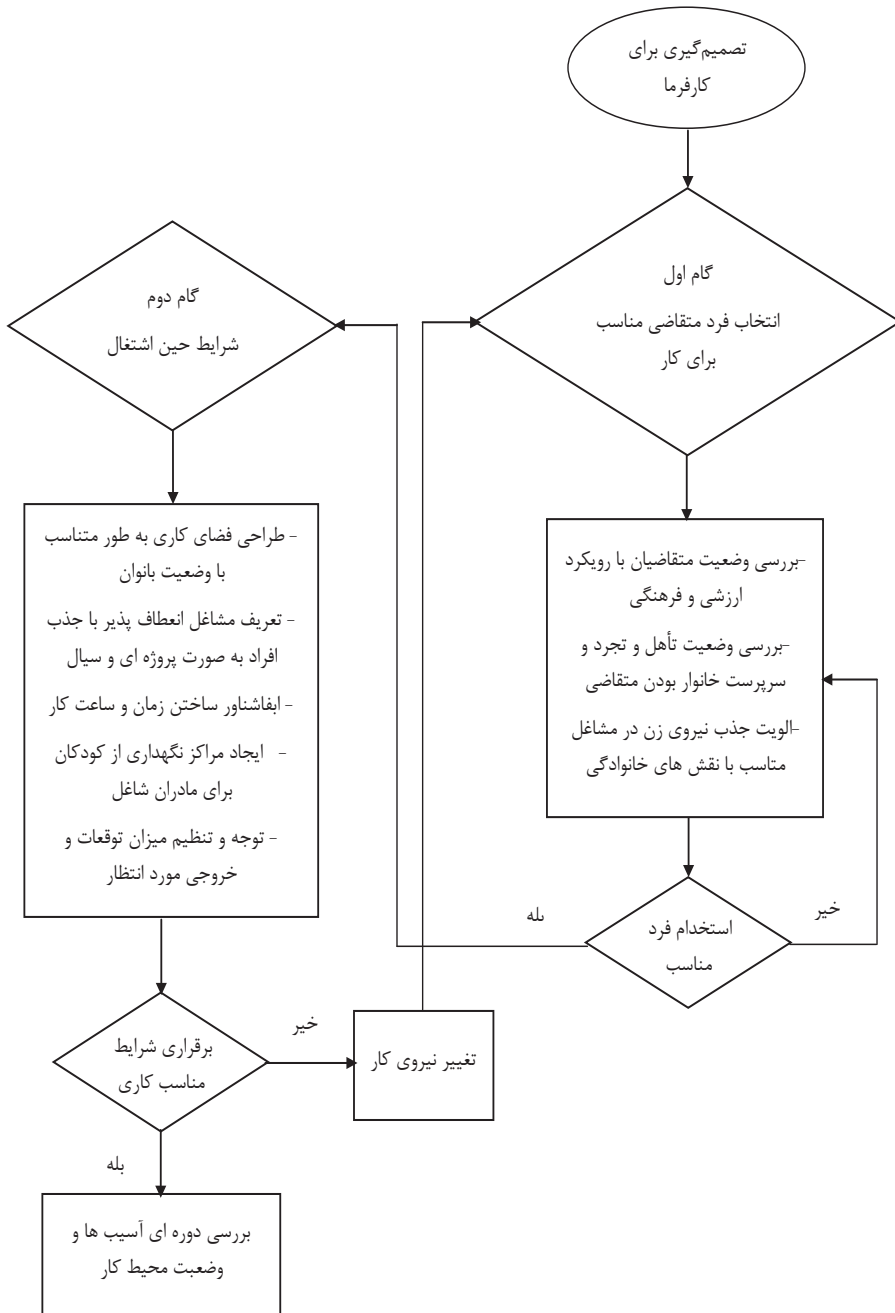
● پس از اشتغال زنان به کار و فعالیت، کارفرما موظف است در راستای مناسب سازی فضای کاری و آموزشی برای ایشان در چینه‌سخت افزاری و گردش کار نرم افزاری مربوط به شغل، تغییرات لازم را ایجاد نماید تا امنیت و آرامش محیط کار فراهم گردد.

● لازم است کارفرما زمینه‌های لازم برای انجام دورکاری توسط بانوان و یا تعریف کارها و پروژه‌های منعطف و مستقل برای آنان را فراهم نماید یا ضمن رعایت شرایط و اقتضائات، امکان بهره‌مندی از توان و استعداد ایشان به بهترین شکل فراهم گردد.

● کارفرما لازم است تسهیلات ویژه مادرانه از جمله در نظر گرفتن ساعت شیردهی و ایجاد مهد کودک و محل نگهداری کودکان را برای مادران شاغل فراهم نماید.

● مدیران و سرپرستانی که با پرسنل خانم همکاری دارند لازم است نسبت به شرایط خاص جسمی و روحی آنها توجه داشته و میزان توقعات و خروجی کاری مورد انتظار را متناسب با این اقتضائات تعیین نمایند.

تصمیم‌گیری برای کارفرما



۴- توصیه به مسئولین

در حقیقت، مسئولین، قانون‌گذاران و برنامه‌ریزان فرهنگی و اجتماعی، نقش اصلی را در هدایت و راهبری کلان جامعه به سمت وضعیت مطلوب بر عهده دارند. آنان می‌توانند و البته موظف‌اند که در جامعه‌ی دینی، وضعیت و چارچوب اشتغال زنان را براساس مدل اسلامی و هماهنگ با فرهنگ دینی و عرف ملی طراحی کنند و از سوی دیگر، با فرهنگ‌سازی و آموزش‌های صحیح در ساختار تعلیم و تربیت و تبلیغ و ترویج درست مفاهیم، تمایلات و تقاضای افراد را نیز به سوی اجرای بهینه این مدل جهت‌دهی نمایند.

ابزار حاکمیت برای انجام این وظایف، سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌سازی است که در این موضوع در واقع معطوف به سیاست‌های اشتغال می‌گردد. سیاست اشتغال از حوزه‌های سیاست‌گذاری اجتماعی است و عبارتست از «تدابیر و اقدامات حاکمیت در قالب قوانین و برنامه‌ها در سطوح کلان و خرد در راستای تأمین درآمد و ایجاد و تسهیل اشتغال». کلیات این سیاست‌ها در قانون اساسی و اسناد مختلف بالادستی نظام ذکر شده و جزئیات آنها در مجموعه‌ای از قوانین و آئین‌نامه‌های مصوب مجلس ظهور و بروز داشته است. اما هنوز نمی‌توان این گزاره‌ها را مجموعه‌ای منسجم و به هم پیوسته از دستورالعمل‌های همسو و مرتبط برای حل مشکلات و معضلات اشتغال در حوزه بانوان دانست.

