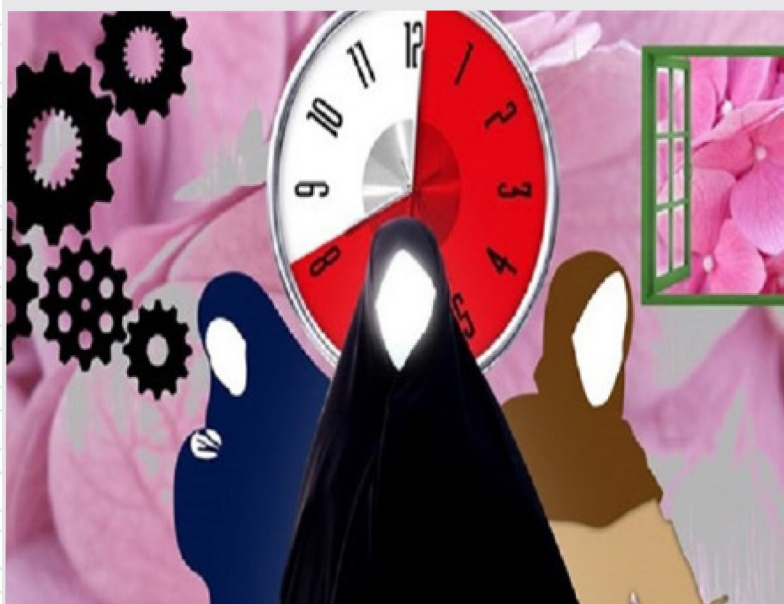


بررسی تطبیقی قوانین اشتغال بانوان با منظومه فکری رهبر شهید آیت‌الله سیدعلی خامنه‌ای (ره)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۲/۲۸

شماره مسلسل:

۲۱۵۲۸



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

بررسی تطبیقی قوانین اشتغال بانوان با منظومه فکری رهبر شهید آیت‌الله سیدعلی خامنه‌ای (ره)

نوع گزارش: طرح / لایحه □ راهبردی ■ نظارتی □ پیش‌نویس قانونی □

نام دفتر: مطالعات فرهنگی و آموزش (گروه زنان و خانواده)

تهیه و تدوین:

هدی صادق‌زادگان (مدیر مسئول مؤسسه راه سوم)

مدیر مطالعه:

اکرم باجلان

ناظر علمی:

موسی بیات

ناظر علمی خارج از مرکز:

نقیسه آذربایجانی (هیئت علمی دانشگاه معارف قرآنی اصفهان)

اظهار نظر کننده داخل مرکز:

فاطمه عزیزخانی (دفتر مطالعات اقتصادی)

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز:

منیره خدادادپور (حقوقدان، وکیل و مدرس دانشگاه)، منصوره پورمیری (هیئت علمی دانشگاه آزاد خوراسگان)

گرافیک و صفحه آرایی:

سیده فاطمه ابوطالبی

ویراستار ادبی:

زهره کریمی

واژه‌های کلیدی:

۱. بیانات رهبر شهید آیت‌الله سیدعلی خامنه‌ای (ره)

۲. اشتغال زنان

۳. الگوی سوم

۴. قوانین

تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۴/۱۰/۰۱



فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۹
۲. پیشینه.....	۱۰
۱-۲. سوابق مطالعاتی.....	۱۰
۲-۲. سوابق تقنینی.....	۱۱
۳. مبانی نظری رهبر شهید آیت‌الله خامنه‌ای (ره) پیرامون اشتغال بانوان.....	۱۵
۱-۳. نقد بنیادین گفتمان غربی؛ پیش‌شرط هرگونه تحلیل بومی.....	۱۵
۲-۳. خانه‌داری و تربیت فرزند به مثابه «شغل اساسی» و اولویت نخست.....	۱۵
۳-۳. حجب و حیا و عفاف؛ معیار مشروعیت اشتغال.....	۱۵
۴-۳. کرامت ذاتی زن؛ معیار دیگر مشروعیت و حد اشتغال.....	۱۵
۵-۳. اصل تناسب با طبیعت و فطرت زنانه و نفی «مردواره کردن زن».....	۱۵
۶-۳. شایسته‌سالاری به جای جنسیت‌گرایی یا سهمیه‌بندی کمی.....	۱۶
۷-۳. اشتغال بیرونی: از حق اختیاری تا تکلیف کفایی با ضمانت حکومتی.....	۱۶
۸-۳. تکلیف حکومت در اشتغال بانوان.....	۱۷
۹-۳. جمع‌بندی چارچوب نظری.....	۱۸
۴. بررسی تطبیقی مبانی نظری و قوانین موجود.....	۱۹
۱-۴. قوانین با انطباق بالا.....	۱۹
۲-۴. قوانین با انطباق نسبی.....	۲۰
۳-۴. بررسی خلأهای قانونی بر اساس چارچوب نظری رهبر شهید (ره).....	۲۱
۵. جمع‌بندی و پیشنهاد سیاستی.....	۲۳
منابع و مآخذ.....	۲۶

فهرست جداول

جدول ۱. پیشینه پژوهشی در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در بحث قوانین اشتغال بانوان.....	۱۰
جدول ۲. پیشینه تقنینی.....	۱۱
جدول ۳. قوانین برنامه توسعه دوم تا هفتم در بحث اشتغال بانوان.....	۱۴

فهرست شکل‌ها

شکل ۱. مبانی نظری اشتغال بانوان.....	۱۶
شکل ۲. اشتغال بانوان از حق اختیاری تا واجب کفایی.....	۱۷
شکل ۳. تکالیف حکومت در اشتغال بانوان مبتنی بر منظومه فکری رهبر شهید (ره).....	۱۹



بررسی تطبیقی قوانین اشتغال بانوان با منظومه فکری رهبر شهید آیت‌الله سیدعلی خامنه‌ای (ره)

Doi: [10.22034/mrc.report.21528](https://doi.org/10.22034/mrc.report.21528)

چکیده



این گزارش با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی، میزان انطباق قوانین اشتغال بانوان در ایران را با مبانی نظری استخراج شده از دیدگاه‌های رهبر شهید انقلاب (ره) بررسی می‌کند. این پژوهش در راستای اجرای بند «ث» ماده (۸۰) قانون برنامه هفتم پیشرفت و با هدف دستیابی به «الگوی سوم» در قوانین اشتغال تدوین شده است.

مبانی نظری این مطالعه بر ۵ محور اصلی استوار است: ۱. خانواده‌محوری و اولویت نقش مادری؛ ۲. تقسیم حکیمانه کار میان همسران؛ ۳. کرامت‌محوری و تناسب شغل با طبیعت زن؛ ۴. حفظ امنیت روانی، اخلاقی و عفت در محیط کار؛ ۵. جایگزینی شایسته‌سالاری کیفی به جای سهمیه‌بندی جنسیتی.

یافته‌های گزارش نشان می‌دهد که بخشی از این مبانی در قوانین فعلی، نظیر مرخصی زایمان، تسهیلات شیردهی، اولویت‌بندی ساعات کاری مادران و الزامات حجاب تجلی یافته است. با این حال، چالش‌ها و خلأهای جدی نیز شناسایی شده است که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: فقدان نظام تأمین اجتماعی جامع برای زنان خانه‌دار، نبود هدایت قانونی به سمت مشاغل متناسب با روحیات زنانه، ضعف در ضمانت اجرای قوانین صیانت از کرامت بانوان و عدم شفافیت سازوکارها برای تحقق شایسته‌سالاری در سطوح مدیریتی.