اهم ابعادی که لازم است مسئولین و تصمیم‌گیران حاکمیتی به آنها پردازند عبارتست از:

۴- الف: فرهنگ‌سازی و اقدامات فرهنگی:

موضوع اشتغال زنان از مقوله‌های نرم اجتماعی است و لذا راهکارهای تجویزی و سخت برای این حوزه راهگشا نخواهد بود. با توجه به شبکه‌ی علل و عوامل و پیامدهای متعدد و به هم پیوسته در این حوزه که غالباً صبغه‌ی فرهنگی دارند لازم است مجموعه اقدامات فرهنگی و تربیتی در اولویت قرار گیرند. زیرا در واقع تغییر نظام ارزشی جامعه و گسترش دیدگاه‌های فمینیستی از ریشه‌ای‌ترین علل بروز پیامدهای منفی اشتغال زنان در جامعه ما می‌باشند.

در چند دهه اخیر جریان‌های عمومی هدایتگر جامعه بر اساس تقلید از مدل‌های غیروبومی غربی، با عرف سازی، مدرسازی و ذائقه سازی، جو عمومی جامعه را به سمت ارزش مطلق تلقی نمودن اشتغال زنان در خارج از منزل تغییر داده بطوری که برای بانوان در این زمینه اضطراب اجتماعی ایجاد شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که همین عملکرد فرهنگی چنانچه هوشمندانه و در جهت تشویق و معطوف سازی اولویت‌های زنان به همه مسئولیت‌های فردی و خانوادگی و اجتماعی صورت گیرد و شاخص‌های موفقیت فردی و توسعه اجتماعی را مطابق ارزشهای اعتقادی تعیین و حمایت نماید، قادر به اثرگذاری بر افکار عمومی جامعه خواهد بود.

از جمله این اقدامات موارد ذیل می‌باشند:

● انجام اصلاحات فرهنگی به منظور تلاش برای تغییر در نظام ارزشی با رویکرد خانواده‌محور و توجه به برجسته‌شدن و کارآمدی نقش مادری و همسری زن و قرارگرفتن فعالیت‌های دیگر زنان در اولویت‌های بعدی.

● تشویق زنان و مردان به حضور در عرصه‌های متناسب با ویژگی‌های جسمی، روحی و روانی هر یک از دو جنس. همچنین پرهیز و احتراز از حضور در مشاغل نامتناسب با این ویژگی‌ها از طریق بسترسازی اجتماعی و حمایت‌های هدفمند.

● تشویق و بسترسازی برای حضور و فعالیت زنان در گروه‌های اجتماعی از جمله امور خیریه، امدادسانی‌ها، حمایت از سالمندان، فعالیت در حوزه کودکان و تربیت پژوهش، هنر و حفظ محیط زیست؛ تا به این ترتیب هم از توانایی‌ها و پتانسیل‌های آنان به بهترین شکل استفاده‌گردد و هم از آسیب‌های ورود به میدان رقابت‌های شغلی با مردان کاسته شود. در نتیجه می‌توان نقش‌های جدیدی از مشارکت اجتماعی زن، همراه با عفت و متانت و حجاب به عنوان عنصری فعال، کارآمد و مسئولیت‌پذیر در حل مسائل جامعه ایجاد نمود که در عین حال الگوی مطلوبی از جامعه‌پذیری نقش‌های جنسیتی به ویژه در عرصه اقتصادی برای زنان را نشان می‌دهد. به عنوان مثال، تاریخ اسلام گواهی می‌دهد که حضرت خدیجه، دختر گرامیشان حضرت زهرا (س)، سوده، زینب بنت جحش و همسران پیامبر سرمایه‌هایی داشته و مستقیم یا غیرمستقیم فعالیت اقتصادی می‌کرده‌اند؛ لیکن شاهدی در دست نیست که عایدات و درآمدهای آنان به خانه شوهر آمده و در تأمین مخارج خانواده سهیم بوده باشد. بلکه بالعکس گفته‌اند این عایدات به دست خود این بانوان بزرگوار یا همسران و کارگزارانشان غالباً صرف کمک به نیازمندان می‌شده است. این رویه و مددکاری‌های اجتماعی ایشان در حالی رخ می‌داده که خانواده‌های مزبور گاه در تنگنای مالی نیز قرار می‌گرفتند^۱.

حفظ چنین الگویی، علاوه بر آن که احکام و روابط خانوادگی را حفظ می‌کند، زنان را در شرایط روحی شکننده درباره تأمین مخارج زندگی قرار نمی‌دهد. به آنانی که شاغل‌اند امکان‌پذیر است که بیشتر دربارۀ مصرف درآمدهای خود می‌دهد و از تنش‌ها و فشارهای عصبی که می‌تواند به کیان عاطفی و مدیریت داخلی خانواده آسیب برساند نیز جلوگیری می‌کند.

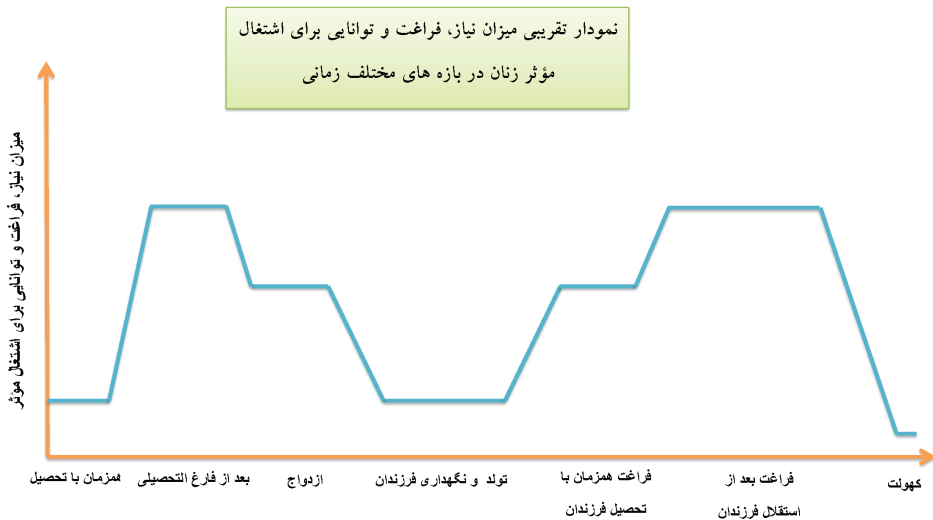
۱. محمد باقر، انصاری و سید حسین، رجایی، اسرار فدک.

- ایجاد زمینه‌های رشد فکری، معنوی و تخصصی در زنان به منظور حضور در زمینه‌های ارزشی برای حل مسائل مهم و پیچیده‌ی اجتماعی که بر اساس توان خود و نیاز جامعه به آن ورود پیدا کنند، تا سطح کیفی مشارکت اجتماعی ایشان ارتقاء یافته و اشتغال زنان فقط محدود به شغل‌های سطح پایین یا کلیشه‌ای موجود نباشد.
- توجه به ارزش‌های دینی و الزامات شرعی به عنوان اصل اولی در برنامه‌ریزی‌ها و تنظیم قوانین مرتبط با اشتغال زنان.
- افزایش اقتدار زنان در چارچوب ضوابط و ارزش‌های دینی و معرفی دقیق حقوق زنشویی از دیدگاه اسلام در سطح عمومی: این امر موجب می‌گردد تا زنان با درک صحیح از جایگاه خود در خانواده و اجتماع، اعتماد به نفس کافی داشته باشند، دائماً احساس ظلم و حقارت نکنند و از راه‌های ناصواب و برگرفته از آموزه‌های غربی و فمینیستی به دنبال رقابت بر سر منافع و لذت‌های فردی و یا روی آوردن به اشتغال به عنوان اهرم فشار برای احقاق حقوق نباشند.
- تبیین مبانی علمی تمایز جنسیتی نقش‌ها در خانواده که از مهم‌ترین مبانی این تمایز، توصیف واقعیت تفاوت‌های طبیعی، روحی، روانی و جسمی بین زنان و مردان است. اطلاع‌رسانی مناسب در این زمینه می‌تواند در فرهنگ عمومی جامعه به پذیرش نقش‌های خانوادگی و احترام به آنان بی‌انجامد.
- فرهنگ‌سازی در راستای جهت‌دهی به تربیت نیروی انسانی به ویژه در تحصیلات دانشگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای به طوری که استعداد و علاقه‌ی دختران و پسران جامعه در سمت و سوی توانایی‌ها و نقش‌های مورد انتظار از آن‌ها در خانواده و اجتماع رشد نماید؛ که البته این مهم با طراحی رشته‌ها و دوره‌های آموزشی و تربیتی متنوع و کارآمد و ایجاد انگیزه و تبلیغات مناسب برای حضور افراد در آن‌ها میسر خواهد بود.

۴-ب: تغییر الگوی اشتغال

چنان‌که در فصل‌های گذشته توضیح داده شد، اشتغال زنان بر اساس مبانی اسلام، از لحاظ فلسفه، دلایل، پیامدها و آثار، کاملاً با اشتغال مردان متفاوت است. این امر به روشنی اقتضا می‌کند که قوانین کاری، سازوکارهای اجرایی، طراحی مشاغل و حتی برنامه‌ی زمانی و سیستم حقوق و دستمزد در عرصه‌ی اشتغال برای زنان متفاوت از مردان بوده و با در نظر گرفتن ضوابط و ملاحظات فرهنگی و دینی، بازتعریف و بازسازی گردد. مهم‌ترین پیشنهادات در این راستا به شرح زیر می‌باشد:

● از آن‌جا که میزان انگیزه و توانایی و نیاز زنان به اشتغال ثابت نبوده و از تابع تغییراتی به شکل تقریبی نمودار زیر تبعیت می‌نماید، لازم است مشاغلی با ماهیت انعطاف‌پذیر تعریف گردد که به صورت سیال و پروژه‌های افراد جو‌یای کار را به تدریج جذب و در یک روند مستمر جایگزین یکدیگر نماید؛ به طوری که مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را بتوان به شکل دائمی ولی با استفاده از نیروی انسانی متغیر به انجام رسانید.



طبیعتاً توقع پیاده‌سازی چنین مدلی از ساختارهای فعلی سازمانی و بنگاه‌های خصوصی منطقی نیست زیرا کارفرما را علاوه بر هزینه بیشتر و مواجهه با تعداد بیشتری نیروی انسانی، با ریسک بالایی نسبت به اطمینان از انجام کار با کیفیت مطلوب مواجه می‌سازد.

مدیریت افراد متعدد و نیز واگذاری و دریافت و تحویل کارهای سپرده شده به ایشان، خود مستلزم صرف وقت و هزینه قابل توجهی است که برای کارفرما توجیهی نخواهد داشت. از طرف دیگر، فرد شاغل نیز در چنین سیستمی، وضعیت معناداری از لحاظ ضوابط کاری و جایگزینی در فرآیند سازمانی پیدا نخواهد کرد و به همین جهت همواره احساس ناپایداری و بلا تکلیفی خواهد داشت. علاوه بر این، چگونگی بهره‌مندی او از مزایا و حمایت‌های مختلف شغلی نیز مبهم خواهد بود. به همین دلیل برای امکان پذیر شدن اجرای مدل منعطف اشتغال بانوان، نیاز به یک ساختار و سیستم واسط به وجود می‌آید.

این ساختار واسط که می‌تواند خود یک شخصیت حقوقی مجزا و یک سازمان و نهاد مدیریتی تلقی شود، در واقع وظیفه دارد کارهای تعریف شده مشخص و انواع پروژه‌ها در زمینه‌های مختلف را از کارفرما دریافت کرده و براساس توان و زمان و اقتضائات، بین کارکنان که در واقع بانوان جویای کار هستند، تقسیم نماید.

سازمان واسط بر اساس روش‌های نوین علمی و با به کارگیری فناوری‌های پیشرفته مدیریتی و سیستم‌های اطلاعاتی و روش‌های نظارت و ارزیابی، علاوه بر تقسیم و واگذاری کارها، از صحت انجام کیفی و کمی آنها نیز اطمینان حاصل می‌نماید و به این ترتیب ریسک کارفرما را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد. همچنین با توجه به تقسیم هوشمندانه فعالیت‌ها و با در نظر گرفتن میزان زمان و توانایی تخصصی و مهارتی افراد شاغل، زمینه فعالیت منعطف آنها را متناسب با اقتضائات فردی و خانوادگیشان فراهم می‌نماید.

طبیعتاً فعالیت سازمان‌های واسط، خود یک فعالیت خدماتی تخصصی به شمار می‌آید و هزینه آنها نیز از محل گردش مالی بین کارگر و کارفرما قابل تأمین می‌باشد.