در نهایت، گزارش نشان می‌دهد که نظام قانونگذاری کنونی فاقد یک چارچوب نظری یکپارچه در حوزه اشتغال زنان است. این پراکندگی باعث شده تا قوانین موجود در برخی بخش‌ها همسو با دیدگاه‌های رهبر شهید (ره) و در بخش‌های دیگر ناقص یا نیازمند بازنگری بنیادین باشند. لذا برای تحقق کامل الگوی اسلامی-ایرانی اشتغال، بازنگری در قوانین با محوریت منظومه فکری رهبر شهید (ره) ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.



■ بیان / شرح مسئله

بند «ث» ماده (۸۰) قانون برنامه هفتم پیشرفت به تهیه مقررات و سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال بانوان با رعایت نقش زنان در خانواده و تعیین وظایف و کارکردهای هر یک از دستگاه‌های اجرایی در هیئت وزیران پرداخته، این در حالی است که رهبر شهید (ره) در بیانات، با ارائه «الگوی سوم» یا «الگوی زن مسلمان»، رویکردی متعادل، جامع و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی را در مورد بانوان پیشنهاد می‌دهند. لذا انطباق مواد قوانین خاص و مرتبط با اشتغال بانوان با مبانی نظری رهبر شهید (ره) می‌تواند در تهیه و تدوین سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال بانوان با رعایت نقش همسری و مادری آنها یاری‌رسان باشد.

■ نقطه نظرات / یافته‌های کلیدی

مبانی نظری استخراج شده از بیانات رهبر شهید (ره) نشان می‌دهد که خط‌مشی کلان نظام در حوزه اشتغال زنان بر اصولی همچون خانواده‌محوری، تقدم تربیت فرزند، تقسیم کار حکیمانه بین همسران، تناسب شغل با طبیعت زن، حفظ کرامت، امنیت و عفت در محیط کار، شایسته‌سالاری به جای جنسیت‌گرایی و نقد الگوهای غربی استوار است.

بررسی تطبیقی انجام شده نشان می‌دهد که اگرچه «قانون حمایت از حقوق و مسئولیت‌های زنان (۱۳۸۵)» تا حدودی چارچوب‌مند به اشتغال بانوان پرداخته، اما ضمانت اجرایی لازم را ندارد و قوانین دیگری مانند «قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت»، «قانون کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص»، گام‌هایی در جهت همسویی با این مبانی برداشته‌اند. با این حال، تحلیل اجرای قوانین و تطبیق آن با چارچوب نظری رهبر شهید (ره) نشان‌دهنده موارد زیر است.

■ **تمرکز بر حمایت‌های فیزیکی و اقتصادی:** قوانین عمدتاً معطوف به مرخصی زایمان، ساعات کار و حمایت‌های مالی مادران شاغل هستند؛ در حالی که مبانی نظری رهبر شهید (ره) علاوه بر مراقبت از نقش خانوادگی و مادرانگی زن، بر «تناسب شغل با طبیعت زن»، «حفظ آرامش روانی» و «پرهیز از مشاغل تضعیف‌کننده کرامت زن» تأکید دارد.

■ **کم توجهی به ابعاد روانی و امنیت اخلاقی:** قوانین ناظر بر جلوگیری از آزار جنسی یا حفظ حریم عفت در محیط کار عمدتاً کلی، کم‌ضمانت یا ناقص و فاقد بازدارندگی لازم هستند.

■ **ضعف در سیاست‌های شایسته‌سالاری و حضور کیفی:** اگرچه در مبانی بر «انتخاب اصلح بدون تعصب جنسیتی» تأکید شده، اما سازوکارهای قانونی شفاف برای تضمین حضور زنان حکیم و فرزانه، در سطوح تصمیم‌سازی و مدیریت‌های کلان (نه لزوماً اجرایی) کم‌رنگ است.

■ **عدم یکپارچگی قوانین:** قوانین مرتبط با حوزه اشتغال بانوان در بخش‌های قوانین مختلف (قانون کار، خدمات کشوری، مدنی و برنامه‌های توسعه) دچار پراکندگی و ناهماهنگی هستند.

■ **فقدان نظام پایش منسجم:** امکان ارزیابی میزان انطباق قوانین با مبانی نظری و نیازهای واقعی زنان شاغل به‌طور ساختارمند وجود ندارد؛ زیرا این فقدان در وهله نخست به عدم استخراج مبانی نظری کامل جمهوری اسلامی در حوزه اشتغال بانوان مربوط است.

■ پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

برای رفع مسائل ذکر شده در یافته‌های کلیدی، پیشنهاد‌های زیر در تهیه و تدوین متن سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال زنان (بند «ث» ماده (۸۰) قانون برنامه هفتم پیشرفت) قابل طرح است.

■ **خانه داری؛ رکن حیاتی و مولد در نظام اشتغال:** سیاستگذاری اشتغال باید «خانه‌داری و مادری» را شغلی اساسی و مولد برشمارد



- تا زنان نه از روی اجبار معیشتی، بلکه با انتخاب آگاهانه بین خانه و شغل توازن برقرار کنند. این تحول راهبردی باید به تدریج محقق شود.
- **رفع تعارض نقش‌ها؛ حمایت از انتخاب آزادانه زنان:** در الگوی سوم، زنان سرمایه‌های راهبردی کشورند و نباید در دوراهی اجباری «خانه یا شغل» قرار بگیرند. لذا سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال زنان (بند «ث» ماده (۸۰) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)) باید به گونه‌ای تنظیم شوند که انتخاب میان نقش‌های خانوادگی و حرفه‌ای، آگاهانه و با حمایت کامل نهادی باشد؛ به طوری که هیچ کدام فدای دیگری نشود.
- **اشتغال منعطف؛ راهبرد توازن میان خانواده و حرفه:** برای تعارض میان شغل و خانواده، باید به سمت الگوهای متنوعی مانند دور کاری و مشاغل پروژه‌ای یا پاره‌وقتی حرکت کرد که تخصص بانوان را حفظ و خانواده را تحکیم کند. البته این الگوهای انعطاف‌پذیر باید به گونه‌ای بازطراحی شوند که برخلاف تجربه‌های ناموفق قبلی، باعث کاهش درآمد یا افت منزلت شغلی و ناامنی شغلی نشوند.
- **اشتغال فطرت‌گرا؛ همسویی تخصص با آرامش زن و پایداری خانواده:** نگاه «جنسیت‌خنثی» در آموزش و بازار کار امروز، بیش از هر چیزی به فرسودگی روانی زنان و تضعیف کانون خانواده دامن زده است. برای حل این چالش، نیازمند یک ریل‌گذاری هوشمندانه در آموزش هستیم تا مسیر تحصیلی و شغلی بانوان به سمتی هدایت شود که با طبیعت جسمی، روانی و نقش‌های ارزشمند خانوادگی (مانند مادری) سازگار باشد.
- **زیست عفیفانه؛ بستر امنیت و بهره‌وری در محیط کار:** تحقق «کرامت زن» و «زیست عفیفانه» در محل کار، نباید صرفاً یک توصیه اخلاقی باشد، بلکه باید به عنوان یک «رکن قانونی و پیش شرط شغلی» در نظر گرفته شود. این رویکرد نه محدودیت، بلکه ابزاری برای تأمین آرامش روانی، تمرکز و افزایش بهره‌وری کل سازمان است.
- **شایسته‌سالاری کیفی؛ عبور از آمار و حرکت به سوی اثرگذاری واقعی:** صرف افزایش تعداد زنان در پست‌های مدیریتی کافی نیست؛ بلکه باید از بانوان با سابقه به عنوان سرمایه‌های ارزشمند کشور، در نقش‌های راهبردی، مشاوره‌ای و مربی‌گری استفاده کرد.
- **اصلاح قوانین مبهم در اشتغال زنان:** برخی مواد قانونی، مانند [ماده \(۱۱۷\) قانون مدنی](#) که به شوهر اجازه می‌دهد همسرش را از شغل منافی مصالح خانوادگی منع کند، گاهی زمینه‌ساز سوءاستفاده و محدودیت‌های بی‌دلیل شده است. برای حل این چالش، شفاف‌سازی و اصلاح قوانین ضروری است تا به جای برخوردهای سلیقه‌ای، تعادلی عادلانه میان حق اشتغال زن و پایداری خانواده برقرار شود.
- **شاخص‌گذاری هوشمند:** سیاست‌گذاری برای اشتغال زنان نباید در حد توصیه‌های کلی باقی بماند؛ بلکه نیازمند شاخص‌های دقیق و قابل اندازه‌گیری است. این شاخص‌ها باید مواردی چون امنیت روانی، ساختار محیط کار، شناسایی مشاغل آسیب‌زا و حتی به رسمیت شناختن «خانه‌داری» را به عنوان یک شغل پوشش دهند.
- **اشتغال زنان؛ نیازمند پیوست فرهنگی و نگاه سیستمی:** اشتغال بانوان باید طوری بازطراحی شود که با ارزش‌هایی مثل مادری و کرامت زنانه هماهنگ باشد و در دل یک فرهنگ حامی خانواده قرار بگیرد.