امروزه برخی از شرکت‌های کاریابی و یا سایت‌های اینترنتی با مدل‌های فریلنسینگ مشابه چنین خدماتی را در عرصه‌ی بازار کار ارائه می‌دهند، لیکن طبعاً نه فلسفه وجودی و اهداف و نه شرایط و عملکرد آنها ویژه‌ی بانوان و در راستای به کارگیری بهینه این قشر از افراد جویای کار طراحی نشده است.

سایر اقدامات مؤثر در این زمینه عبارتند از:

- طرح شناور ساختن زمان و ساعات کار در روز و هفته به دلایل مختلف از جمله کاهش ترافیک یا مصرف انرژی در برخی کشورها مورد آزمون قرار گرفته و نتایج خوبی داشته است. بدیهی است اگر هدف از این نوع سازماندهی شغلی در کشور ما، کاهش اختلاط و آسیب‌های وارد به خانواده و کاستن فشار جسمی و روحی از زنان باشد، شایسته برنامه‌ریزی دقیق‌تر و قطعاً مؤثرتر و کارآمدتر خواهد بود.

- ریز نمودن فعالیت‌های صنعتی، اداری و پژوهشی که قابل تجزیه هستند، به گونه‌ای که در منزل قابل انجام باشد و زنان بتوانند از یک ارتباط تعریف‌شده سازمانی این کارها را به انجام برسانند نیز از اقدامات مهمی است که البته لازم است با ملاحظات علمی دقیق صورت گیرد.
- ترویج کارآفرینی زنان، به‌ویژه در زمینه‌های مهارت‌افزایی هنرها و صنایع دستی، طراحی مشاغل جدید الکترونیکی و بازاریابی با استفاده از امکانات مدرن دیجیتال نیز از اقدامات مهم حاکمیتی است. ورود زنان به این بخش علاوه بر منافع اقتصادی، مسئله‌ی بیکاری مردان را در پی نخواهد داشت، بلکه باعث اشتغال‌زایی مفید و مؤثر بانوان خواهد گردید.
- وضع قوانین لازم و ایجاد زیرساخت برای تسهیلات و امنیت شغلی بانوان در سازمان‌ها، نهادها، کارخانه‌ها و کارگاه‌ها با طراحی روش‌هایی که کارفرما نیز متضرر نگردد ولی زنان بتوانند به طور منصفانه از مرخصی‌های طولانی به دلیل پرورش فرزند برخوردار شوند و پس از آن به محیط کار بازگردند. به عنوان مثال، برای این منظور می‌توان به جای نرخ ثابت بیمه کارگر و کارفرما، نرخ‌های سیالی را محاسبه نمود تا در مقاطع مختلف کاری پرداخت شده و سابقه‌ی کار فرد حفظ شود.
- ترویج، تشویق و گسترش امکان حضور زنان در مشاغل متناسب با نقش‌های خانوادگی مانند آموزگاری، پزشکی خانواده، تجارت الکترونیک، خدمات رایانه‌ای، قالی بافی و... و قرار دادن اولویت جذب نیروی انسانی زن در این موارد نیز از وظایف برنامه‌ریزان کلان و نهادهای حاکمیتی است که رویکرد رسانه‌ها و سیستم فرهنگی را راهبری می‌نمایند.

۴-ج: سیاست‌های تسهیلی و اقدامات حمایتی

سیاست‌های تسهیلی به سیاست‌هایی اطلاق می‌شود که به تناسب ویژگی‌های طبیعی زنان و نیز نقش‌های خانوادگی ایشان تسهیلاتی را که عمدتاً مبتنی بر تبعیض مثبت هستند در عرصه سیاست‌ها و قوانین پیش‌بینی می‌نمایند اما این سیاست‌ها معمولاً به دلیل آنکه به لحاظ تأمین هزینه و ترغیب کارفرمایان به اجرای آن، بار سنگینی را برعهده‌ی دولت می‌گذارند، به سختی اجرایی می‌شوند.

افزایش مرخصی زایمان، مرخصی شیردهی، خدمت پاره وقت، خدمات نگهداری اطفال در محل کار و برخی معافیت‌ها و تخفیف‌ها از نمونه‌های این سیاست‌ها هستند.

عدم اجرایی شدن، باقی ماندن در ابهام و عدم تخصیص بودجه برای این قوانین نشان می‌دهد که ضروری است این سیاست‌ها علاوه بر آنکه از نیازها و شرایط زنان شاغل پیروی می‌کند از واقعیت‌ها و مقدمات اجرایی و مؤلفه‌های عدالت محوری نیز تبعیت نمایند.

علاوه بر این چنانچه در فصل‌های گذشته به تفصیل اشاره گردید، در بسیاری از موارد، مشکلات اقتصادی و فقر و نگرانی از تأمین آتیه، دلیل و انگیزه‌ی اشتغال زنان به‌ویژه در شرایط و محیط‌های نامساعد و آسیب‌زا می‌باشد. لذا بسیاری از مواقع پرداختن به ریشه‌ی مشکلات و حل آن‌ها از جمله ارائه‌ی انواع خدمات حمایتی، می‌تواند بسیاری مسائل اجتماعی را از اساس حل نماید. از جمله اقدامات در این رابطه می‌توان موارد زیر را برشمرد:

- تأمین حداقل معیشت برای مردان سرپرست خانواده، به منظور عدم اضطراب و اجبار همسران آن‌ها به شرکت در فعالیت‌های درآمدزا.
- حمایت ویژه از اشتغال زنان و مردان سرپرست خانواده در قالب واگذاری اولویت‌های استخدامی، معافیت‌های بیمه‌ای برای کارفرما و...
- حمایت‌های خاص تأمین اجتماعی و اعطای تسهیلات مختلف حمایتی اعم از کمک هزینه تحصیل و تهیه جهیزیه فرزندان و ... به زنانی که به اضطراب، سرپرستی خانواده را به عهده می‌گیرند.
- راه اندازی صندوق‌های بیمه‌ی بیکاری برای زنان سرپرست خانوار تا دستیابی به امکان شغلی جدید و مناسب در صورت از دست دادن کار قبلی برایشان فراهم باشد.

- توجه به سیاست‌های تسهیل ازدواج برای کاهش جمعیت دختران مجردی که به منظور تأمین اقتصادی خود به بازار کار وارد می‌شوند.
- اجرای طرح بیمه‌ی اجتماعی زنان خانه‌دار به جهت افزایش رفاه و کمک به آن‌ها در دوران کهولت و از کارافتادگی یا بیماری و کاهش نگرانی‌ها از تأمین آتیه.
- فراهم نمودن امکان بازنشستگی زودهنگام و یا کار نیمه‌وقت برای زنان با حفظ حداقل امتیازات تأمین اجتماعی برای آن‌ها.
- ایجاد مراکز مناسب نگهداری کودکان خردسال برای مادران شاغل، که به کاهش فشار روانی و نگرانی مادران کمک می‌کند و اگر این مراکز در فاصله نزدیک با محل کار باشند، قطعاً روابط مادر و کودک در حداقل تهدید قرار می‌گیرد.