۱. مقدمه

حوزه «اشتغال» از عرصه‌های بسیار مهم حضور اجتماعی و اقتصادی زنان به شمار می‌رود که به واسطه تحولات گسترده فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه ایران و افزایش روزافزون و همزمان سطح تحصیلات زنان و آموزش عالی، به عرصه‌ای پر حاشیه و تأمل برانگیز بدل شده است. در حالی که قوانین متعددی، به حق زنان در احراز مشاغل در عرصه‌های مختلف و نیز لزوم و اهمیت نقش آفرینی آنها در پیشرفت کشور تأکید کرده است. بر این اساس، یکی از مهم‌ترین وجوه اشتغال زنان، نسبت آن با نهاد خانواده و نقش‌های خانوادگی به‌ویژه نقش مادری است. بر این اساس در بند «ث» ماده (۸۰) **قانون برنامه هفتم پیشرفت** آمده است که «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است با همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور و معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری نسبت به تهیه مقررات و سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال بانوان با رعایت نقش زن در خانواده با تعیین وظایف و کارکردهای هر یک از دستگاه‌های اجرایی، ظرف یک‌سال از لازم‌الاجرا شدن این قانون جهت تصویب در هیئت وزیران اقدام نماید». بر این اساس با توجه به اهمیت نهاد خانواده، تهیه مقررات و سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال بانوان باید به گونه‌ای تدوین شود که خانواده و تحکیم و تعالی آن محور قرار گرفته و تدوین سیاست‌های حوزه اشتغال زنان (به‌ویژه مادران شاغل) متناسب با ایفای هر چه بهتر نقش خانوادگی - مادری و کاهش تعارضات نقشی باشد.

در این میان، منظومه فکری رهبر شهید آیت الله خامنه‌ای (ره)، با ارائه «الگوی سوم» یا «الگوی زن مسلمان»، رویکردی متعادل، جامع و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی را پیشنهاد می‌دهد. این الگو، راهی فراتر از دو گانه محدودکننده «حبس در خانه» یا «آزادی بی قید در هر شغل» گشوده و بر پایه‌هایی همچون کرامت انسانی، عفت و امنیت زن، همسویی با فطرت و طبیعت زنانه، تحکیم نهاد خانواده و تحقق عدالت مبتنی بر تفاوت‌های تکمیلی همسران استوار است. بنابراین الگوی سوم، علاوه بر آنکه به چگونگی رفع تعارضات احتمالی بین نقش شغلی و خانوادگی بانوان می‌پردازد، به دنبال حفظ کرامت انسانی زن و مختصات جنسیتی او هم هست، و با در نظر گرفتن این موارد، چگونگی استفاده از زنان متخصص را در سطوح عالی تصمیم‌گیری نیز بررسی می‌کند.

لذا «پرسش محوری» این گزارش عبارت است از: قوانین و مقررات حوزه اشتغال بانوان در جمهوری اسلامی ایران تا چه میزان با مبانی نظری الگوی سوم، که از منظومه فکری رهبر شهید (ره) استخراج می‌شود، انطباق دارد و مهم‌ترین خلأها و چالش‌های پیش‌روی این انطباق چیست؟ با این بیان می‌توان اهداف گزارش را، شامل شناسایی و استخراج نظام‌مند مبانی نظری رهبر شهید (ره) در باب اشتغال بانوان با استمداد از روش تحلیل محتوای کیفی، بررسی تطبیقی و تحلیلی قوانین موجود با این مبانی و شناسایی طیف انطباق کامل، نسبی و خلأهای قانونی و ارائه پیشنهادها و تقنینی برای همسوسازی نظام حقوقی کشور با چارچوب نظری الگوی سوم زن مسلمان دانست.

شایان ذکر است که در این گزارش، بیانات رهبر شهید (ره) به‌عنوان چارچوب نظری معتبر و راهبردی نظام در این حوزه پذیرفته شده، و قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی، به‌عنوان یکی از ابزار حکمرانی برای تحقق این چارچوب در نظر گرفته شده‌اند.



۲-۱. سوابق مطالعاتی

الف) سوابق مطالعاتی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی: این مرکز در سال‌های اخیر گزارش‌هایی را با نگاهی آسیب‌شناسانه به سیاست‌ها و قوانین حوزه اشتغال بانوان، به‌ویژه مادران شاغل و همچنین رهنمودهای امام خمینی (ره) و رهبر شهید آیت‌الله خامنه‌ای (ره) مرتبط با مشارکت سیاسی و اجتماعی زنان، منتشر کرده است. در ادامه این سوابق در قالب جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهشی در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی در بحث قوانین اشتغال بانوان

ردیف	عنوان گزارش	شماره مسلسل	توضیحات
۱	تحلیل و آسیب‌شناسی قوانین حمایتی مادران شاغل (۱۴۰۲) [۱]	۱۹۶۴۹	نتایج گزارش بیانگر آن است که قوانین حمایتی مادران شاغل در سطح کلان فاقد نقشه راه و الگو است و این فقدان سبب شده تمامی مسائل و مشکلات مادران شاغل پوشش داده نشود. از سوی دیگر، بخش خصوصی نیز خود را از این قوانین مستثنا کرده و بر خورد سلیقه‌ای مدیران و نبود آگاهی مادران از تسهیلات مرتبط، بر مسائل و مشکلات مادران شاغل بر بخش خصوصی افزوده است.
۲	بررسی جایگاه خانواده در سیاست‌ها و قوانین اشتغال در ایران و چالش‌های اجرایی آن (۱۴۰۲) [۲]	۱۸۹۳۷	بررسی سیاست‌ها و قوانین اشتغال در گزارش بیانگر آن است که ۴ بخش «مرخصی‌ها، الگوهای کاری منعطف، تسهیلات رفاهی و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی- تربیتی»، برخی از نیازهای خانواده به ویژه مادران شاغل را مورد توجه قرار داده، هر چند که در این میان، تمرکز جامع بر وجوه مختلف نیازها و کارکردهای خانواده صورت نگرفته و برخی از آنها در مرحله اجرا با چالش‌های ساختاری، اختلال در تأمین بودجه لازم، خدشه به امنیت شغلی زنان در بخش خصوصی و اشتغال غیررسمی، نقص در ارزیابی، دریافت بازخورد و نظارت بر اجرا روبه‌رو بوده‌اند.
۳	آسیب‌شناسی سیاست‌های حمایتی از مادران شاغل در خصوص نگهداری از کودکان خردسال در ساعات کاری (۱۴۰۲) [۳]	۱۹۰۶۴	در تبصره «۳» ماده (۲۲) ق.ج.ج ضرورت تأمین مهد کودک از طریق انعقاد قرارداد و خرید خدمت با بخش خصوصی مورد تأکید قرار گرفته؛ اما نتایج گزارش نشان می‌دهد که به‌دلیل مختلفی همچون عدم رعایت اعتبار مشخص، مناسب نبودن شرایط محیطی محل کار، تلقی منفی مدیران از مهد سازمانی و... تنها تعداد محدودی از دستگاه‌ها (۳۲ درصد) چنین ظرفیتی را ایجاد کرده‌اند.
۴	مروری بر رهنمودهای حضرت امام خمینی (ره) و رهبر شهید (ره) درباره مبانی نظری قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان (بخش فعالیت‌های اجتماعی) (۱۳۹۸) [۴]	۱۰۱۷۰	در این گزارش بندهای قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در بخش‌های اجتماعی، فرهنگی، قضایی، بهداشتی، اقتصادی و فعالیت‌های سیاسی آنها شرح و تبیین شده است.
۵	بررسی قوانین و مقررات مربوط به اشتغال زنان (۱۳۹۰) [۵]	۱۰۹۶۵	این گزارش قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های موجود برای تسهیل اشتغال زنان را بررسی می‌کند.

ب) تحقیقات دانشگاهی: مطالعات دانشگاهی موجود عموماً یا به تبیین مبانی نظری اشتغال بانوان از منظر رهبر شهید (ره) پرداخته‌اند [۶] و [۷]، یا به بررسی چالش‌های حقوقی و اجرایی قوانین موجود اکتفا کرده‌اند [۸]، [۹]. برای نمونه، دارا و صادقی (۱۴۰۲) به استخراج مؤلفه‌های اشتغال زنان از دیدگاه رهبر شهید آیت الله خامنه‌ای (ره) پرداخته‌اند [۶]. امامی و همکاران (۱۴۰۰) با استفاده از تحلیل گفتمان، هسته‌های اصلی گفتمان ایشان در این حوزه را ترسیم کرده‌اند [۷]. از سوی دیگر، مطالعاتی مانند رحیمی سجاسی و همکاران (۱۴۰۱) به موانع ساختاری و فرهنگی بر سر راه اشتغال زنان [۸]، و شکرپیک و همکاران (۱۴۰۰) به ضعف ضمانت اجرای قوانین حمایتی کار اشاره کرده‌اند [۹].

بررسی پیشینه در بخش‌های قبلی نشان می‌دهد با وجود مطالعات ارزشمند در حوزه مبانی نظری و نیز آسیب‌شناسی اجرای قوانین، هیچ مطالعه جامعی به بررسی تطبیقی نظام‌مند کلیه قوانین مصوب حوزه اشتغال بانوان با چارچوب نظری کامل و منسجم برگرفته از بیانات رهبر شهید انقلاب (ره) نپرداخته است. در این میان، تحقیقات پیرامون مبانی نظری هم احصا کامل چارچوب نظری رهبر شهید (ره) را در خود ندارد، همچنین در سوابق مطالعاتی، تمرکز اکثر آنها بر اجرا یا بخشی از قوانین بوده؛ در حالی که این گزارش با تمرکز بر متن تمامی قوانین مصوب پیرامون اشتغال بانوان و مقایسه آن با مبانی نظری رهبر شهید (ره)، درصدد پر کردن این شکاف است.

۲-۲. سوابق تقنینی

بررسی قوانین مرتبط با اشتغال نشان می‌دهد که معنی برای اشتغال بانوان در قوانین وجود ندارد و اما بی‌شک زنان برای مشارکت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... در کنار سایر فعالیت‌های خود (مانند مادری، تربیت فرزندان و...) نیازمند حمایت حقوقی بیشتری در مقایسه با مردان هستند. لذا در این قسمت کلیه قوانین مصوب مجلس که در آنها مواردی مرتبط با اشتغال بانوان ذکر شده و امروز مورد استناد دستگاه‌های مختلف قرار می‌گیرد و همچنین قوانین برنامه‌های توسعه پنج‌ساله برای نشان دادن سیر تحول نگاه قانونگذار به اشتغال زنان، بررسی شده است.

جدول ۲. پیشینه تقنینی

ردیف	عنوان قانون	مضمون قانون
۱	قانون مدنی (۱۳۰۷) ماده (۱۱۱۷)	اختیار شوهر در منع اشتغال زوجه به دلیل تضاد با مصالح خانوادگی یا حیثیت طرفین.
۲	قانون تأمین اجتماعی (۱۳۵۴) مواد (۶۷)، (۶۸)، (۸۵)	پرداخت کمک بارداری، کمک زایمان و کمک ازدواج به بیمه‌شدگان زن یا همسر بیمه شده مرد
۳	قانون خدمات نیمه‌وقت بانوان (۱۳۶۲)	ایجاد امکان خدمات نیمه‌وقت بانوان.
۴	نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان (۱۳۶۴)	تنظیم مقررات استفاده بانوان از خدمت نیمه‌وقت، حقوق، مزایا و شرایط بازنشستگی.
۵	قانون الحاق یک تبصره به قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان (۱۳۷۶)	امکان تغییر خدمت نیمه‌وقت بانوان به سه‌چهارم.
۶	قانون تشکیل وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۶۴) ماده (۷)	برنامه‌ریزی برای خودکفایی بانوان در رشته‌های تخصصی زنان، مامایی و بالینی.
۷	قانون کار (۱۳۶۹) مواد (۶)، (۳۸)، (۷۵-۷۸)	ممنوعیت تبعیض و اجبار به کار؛ حق انتخاب شغل برای همه. حمایت‌های خاص از کارگران زن (مرخصی زایمان، ممنوعیت کارهای خطرناک، فرصت شیردهی).



ردیف	عنوان قانون	مضمون قانون
۸	قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (۱۳۷۰)، ماده (۲۰)	استخدام زنان در مشاغل لازم، تابعیت نقل و انتقال از شرایط خدمتی همسر. تبصره: بازنشستگی با ۲۰ سال خدمت.
۹	قانون تأمین زنان و کودکان بی‌سرپرست (۱۳۷۱)	حمایت مالی، آموزشی، مشاوره‌ای و ایجاد اشتغال برای زنان بی‌سرپرست (بیوه، سالخورده، خودسرپرست)
۱۰	قانون تخصیص سهمیه برای زنان در پذیرش دستیاری رشته‌های تخصصی پزشکی (۱۳۷۲)	اختصاص حداقل ۲۵ درصد تا ۵۰ درصد سهمیه پذیرش دستیاری در رشته‌های خاص به بانوان پزشک.
۱۱	قانون رسیدگی به تخلفات اداری (۱۳۷۲) ماده (۹)	بازنشستگی با بیش از ۲۰ سال سابقه برای مستخدمین زن.
۱۲	قانون استخدامی کارکنان مجلس شورای اسلامی (۱۳۷۲) ماده (۱۳)	پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی به مستخدمین زن سرپرست خانوار دارای فرزند.
۱۳	قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار (۱۳۷۶)	فراهم کردن زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای برای بانوان جویای کار.
۱۴	قانون اصلاح ماده (۹) قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (۱۳۸۰)	پرداخت کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد به زنان شاغل / بازنشسته‌ای سرپرست خانوار دارای فرزند.
۱۵	قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۲) ماده (۲۰)	امکان به‌کارگیری بانوان در مشاغل مرتبط در نیروی انتظامی با حفظ موازین اسلامی.
۱۶	قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۵) مواد (۱۱۱-۱۰۱)	تعریف جامع حقوق زنان در عرصه‌های سلامت، فرهنگ، آموزش، پژوهش، اقتصاد و اشتغال (حق اشتغال، مزد برابر، امنیت شغلی، تسهیلات خانوادگی و ...).
۱۷	تبصره (الحاقی به موجب قانون الحاق یک تبصره به ماده (۳۳۶) قانون مدنی (۱۳۸۵)	الزامات قانونی پرداخت اجرت‌المثل به زوجه در قبال انجام امور غیرشرعی منزل به دستور زوج.
۱۸	قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت (۱۳۸۶)	امکان بازنشستگی با حداقل ۲۰ سال سابقه و حداکثر ۵ سال سنوات ارفاقی برای بانوان.
۱۹	قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶) ماده (۶۸)	امکان استفاده از مزایای عائله‌مندی توسط بانوان بازنشسته و شاغل بدون همسر و یا دارای همسر معلول و از کار افتاده.