۴-۵: آموزش

بدیهی است که برای اجرای هر مدل اجتماعی باید زمینه‌ها و لوازم آن فراهم گردد، به عبارتی نمی‌توان بر روی زیرساخت‌های برآمده از یک تفکر، بنایی نامتناسب با آن ایجاد نمود. بسیاری از مشکلات فعلی در نابسامانی وضع اشتغال زنان در جامعه‌ی ما به همین زیرساخت‌ها بازمی‌گردد که از جمله‌ی آن‌ها مدل آموزش و تعلیم و تربیت است.

نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی در ایران کاملاً از غرب الگوبرداری شده و تناسبی با نیازها و نقش‌های جنسیتی ندارد؛ لذا برای اصلاح بنیادین آن باید از اصلاح اساسی مدل و محتوای آموزش‌ها آغاز نمود تا افراد براساس توانایی‌های خودشان، نیازهای اجتماع، اولویت‌های ارزش‌ساز، و ... تربیت شده و نقش‌های متناسب را بپذیرند. در این راستا موارد زیر قابل توجه است:

- اصلاح نظام آموزشی و ایجاد رشته‌های جدید متناسب با زنان از جمله موضوعات بین‌رشته‌ای یا مهارتی، با توجه به کارآمدی‌ها و ویژگی‌های ایشان، به طوری که آنان را در اولویت جذب قرار دهد، زمینه‌ساز تمایل آنها به سمت احراز مشاغل متناسب با وضعیت تحصیلی و تخصصی خواهد شد.
- سازمان‌دهی نظام آموزشی از مهدکودک تا دانشگاه به شیوه‌ای که هماهنگ با الگوی دینی تفکیک نقش‌های جنسیتی، تربیت افراد را سامان دهد و نقش‌های غیرجنسیتی در امتداد نقش‌های جنسیتی قرارگیرند؛ و نه جایگزین آنها.
- آموزش مهارت‌های لازم برای مدیریت زمان و برنامه‌ریزی اقتصادی در خانواده برای زنان شاغل و غیرشاغل.

۴-ح: ایجاد تغییرات بنیادین و سیستمی

علاوه بر پیشنهادات فوق، برای مهندسی مجدد نظام‌های اجتماعی، ابزارهای عملیاتی مختلفی در اختیار مسئولین قرار دارد که می‌توانند با به کارگیری آن‌ها تغییرات اساسی در سازوکارهای اجتماعی ایجاد نمایند. از جمله این ابزارها عبارتند از:

۴-ح-۱: قانون‌گذاری:

تاکنون قوانین متعددی در خصوص اشتغال زنان وضع شده، لیکن لازم است در این زمینه دقت ویژه‌ای صورت گیرد تا تمام جوانب موضوع مدنظر قرار گرفته و قوانین به گونه‌ای وضع نشوند که به ظاهر در راستای بهبود وضعیت اشتغال زنان به نظر برسند، اما در عمل نتایج معکوس در بر داشته باشند.

در بسیاری مواقع هدف کلان «تحقق عدالت» در سیاست‌ها و قوانین حوزه اشتغال زنان با چالش جدی مواجه است. به طور مثال علی‌رغم آنکه در سیاست‌های کلی نظام بر گزاره‌ی مهم «ارزش‌گذاری مادی برای شغل خانه‌داری و شغل مادرانه زنان» تأکید شده، این امر کاملاً در سیاست‌ها و قوانین مغفول مانده است. مثلاً قانون تعیین نموده است که زنان شاغل در مدت مرخصی زایمان، حقوق و مزایای کامل دریافت کنند که در واقع این حقوق، به ازای انجام وظایف مادری و شیردهی است و نه انجام فعالیت‌های شغلی. اما متقابلاً انبوه مادران خانه‌دار شهری و روستایی غیر شاغل، در حالیکه همان وظایف را انجام می‌دهند، بهره‌ای از این توزیع ثروت نمی‌برند و در حقیقت این قانون عملاً از خانواده‌هایی که در شرایط عادی از دستمزد مضاعف زن و مرد شاغل بهره‌مند هستند حمایت می‌کند و برای خانواده‌هایی که تنها از دستمزد مرد امرار معاش می‌کنند ساکت است^۱ و این مناسب با شعار عدالت و تکریم مادری نمی‌باشد.

همچنین توجه به این نکته نیز ضروری است که یکی از معایب قانون‌گذاری در زمینه‌ی اشتغال زنان در ایران، حساسیت‌هایی است که در این زمینه از سوی جوامع بین‌المللی و طرفداران حقوق زنان نسبت به ایران وجود دارد؛ به‌نحوی که کوچک‌ترین تغییر در جهت اسلامی‌کردن حضور زنان در اجتماع و اصلاح قوانین مربوط به آن، موج مخالفت‌های طرفداران آزادی زنان را به همراه دارد. شاهد این مدعا گزارش تفصیلی و توصیه‌نامه‌های مکرر سازمان عفو بین‌الملل در ارتباط با حفظ برابری جنسیتی در کلیه قوانین مربوط به اشتغال می‌باشد. بنابراین لازم است سیر قوانین وضع شده در این حوزه به صورتی نامحسوس اما هدفمند، به سمت بهره‌مندی از مزایای اسلامی شدن مدل اشتغال زنان پیش رود. در واقع بسیاری قوانین

۱. علی، تاج‌زینیانی و دیگران، ۱۳۹۵، بررسی راهبردهای سیاست اشتغال درحوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۷۲، ص ۲۹.

و مقررات به طور کاملاً غیرمستقیم می‌تواند چنین هدفی را دنبال کنند، بدون آن که ایجاد حساسیت‌های منفی بنمایند. از مثال‌های مرتبط با نقص در قانون موارد ذیل قابل ذکر است:

- اصلاح قانون کار شبانه (شیفت شب) برای زنان، که در حال حاضر هیچ محدودیتی را برای این موضوع در نظر نگرفته و برای زنان و مردان حکم یکسانی قائل است.
- تنظیم قوانین و مقررات کنترلی جهت نظارت بر محیط‌های کاری و عملکرد کارفرمایان جهت تأمین امنیت زنان در محل کار و جلوگیری از انواع مزاحمت‌ها و روابط ناسالم در فضاهای بسته‌ی اشتغال.

۴-ح-۲: ساز و کارهای تشویقی

اگر شرایطی به وجود آید که رعایت ضوابط و معیارهای شرعی در فضای کاری بر اعتبار سازمان بی‌افزاید و تسهیلات و امتیازاتی را برای کارفرما به همراه داشته باشد، می‌توان امید بیشتری به اجرایی شدن قوانین داشت. معمولاً سازوکارهای تشویقی می‌توانند قدرت تأثیرگذاری بیشتری نسبت به قانون داشته باشد.

به عنوان مثال در این زمینه می‌توان به طراحی استانداردهای ایزو اشاره کرد که از شاخص‌های استانداردسازی نحوه‌ی مدیریت کیفیت سازمان‌ها در سطح جهانی می‌باشد. هرچند دارا بودن استانداردهای ایزو برای سازمان‌ها الزامی نیست، اما بر اعتبار سازمان و اطمینان مشتری نسبت به محصولات آن می‌افزاید و به علاوه توان رقابت سازمان را در عرصه‌ی بین‌المللی افزایش می‌دهد. امروزه رعایت استانداردهای ایزو در تولید و عرضه محصولات و خدمات از چنان اهمیتی برخوردار است که در عرصه‌ی تجارت جهانی، استانداردهای ایزو شرط اولیه در دادوستدهای بین‌المللی قرار گرفته‌اند. به این ترتیب مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها و چارچوب‌های مربوط به محیط کار و شرایط و فرآیند آن از طریق دستورالعمل‌های ایزو و با میل و رغبت خود سازمان‌ها و بنگاه‌ها بدون هیچگونه اجباری عملیاتی می‌گردد.

حال اگر نظام اسلامی، استانداردها و ضوابطی را برای چگونگی اشتغال بانوان و آقایان طراحی نموده و محیط کار، شرایط و فرآیندهای بهینه را در قالب آن تعریف نماید، سپس بر اساس رعایت آن‌ها به سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی، بانک‌ها و کارخانجات امتیازاتی تخصیص بدهد و حتی اعطای برخی از تسهیلات و حمایت‌ها را منوط به رعایت این معیارها نماید، قطعاً انگیزه‌ی بیشتری برای حفظ شئون مطلوب در این موضوع ایجاد خواهد شد و حداقل مدیران سازمان را به توجه و تفکر در چگونگی بهره‌گیری از نیروی کار زنان به شکل متفاوت از مردان وادار می‌سازد.

۳-ح-۳: معماری سازمانی

اگر به رعایت ضوابط و شئونات و حریم‌هایی که احکام شرع تبیین کرده است، اهتمام وجود داشته باشد، قطعاً از تعریف شغل‌ها گرفته تا چگونگی روابط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و تعامل با ارباب رجوع و حتی چیدمان لوازم و مبلمان اداری تا حد زیادی دستخوش تغییر خواهد شد.

امروزه سازمان‌ها با توجه به اصول علم مدیریت، با هدف افزایش بهره‌وری، تغییرات زیادی در همه‌ی پارامترهای فوق ایجاد می‌کنند و اصول متنوعی را برای این تغییرات تعریف نموده‌اند که خود موضوعی به نام معماری سازمانی را معنا می‌بخشد. با این توصیف، قطعاً باید معماری سازمان‌ها در یک نظام دینی با شاخص‌های متناسب با همان نظام طراحی شوند؛ به طور مثال لازم است طراحی فضای داخلی ادارات از توزیع کارمندان در اتاق‌ها و سالن‌ها و فضاهای کاری گرفته تا چیدمان میزها و سیستم‌های کاری و چگونگی گردش کار، تعاملات و ارتباطات افراد و بخش‌های سازمانی با یکدیگر، برخورد با مشتری و ارباب رجوع و امثال آن کاملاً متفاوت از نظام غربی باشد زیرا در آن نظام کلیه اجزاء سیستم اشتغال، حضور زنان را با اهداف خاص دیگری و برای استفاده ابزاری دنبال می‌نمایند.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه: مهدی فولادوند.
۲. ابن بابویه، ابی جعفر محمد بن علی بن الحسین، (شیخ صدوق)، ۱۳۶۱، معانی الاخبار، تصحیح: علی اکبر، غفاری، قم: انتشارات اسلامی، وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۳. آزاده، منصوره اعظم، ۱۳۹۰، نابرابری جنسیتی در شاخص‌های فرهنگی - اجتماعی، چالش‌های فرهنگی اجتماعی زنان، تهران، شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۴. آمدی تمیمی، عبدالواحد بن محمد، ۱۴۱۰ ق، غررالحکم و دررالکلم، تصحیح: سیدمهدی رجائی، قم، نشر دارالکتب الاسلامی.
۵. ابن شعبه، حسن بن علی، ۱۳۸۲ ق، تحف العقول، مترجم: صادق حسن زاده، قم، انتشارات آل علی (ع).
۶. ابوت، پاملا و والاس، کلا، ۱۳۹۰، جامعه‌شناسی زنان، ترجمه: منیژه نجم عراقی، تهران، نشر نی.
۷. انصاری، محمدباقر و رجایی، سیدحسین، بی تا، اسرار فدک، اصفهان، مؤسسه تحقیقات و نشر معارف اهل البیت (ع).
۸. باقری، شهلا، ۱۳۸۳، اشتغال زنان در ایران، درآمدی بر عوامل مؤثر بر اشتغال زنان در ایران، تهران، شورای فرهنگی - اجتماعی زنان و خانواده.
۹. پریور، علی، بی تا، خانواده و شادکامی، انتشارات فجر.
۱۰. جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۷۵، فلسفه حقوق بشر، قم، نشر اسراء.
۱۱. حجازی، قدسیه، ۱۳۵۷، بررسی جرائم زن در ایران، تهران، مرکز تحقیقات و انتشارات حقوقی قدس.
۱۲. حرّ عاملی، محمد بن حسن، ۱۴۱۶ ق، وسائل الشیعه (فی تحصیل مسائل الشیعه)، محقق: محمدرضا حسینی جلالی، قم، مؤسسه آل البیت (علیهم السّلام).
۱۳. حق شناسی، سیدجعفر، ۱۳۸۸، آسیب‌شناسی خانواده (مجموعه مقالات)، تهران، انتشارات نهاد ریاست جمهوری، مرکز امور زنان و خانواده.
۱۴. خامنه‌ای، سیدعلی، ۱۳۹۲، نقش و رسالت زن، حضور اجتماعی زن، تهران، انتشارات انقلاب اسلامی.
۱۵. رستمی، الهه، ۱۳۸۰، جنسیت، اشتغال و اسلام‌گرایی، ترجمه: رؤیا رستمی، تهران، انتشارات شرکت حکایت قلم نوین.
۱۶. زیبایی‌نژاد، محمدرضا و سبحانی، محمدتقی، ۱۳۷۹، درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام، قم، دارالثقلین، مرکز مدیریت حوزه‌های خواهران، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
۱۷. ساروخانی، محمدباقر، ۱۳۸۶، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده، تهران، انتشارات سروش.