ردیف	عنوان قانون	مضمون قانون
۲۰	<u>قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی</u> (۱۳۸۹)	ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی به منظور ایجاد اشتغال.
۲۱	<u>قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص</u> (۱۳۹۵)	کاهش ساعات کار هفتگی به ۳۶ ساعت با دریافت حقوق ۴۴ ساعت برای زنان دارای معلولیت شدید، فرزند زیر ۶ سال، همسر / فرزند معلول یا بیمار صعب‌العلاج یا زنان سرپرست خانوار.
۲۲	<u>قانون تأسیس و اداره مدارس و مراکز آموزشی و پرورشی غیردولتی</u> (۱۳۹۵) ماده (۲۱) (تبصره الحاقی ۲۰۲)	تطابق جنسیت مدیر با دانش‌آموزان. تبصره: جواز مدیریت زنان در مدارس پس‌رانه ابتدایی با اکثریت کارکنان زن.
۲۳	<u>قانون حمایت از حقوق معلولان با اصلاحات و الحاقات بعدی</u> (۱۳۹۶) ماده (۲۷)	برخورداری بانوان کارمند دارای همسر یا فرزند معلول از تسهیلات خدمت نیمه‌وقت با حقوق کامل.
۲۴	<u>قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وارث کارمندان</u> (۱۳۹۸)	پرداخت حقوق وظیفه به فرزندان و نوادگان اناث مستخدمین دولتی و مشمولان تأمین اجتماعی، به شرط نداشتن شوهر و شغل.
۲۵	<u>قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت</u> (۱۴۰۰) مواد (۳)، (۱۵)، (۱۷)، (۲۲)، (۲۷)	افزودن امتیاز (سن، نمره، سنوات) در استخدام به ازای تاهل و فرزند، افزایش مرخصی زایمان به ۹ ماه، دورکاری، کاهش سن بازنشستگی برای مادران، تأمین مهد کودک مادران شاغل، کسر ۶ ماه از تعهد خدمت پزشکی به ازای هر فرزند و تعویق طرح برای مادران باردار و دارای فرزند زیر ۲ سال.
۲۶	<u>قانون ترویج خانواده از طریق ترویج فرهنگ حجاب و عفاف</u> (۱۴۰۳) مواد (۳)، (۱۲)، (۲۷)، (۳۳)، (۴۰)، (۴۱)، (۵۸)	طراحی چیدمان اداری در ساختمان‌های ستادی بیمارستان‌ها بر اساس حفظ حدود حریم شرعی بین کارمندان زن و مرد، اصلاح دستورالعمل‌های حوزه عفاف و حجاب در جذب و به‌کارگیری داوطلبان استخدام و ادامه اشتغال کارکنان، مجازات صاحبان مشاغل برای ترویج بی‌عفتی یا بدپوشی در محل کار، محکومیت مدیران و مسئولان مستنگف قانون، التزام عملی به عفاف و حجاب در محیط کار، شرط جذب، استخدام، ادامه همکاری، ارتقا، ترفیع، انتصاب و برخورداری از امتیازات استخدامی در کلیه دستگاه‌های اجرایی، مراکز آموزشی و پژوهشی (دولتی و غیردولتی)، جرم‌انگاری توهین به محبه در محیط شغلی.

مأخذ: نگارنده.

سیر تقنینی قوانین در حوزه اشتغال بانوان نشان می‌دهد که این قوانین، به سمت تحقق حقوق پایه و حمایت‌های کلی، حمایت‌های تفکیک‌شده، خانواده‌محور، انعطاف‌پذیر و مبتنی بر کرامت حرکت کرده است. با این حال، پراکندگی قوانین، ضعف ضمانت اجرا به‌ویژه در بخش خصوصی، و خلأهایی مانند تأمین اجتماعی جامع زنان خانه‌دار (قانونی که خانه‌داری را به‌مثابه یک شغل ببیند، و نه به صرف یک حمایت) و هدایت نظام‌مند به سمت مشاغل سازگار با فطرت زنانه، از چالش‌های پیش‌روی تحقق کامل الگوی اسلامی-ایرانی اشتغال بانوان محسوب می‌شوند. در این میان، قانون برنامه هفتم، با ارائه چارچوب «الگوی سوم»، فرصتی برای یکپارچه‌سازی، نوسازی و تکمیل این منظومه تقنینی فراهم آورده است. اما علاوه بر قوانین موجود، موادی هم در قوانین برنامه‌های توسعه وجود داشته، اگرچه الان از تاریخ اجرای آنها گذشته، اما برای شناخت پیشینه قانونی در حوزه اشتغال بانوان لازم است.

۱. این قانون علی‌رغم تصویب تاکنون ابلاغ نشده است.



جدول ۳. قوانین برنامه توسعه دوم تا هفتم در بحث اشتغال بانوان

محمورهای اصلی مرتبط با اشتغال بانوان	برنامه
– اختصاص ۲۵ درصد از اعتبارات تبصره «۱۲» برای خوداشتغالی افراد واجد شرایط.	قانون برنامه دوم توسعه (۱۳۷۸-۱۳۷۴)
– تأکید بر مشارکت بیشتر زنان در امور اقتصادی با حفظ شئون خانواده.	ماده واحده، تبصره «۱۲» و بخش دوم برنامه
– اولویت اعطای وام بدون بهره اشتغال زایی به زنان بیکار سرپرست خانوار، حرفه‌آموختگان و ایجادکنندگان فرصت‌شغلی جدید.	قانون برنامه سوم توسعه (۱۳۸۳-۱۳۷۹)
– پیشنهاد برنامه‌های توسعه مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی.	
– مرکز امور مشارکت زنان موظف به تهیه طرح برای افزایش فرصت‌های اشتغال زنان و ارتقای شغلی آنان.	ماده (۵۶)، ماده (۶۰) تبصره «۲» ماده (۱۵۸)
– تهیه طرح جامع توانمندسازی زنان خودسرپرست و سرپرست خانوار.	
– تدوین طرح جامع توانمندسازی و حمایت از حقوق زنان در ابعاد اقتصادی.	قانون برنامه چهارم توسعه (۱۳۸۴-۱۳۸۸)
– توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب و برابری فرصت.	مواد (۵۴)، (۹۶)، (۹۷)، (۹۸)، (۱۰۰)، (۱۰۱)، (۱۰۲)، (۱۱۱)
– تهیه و اجرای برنامه جامع توسعه مشارکت زنان شامل بازنگری قوانین و تقویت مهارت‌های زنان.	
– توانمندسازی زنان سرپرست خانوار با طراحی نظام سطح‌بندی خدمات و برنامه‌های خروج از پوشش حمایتی.	قانون برنامه پنجم توسعه (۱۳۹۴-۱۳۹۰)
– تهیه سند ملی امنیت بانوان در روابط اجتماعی.	
– تدوین «برنامه جامع توسعه امور زنان و خانواده» با محور ساماندهی مشاغل خانگی برای زنان سرپرست/بدسرپرست.	مواد (۳۹)، (۲۲۷)، (۲۳۰)
– اعمال رویکرد عدالت جنسیتی در سیاست‌ها و برنامه‌های دستگاه‌ها.	قانون برنامه ششم توسعه (۱۴۰۰-۱۳۹۶)
– حمایت از خانواده و توسعه مشاغل خانگی، بنگاه‌های زودبازده و تعاونی‌های خانواده‌محور.	مواد (۲) «بند «ت»»، (۱۰۱)، (۱۰۲)، (۱۰۳)
– ارائه طرح ایجاد بیمه اجتماعی زنان خانه‌دار حداقل دارای ۳ فرزند.	
– افزایش مهارت‌های شغلی زنان. – افزایش سهم زیرساخت‌های شتاب‌دهی نوآوری در حوزه زنان و خانواده. – تهیه مقررات و سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال بانوان با رعایت نقش زن در خانواده. – تسهیل‌گری و رفع موانع برای حضور اجتماعی زنان خلاق و نوآور از طریق توسعه مراکز خلاق مادر و کودک.	قانون برنامه هفتم پیشرفت (۱۴۰۷-۱۴۰۲) مواد (۷۹)، (۸۰) و (۸۱)