۱۸. سفیری، خدیجه، ۱۳۹۰، زنان و اشتغال در ایران، (چالش‌های فرهنگی اجتماعی زنان)، تهران، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۱۹. شعیری، محمدبن محمد، بی‌تا، جامع‌الخبار، نجف اشرف، المطبعه‌الحیدریه.
۲۰. طباطبائی، سیدمحمدحسین، ۱۳۶۷، تفسیر المیزان، ترجمه: سید محمدباقر، موسوی همدانی، قم، انتشارات اسلامی.
۲۱. طوسی، ابوجعفر محمدبن حسن، ۱۳۵۶، التهذیب الاحکام، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
۲۲. عراقی، عزت‌اله، ۱۳۸۴، حقوق کار، تهران، انتشارات دانشگاه تهران (سمت).
۲۳. علویون، سیدمحمدرضا، ۱۳۸۴، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
۲۴. علی‌محمدی، کاظم، ۱۳۸۷، اشتغال یا خانه‌داری کدام یک، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۲۵. _____، ۱۳۹۰، آسیب‌شناسی اشتغال زنان از نگاه اسلام و روانشناسی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۲۶. فرید، مرتضی، ۱۳۶۶، الحدیث: روایات تربیتی از مکتب اهل بیت (ع)، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۲۷. فلسفی، محمدتقی، بی‌تا، گفتار فلسفی؛ کودک از نظر وراثت و تربیت، تهران، هیئت نشر معارف اسلامی.
۲۸. فمینیسیم در آمریکا تا سال ۲۰۰۳، ۱۳۸۶، تهران، دفتر نشر معارف.
۲۹. قائمی، علی، ۱۳۶۶، نظام خانواده در اسلام، تهران، انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.
۳۰. قریشی، شریف، ۱۳۴۴، کار و حقوق کارگر، تهران، انتشارات دارالکتب‌الاسلامیه (شیخ محمد آخوندی).
۳۱. کшовادی، طاهره، ۱۳۸۶، خانواده موفق (۴)، اقتصاد در خانواده، تهران، دفتر انتشارات دانشگاه پیام نور.
۳۲. کله‌ران، ماریو، ۱۳۷۱، روانشناسی مادران، ترجمه: ن. ایران‌دوست، تهران، نشر خاتون.
۳۳. کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۳۶۵، الکافی، تهران، دارالکتب‌الاسلامیه.
۳۴. گاردنر، ویلیام، ۱۳۸۷، جنگ علیه خانواده، قم، دفتر تحقیقات و مطالعات زنان و خانواده.
۳۵. گرت، تونی، ۱۳۸۱، زن بودن، ترجمه: فروزان گنجی‌زاده، تهران، انتشارات ورجاوند.

۳۶. گیدنز، آنتونی، ۱۳۸۷، جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
۳۷. لسهیوود و همکاران، ۱۳۸۰، اوقات فراغت، ترجمه: محمد احسانی، تهران، نشر امید دانش.
۳۸. لئسکی، گرهارد، ۱۳۶۹، سیر تحول جوامع بشری مبحث اشتغال زنان بعد از انقلاب صنعتی، ترجمه: ناصر موفقیان، تهران، دفتر انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.
۳۹. مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۳ ق، بحارالانوار، الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار (علیهم‌السلام)، بیروت، احیا التراث العربی.
۴۰. مجموعه مقالات همایش خانواده و جنسیت، ۱۳۹۰، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۴۱. مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۳، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب‌الاسلامیه.
۴۲. ملااحمدرحیمی، هما، ۱۳۸۰، بررسی پیامد اشتغال برای زنان شاغل و فرزند آن‌ها، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۴۳. موسوی خمینی، روح اله، ۱۳۷۸، جایگاه زن در اندیشه امام خمینی (ره)، تهران، دفتر مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۴۴. مولایی، بهنام و دیگران، ۱۳۹۰، بررسی استرس شغلی زنان شاغل، اردبیل، دانشگاه علوم پزشکی.
۴۵. دورانت، ویل، ۱۳۵۴، لذت فلسفه، مترجم: عباس زریاب خویی، تهران، انتشارات فرانکلین.

مقالات

۱. اخوی راد، بتول، ۱۳۸۴، «نقش زنان در فرهنگ‌پذیری کودکان»، فصلنامه بانوان شیعه، شماره ۳.
۲. «آزار جنسی در محیط کار زنان شاغل غربی»، ۱۳۸۳، مجله حوراء، شماره ۸.
۳. اسفندیار، سرور، ۱۳۸۴، «اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق»، مجله حوراء، شماره ۱۸.
۴. «بازگشت زنان به خانه»، ۱۳۷۶، مجله پیام زن، شماره ۷۲.
۵. بنی‌جمالی، فاطمه، ۱۳۹۳، «پرونده‌ای برای اشتغال زنان در ایران، اشتغال زنان و تبعات آن برای خانواده»، پایگاه تحلیلی-تبیینی برهان.
۶. تاج مزینانی، علی و دیگران، ۱۳۹۵، «مقاله بررسی راهبردهای سیاست اشتغال در حوزه مادری در جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۷۲.
۷. «چرا مصرف‌گرا شدیم؟! بررسی علل مصرف‌گرایی»، ۱۳۸۸، نشریه ارمغان، شماره ۸.
۸. چیذری، زهرا، ۱۳۹۲، «جایگاه اشتغال زنان در سبک زندگی اسلامی»، <https://hawzah.net>.

۹. حیدریان، حمیرا، ۱۳۸۴، «مجرد زیستن دختران، آمارها، عوامل و پیامدها»، مجله پیام زن، شماره ۱۶۵.
۱۰. خسروپناه، عبدالحسین، ۱۳۸۳، «استاد مطهری و نقد نسبی گرایی»، نشریه پگاه حوزه، شماره ۱۲۸.
۱۱. خلیلی، نصراله، ۱۳۹۰، «معیارها و شاخص‌های توسعه انسانی از دیدگاه اسلام»، نشریه معرفت، سال دوم، شماره ۲.