مأخذ: همان.

سیر تحول سیاستگذاری قوانین برنامه‌های توسعه نشان‌دهنده گذار از تأکید صرف بر حمایت خانواده‌محور و گروه‌های خاص بانوان (برنامه‌های دوم و سوم) به گفتمان مشارکت و توانمندسازی اقتصادی آنها (قانون برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه) و در نهایت، رسیدن به ارائه چارچوب نظری کلان «الگوی سوم» در **قانون برنامه هفتم پیشرفت** است. برنامه هفتم با محوریت نهادینه‌سازی این الگو، چارچوبی متوازن را ارائه می‌دهد که اشتغال بانوان را در بستر خانواده، کرامت و عدالت تعریف می‌کند. گزارش حاضر نیز ذیل همین چارچوب، به بررسی انطباق قوانین موجود با مبانی الگوی سوم زن مبتنی بر بیانات رهبر شهید (ره) می‌پردازد.



۳. مبانی نظری رهبر شهید آیت الله خامنه‌ای (ره) پیرامون اشتغال بانوان

مبانی نظری رهبر شهید انقلاب (ره) در باب اشتغال بانوان، منظومه‌ای منسجم و چندلایه است که از نقد گفتمان رقیب آغاز شده و با تعریف جایگاه، حدود، حقوق و تکالیف زن، خانواده، جامعه و حکومت در این عرصه، به طراحی الگوی سوم اشتغال بانوان می‌پردازد. این مبانی را می‌توان در محورهای ذیل صورت‌بندی کرد.

۳-۱. نقد بنیادین گفتمان غربی؛ پیش‌شرط هرگونه تحلیل بومی

ایشان اساس نگاه غرب به زن و اشتغال او را مبتنی بر فلسفه مادی گرایانه و نیاز نظام سرمایه‌داری می‌دانند. در دیدگاه رهبر شهید (ره)، شعارهای ظاهری مانند «آزادی» و «استقلال مالی» زن، پوششی برای جذب نیروی کار ارزان پس از انقلاب صنعتی بود [۱۰]. بنابراین، اولین گام برای داشتن نگاهی سالم در مسئله زن از جمله اشتغال، تخلیه ذهن از این گفتمان وارداتی است [۱۰].

۳-۲. خانه‌داری و تربیت فرزند به مثابه «شغل اساسی» و اولویت نخست

محور بنیادین این منظومه، تربیت فرزند و مدیریت خانواده به‌عنوان اصلی‌ترین و بارزترین شغل زن است. «طبیعی‌ترین و فطری‌ترین و مطلوب‌ترین کار برای زنان، کار در خانه است؛ یعنی مسئله اداره کردن همسر و فرزندان، طبیعی‌ترین کار است» [۱۱]. این شغل آن‌چنان اهمیت دارد که هرگونه اشتغال بیرونی نباید با آن تعارض پیدا کند [۱۲]. البته خانه‌داری، مدیریت یک نهاد (خانواده) است و با «خانه‌نشینی» منفعلمان متفاوت است [۱۳]. رهبر شهید انقلاب (ره) بیان می‌دارند که «یک اصل این است که این کار اساسی را - که کار خانه و خانواده و همسر و کدبانویی و مادری است - تحت الشعاع قرار ندهد. اولویت با این کاری است که بدیل ندارد؛ تعیین با این است.» [۱۴]. رهبر شهید (ره) عقیده ندارند «به این که زن‌ها نباید در مشاغل اجتماعی و سیاسی کار کنند؛ اما اگر چنانچه این به معنای این باشد که ما به خانه‌داری به چشم حقارت نگاه کنیم، این می‌شود گناه. خانه‌داری یک شغل است؛ شغل بزرگ، مهم، حساس و آینده‌ساز» [۱۵].

۳-۳. حجب و حیا و عفاف؛ معیار مشروعیت اشتغال

«مهم‌ترین عنصر طبیعی - فطری بانوان، حجب و حیا و عفاف است» [۱۴]؛ بنابراین این مؤلفه باید در اشتغال بانوان لحاظ شود. لحاظ این معیار توسط بانوان شاغل، هم محیط امنی برای خود و مردان در مشاغل ایجاد می‌کند و هم باعث اصلاح رفتار زنان غیر شاغل می‌شود.

۳-۴. کرامت ذاتی زن؛ معیار دیگر مشروعیت و حد اشتغال

حفظ کرامت، حیثیت و ارزش معنوی زن خط قرمز و معیار نهایی برای پذیرش هر شغلی است. اشتغال نباید موجب تذلیل یا «خضوع تحمیلی» زن در برابر مرد بیگانه شود [۱۰]. بر این اساس، مشاغلی که ذاتاً خدشه‌دارکننده کرامت یا تقویت‌کننده «حالت سلطه مردانه» هستند (همچون برخی موارد منشی‌گری)، از منظر اسلامی مورد نقد جدی قرار می‌گیرند [۱۴].

۳-۵. اصل تناسب با طبیعت و فطرت زنانه و نفی «مردواره کردن زن»

دیدگاه رهبر شهید (ره) با کشیدن مشاغلی که با ساختار جسمی، عصبی و فکری مردان سازگارتر است به سمت زنان مخالفت می‌کند و آن را نشانه «انفعال فرهنگی» می‌داند [۱۶]. به جای آن، بر لزوم شناسایی، توسعه و هدایت بانوان به سمت مشاغلی که با طبیعت و فطرت زنانه (لطف، آرامش، رحمت) سازگار است تأکید می‌شود [۱۷]. این تفاوت‌گذاری مبتنی بر حکمت و عدالت است، نه بی‌عدالتی. «یکی از کارها این