۱۲. خوروش، عارفه، ۱۳۹۲، «درس خواندم که برم سرکار!» مجله پیام زن، شماره ۲۶۱.
۱۳. خیری، یوسف، ۱۳۸۵، «اشتغال زنان و پیامدهای آن» فصلنامه بانوان شیعه، شماره ۹. داعی‌پور، زینب، ۱۳۷۰، «بزهکاری زنان و عوامل مؤثر در آن»، فصلنامه ندا، سال دوم، شماره ۷.
۱۴. دانش، عصمت و صباغیان زهرا، ۱۳۸۵، «نظام انگیزشی اشتغال زنان»، فصلنامه بانوان شیعه، شماره ۸.
۱۵. دمیرچی، نسرين، ۱۳۹۲، «اشتغال زنان، فرصت‌ها و تهدیدها»، مجله پیام زن، شماره ۲۶۱.
۱۶. رودگر، نرجس، ۱۳۸۸، «فمینیسم؛ مولود گفتمان غرب، تهران»، دومین همایش جهانی مسائل زنان (ره‌آورد جهان اسلام در مسائل زنان و واکاوی پیامدهای فمینیسم).
۱۷. زمانی، فریبا، ۱۳۸۶، «تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی»، روزنامه همشهری، سال پانزدهم، شماره ۴۳۳۶.

۱۸. سخایی، مژگان، ۱۳۸۸، «فروپاشی فمینیسم»، تهران، دومین همایش جهانی مسائل زنان (ره‌آورد جهان اسلام در مسائل زنان و واکاوی پیامدهای فمینیسم)

۱۹. سعیدزاده، محسن، ۱۳۷۴، «مشاغل زنان در عصر رسالت»، مجله پیام زن، شماره ۳۸.
۲۰. شکوهی ستا، رعنا، ۱۳۹۲، «بایدها و نبایدهای اشتغال زنان»، مجله پیام زن، شماره ۲۶۱.
۲۱. شیر، یحیی، رحمانی، لایلا، ۱۳۸۸، «تجزیه و تحلیل و تخمین تابع تقاضا برای نیروی کار در استان کرمانشاه»، فصلنامه برنامه و بودجه، شماره ۱۰۸.

۲۲. صادقی فسایی، سهیلا، مهسا، رجب لاریجانی، ۱۳۸۹، «مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار»، فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۳.

۲۳. صداقت، قاسم‌علی، ۱۳۸۶، «بررسی شرایط و محدودیت‌های حق کار زنان از منظر فقه و حقوق»، نشریه معرفت، شماره ۱۱۸.

۲۴. صدیق اورعی، غلامرضا، اشتغال زنان، پیام زن، دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم، شماره ۴۹.

۲۵. _____، ۱۳۸۸، «توسعه اقتصادی و اشتغال زنان» (۲)، مجله پیام زن، شماره ۴۹.

۲۶. صراف، شیما، «اشتغال زنان از نگاه قرآن و سنت و نظر فقهای گذشته و حال»، ترجمه: عبدالله امینی، نشریه پیام زن، شماره ۱۱۶.

۲۷. «فرصت شغلی زنان یک‌سوم مردان»، ۱۳۹۲، <https://www.yjc.ir>.
۲۸. فرهادیان، فاطمه، ۱۳۸۹، «پیامدهای منفی اشتغال زنان» (۱)، مجله پیام زن، شماره ۲۱۸.
۲۹. فیضی، حسین، ۱۳۸۷، «ارمغان اشتغال»، روزنامه حمایت، شماره ۲۰.
۳۰. مافی، پروانه، ۱۳۸۸، «آسیب‌شناسی اشتغال و کارآفرینی زنان در ایران»، ۱۳۸۸ نشریه مردم‌سالاری.
۳۱. محتشمی، بتول، ۱۳۷۸، «اشتغال زنان، بایدها و نبایدها»، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۳.
۳۲. محزون، علی‌اکبر، ۱۳۹۳، «جرائم زن در ایران»، <https://www.yjc.ir>.
۳۳. مرتضوی، سیدضیاء، ۱۳۸۱، «ناتوانی مالی در ازدواج»، مجله پیام زن، شماره ۱۳۰.
۳۴. مرجوی، مصطفی، ۱۳۸۹، «زن از دیدگاه غرب و اسلام»، <https://rasekhoon.net>.
۳۵. مکنون، ثریا، ۱۳۸۱، «حقوق زن در اسلام و مقایسه آن با دیدگاه بین‌المللی حقوق بشر»، ماهنامه شمیم یاس، پیش‌شماره ۱۲.
۳۶. مهدوی، سیدمحمدصادق، ۱۳۸۳، «خوانش انتقادی اشتغال زنان»، مجله حوراء، شماره ۸.
۳۷. «مهم‌ترین مسئله امروز زنان چیست؟»، ۱۳۸۶، مجله حوراء، شماره ۲۵.
۳۸. موسوی، فضل‌اله و رهوری، کتایون، ۱۳۸۳، «بررسی تطبیقی شرایط کار زنان ...»، مجله دانشکده حقوق، شماره ۶۴.
۳۹. نریمانی، سعید، ۱۳۹۲، «اشتغال یا استقلال، مسئله این است!»، مجله پیام زن، شماره ۲۶۱.
۴۰. نساجی، زهرا، ۱۳۸۲، «زنان، اشتغال، خانواده»، فصلنامه درس‌هایی از مکتب اسلام، شماره ۶.
۴۱. «نگاهی به حقوق زنان در خانواده» (۲)، ۱۳۸۲، نشریه زن شرقی، سال اول، شماره ۳ و ۲.
۴۲. همایون فرد، لیلا، ۱۳۹۳، «تأثیر اشتغال زنان بر روابط خانواده»، www.mgtsolution.com.
۴۳. ویلیامسن، مگان، ۱۳۸۳، «تأثیرات تغییرات دهه‌های ۶۰ و ۷۰ بر ساختار خانواده در آمریکا»، ماهنامه سیاحت غرب، شماره ۱۷.
۴۴. یداللهی، نرگس، ۱۳۹۲، «اشتغال زنان در محیط اجتماعی»، مجله بانو، شماره ۲۳.
۴۵. یزدانی، عنایت‌اله، ۱۳۷۵، «مشارکت سیاسی و اجتماعی زنان؛ ضرورت‌ها و راهبردها»، مجله پیام زن، شماره ۶۰.