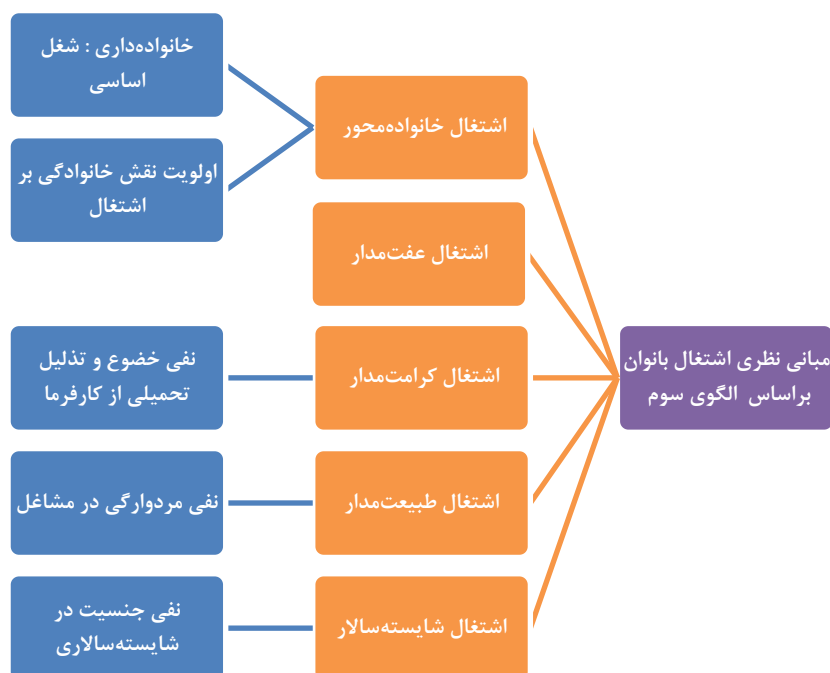


است که آن تحصیلاتی را که به آن مشاغل منتهی می‌شود، بر زن تحمیل نکنند. این بحث دانشگاه و تحصیلات و مانند اینها که باز بعضی‌ها جنجال می‌کنند که در تحصیلات تبعیض است، این تبعیض همه‌جا بد نیست. تبعیض آنجایی که ضد عدالت باشد بد است. فرض کنید وقتی که شما در یک تیم فوتبال، یکی را می‌گذارید مهاجم، یکی مدافع و یکی دروازه‌بان، خوب این تبعیض است دیگر. اگر آن کسی که باید در خط دفاع بایستد، گذاشتند مهاجم، خوب تیم خواهد باخت. آن کسی که باید مهاجم باشد اگر گذاشتند دروازه‌بان که بلد نیست این کار را، خوب تیم می‌بازد. این تبعیض است، [اما] این تبعیض، عین عدالت است؛ و خلاصه این را که زن نتواند همه مشاغلی را که مرد به عهده می‌گیرد به عهده بگیرد، نباید ننگ یا نقص دانست» [۱۸].

۳-۶. شایسته‌سالاری به جای جنسیت‌گرایی یا سهمیه‌بندی کمی

در عرصه مدیریت و گزینش، اصل کلیدی «انتخاب اصلح بدون هیچ‌گونه تعصب جنسیتی» است [۱۹]. هدف، نه حضور کمی زنان در پست‌ها و مناصب [۱۶]، بلکه حضور کیفی زنان کارآمد، فرزانه و مجرب در رده‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی است [۱۳]. افتخار کردن صرف به آمار زنان در پست‌های اجرایی، خود نشانه همان انفعال در برابر الگوی غربی تلقی می‌شود [۱۶].

شکل ۱. مبانی نظری اشتغال بانوان



مأخذ: همان.

۳-۷. اشتغال بیرونی: از حق اختیاری تا تکلیف کفایی با ضمانت حکومتی

این دیدگاه میان چند گونه اشتغال/فعالیت بیرونی تمایز قائل می‌شود.

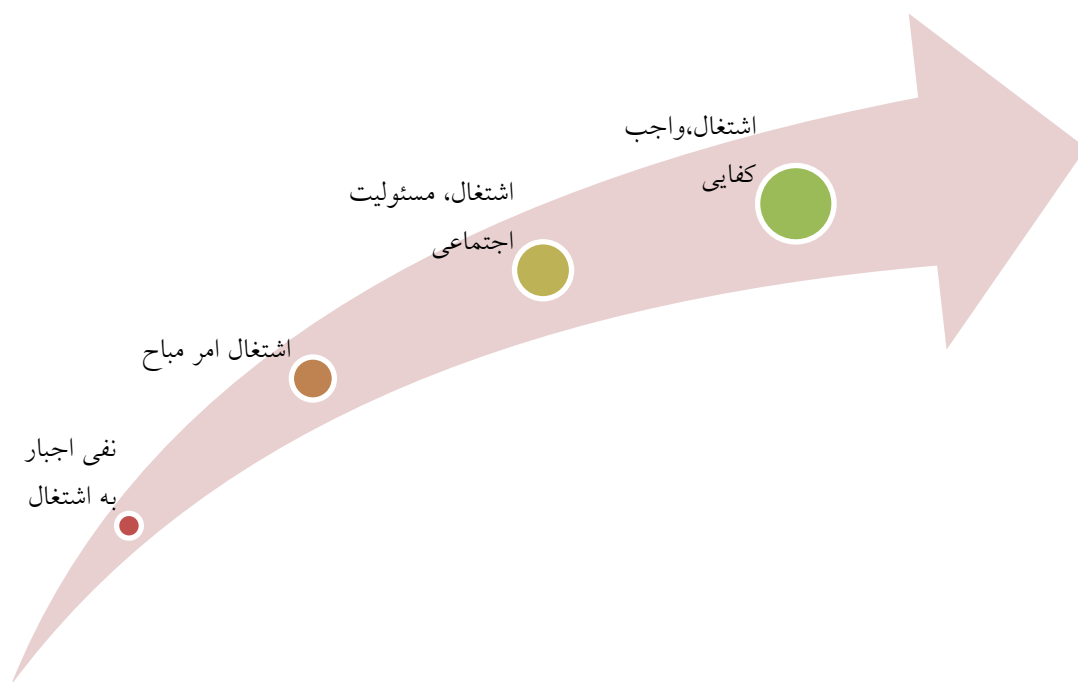
- **اشتغال اختیاری و مباح:** اشتغالی که از سر فراغت، علاقه و استعداد باشد، برای زن «امری مباح و جایز است» [۱۸].
- **فعالیت اجتماعی تکلیف‌محور:** مشارکت در عرصه‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی که از جایگاه تکلیف شرعی یا حس مسئولیت اجتماعی ناشی شود، برای زن نه تنها مجاز و مباح، بلکه مطلوب و بایسته است [۲۰]. این مشارکت هر چند اغلب به صورت جهادی و بدون دستمزد در میان بانوان رایج است، اما ممکن است شکل اشتغالی هم به خود بگیرد، مانند فعالیت مستمر در مؤسسات فرهنگی مردم‌نهاد

که مأموریت خود را ارتقا فرهنگ قرار داده و در برخی موارد با گرفتن دستمزدهایی به این مشارکت مسئولانه خود، شکل اشتغال می‌دهند.

■ **واجبات کفایی تخصصی:** برخی مشاغل به علت ماهیت جنسیتی نیاز جامعه، برای بانوان «واجب کفایی» محسوب می‌شوند، مانند پزشکی زنان و معلمی بانوان تا حد رفع نیاز کامل جامعه [۲۱].

■ **نفی اشتغال اجباری برای معیشت:** تأمین معاش خانواده (نان‌آوری) وظیفه شرعی زن نیست و شرط‌گذاری برای اشتغال وی در ازدواج «کاملاً خطا»ست [۲۲]. قرآن می‌فرماید: «الرجال قوامون على النساء» (نساء/۳۴)؛ یعنی سرپرستی امور خانواده به عهده مرد است. مرد باید کار کند زیرا معیشت خانواده به عهده او است. زن هر چه ثروت دارد مال خودش است زیرا معیشت خانواده بر دوش او نیست [۲۳].

شکل ۲. اشتغال بانوان از حق اختیاری تا واجب کفایی



مأخذ: همان.

۸-۳. تکلیف حکومت در اشتغال بانوان

حکومت اسلامی مسئولیت فعال و چندوجهی در قبال اشتغال بانوان دارد.

■ **رفع تعارض واجبات کفایی با نقش خانوادگی:** در صورت تعارض بین انجام واجبات کفایی (مانند خدمات درمانی و معلمی) و مسئولیت‌های خانوادگی، تکلیف اصلی بر دوش مسئولین کشور است که با افزایش کمی نیرو و ایجاد نظام کاری انعطاف‌پذیر (مانند پذیرش کار پاره‌وقت، و نیم‌وقت) این تعارض را برطرف کنند، بدون آنکه خللی در خدمت‌رسانی ایجاد شود [۲۱].

■ **ایجاد محیط کار امن:** اگر زن محیط امن و توأم با امنیتی برای کار کردن، کسب درآمد و برای استراحت نداشته باشد، این ظلم است. هر کس که موجب این ظلم شود، باید قانون و جامعه اسلامی با او مقابله کند [۲۴].

■ **برنامه‌ریزی برای توسعه مشاغل متناسب با طبیعت بانوان:** شناسایی و گسترش مشاغل سازگار با طبیعت زنانه [۱۶]. طبیعت زن براساس منظومه فکری رهبر شهید (ره)، عطوفت، لطافت و ظرافتی دارد که نباید به واسطه مشاغل خاصی این خصوصیات از بین برود و یا نادیده گرفته شود؛ برای مثال زنان به لحاظ ظرافتی که در دستگاه روحی و اندیشه‌ای خود دارند، برای انجام انواع کارها در حوزه آموزش و



پرورش و فرهنگ مناسب‌تر هستند.

■ **توسعه خدمات تخصصی بانوان برای خود ایشان:** توسعه خدمات تخصصی به بانوان در حوزه‌های مختلف به‌ویژه در پزشکی زنان به‌عنوان یک ضرورت شرعی و اجتماعی، تا حدی که زنان مجبور به مراجعه به پزشک مرد نباشند [۱۱]. این مهم در اموری مانند مشاوره و روانشناسی و خدمات درمانی هم برای رعایت هر چه بیشتر حریم‌های عقیفانه لازم است.

■ **امتیازات حکومتی برابر با مردان در شرایط یکسان کاری:** «حقوق زن در جامعه محفوظ باشد و تبعیض وجود نداشته باشد. مسئله ارزش‌گذاری برابر با مردان برای کاری که انجام می‌دهند - دستمزد - برابری امتیازات حکومتی با مردان، مانند حق بیمه برای زنان شاغل، بیمه زنان سرپرست خانواده، مرخصی‌های ویژه زنان و ده‌ها مسئله دیگر؛ اینها باید رعایت بشود.» [۲۵]. البته واضح است که در جایی که مرد نان‌آوری با زن غیرسرپرست خانواده در کنار هم در یک شرایط کاری قرار بگیرند، مجموعه دریافتی مرد نان‌آور باید مطابق با شرایط فعلی (حق عائله و ...) بالاتر باشد.

■ **تکلیف حکمرانی در مقابل احقاق حق بانوان در داشتن فرصت برای مشارکت در مشاغل متناسب با ایشان:** رهبر شهید انقلاب (ره)، یکی از حقوق بانوان را، باز گذاشتن وسایل ترقی و پیشرفت، مانند تحصیل علم و بعضی مشاغل زنانه می‌داند [۲۵] و آنجایی را که «جلو اشتغال زنان به کارهای متناسب با بانوان گرفته شود؛ جلو خدمت‌رسانی زنان یا خدمت‌رسانی به زنان گرفته شود» [۲۶] از مصادیق تضييع حقوق آنان می‌داند. لذا جامعه برای از بین نرفتن حق بانوان و داشتن فرصت امن برای مشارکت در مشاغل کرامت‌مند زنانه، تکلیف دارد.

■ **تکلیف حکمرانی در تأمین اجتماعی زنان خانه‌دار:** انتخاب آگاهانه زن برای تمرکز بر «شغل اساسی» خانواده، مستلزم قدردانی عینی جامعه و حکومت است [۱۴]. این قدردانی باید در قالب «تأمین اقتصادی، بیمه و سایر ملزومات» برای زنان خانه‌دار متجلی شود [۱۴]. این امر نه لطف، بلکه حقی در قبال کار غیرمزدی اما بسیار ارزشمند آنان و سرمایه‌گذاری در نسل آینده است. حکومت موظف است سازوکارهای بیمه، مستمری و مشوق‌های اقتصادی را برای این قشر طراحی کند.

■ **تکلیف حاکمیت در استفاده از زنان در قانونگذاری و حضور کیفی در عرصه عمومی:** زنان به‌علت درک بهتر خلأها و کمبودهای قانونی ناشی از سنت‌های غلط درباره زنان، رسالت ویژه‌ای در مجلس شورای اسلامی دارند که مردان نمی‌توانند جایگزین آن شوند [۲۷]. بنابراین، حضور آنان باید تأثیرگذار و قانون‌ساز باشد، نه نمایشی. البته که افزایش تعداد زنان نماینده برای تحقق این نقش ضروری دانسته شده است [۲۸]. این نگاه، مشارکت سیاسی زنان شاغل را به سطحی کارکردی و اثرگذار ارتقا می‌دهد.

■ **تکلیف حاکمیت در تنظیم سیاست‌ها مبتنی بر رابطه متوازن و تکامل یافته نقش‌های زن و مرد در خانواده:** این چارچوب بر پایه نگرشی متوازن به نقش‌های زن و مرد استوار است. اسلام مرد را «قوم» (تکیه‌گاه و سرپرست در امور معیشتی و بیرون) و زن را «ریحان» (مظهر انس، آرامش و آرایش معنوی زندگی) می‌داند. این دو نقش مکمل، هم‌عرض و برآمده از حکمت الهی هستند [۲۹]. مرد، تکیه‌گاهی برای پیشبرد کارهای زندگی و زن، مظهر اعتماد و نقطه اتکا برای مسائل روحی و معنوی زندگی است [۳۰]. هرگونه سیاست یا قانون که به جابه‌جایی یا تخریب این نقش‌های فطری منجر شود - مانند تحمیل بار معیشت کامل بر زن یا تضعیف جایگاه تکیه‌گاه مرد در خانواده - نه تنها عدالت نیست، بلکه به اختلال در نظام حکیمانه زندگی می‌انجامد [۲۲]. بنابراین، اشتغال بیرونی زن باید به‌گونه‌ای تنظیم شود که حافظ و تقویت‌کننده این تعادل فطری باشد.

۹-۳. جمع‌بندی چارچوب نظری

اشتغال بانوان در چارچوب نظری الگوی سوم بر گرفته از منظومه فکری رهبر شهید انقلاب (ره)، خانواده‌محور، کرامت‌بنیاد، فطرت‌گرا، عدالت‌خواه و مبتنی بر تقسیم کار حکیمانه بین همسران است. در این چارچوب، اشتغال بیرونی زن در طیفی از حق اختیاری تا تکلیف‌کفایی تعریف می‌شود که همواره ذیل تقدم «شغل اساسی» خانه‌داری (به معنای اشراف، مدیریت، تدبیر و نظارت بر امور خانه و گرمابخشی به این

محیط) و تربیت فرزند و در راستای حفظ توازن نقش‌های فطری زن و مرد قرار دارد. نوآوری این منظومه در تکلیف‌آفرینی برای حکمرانی بوده: او موظف است نه تنها بستر اشتغال مناسب، امن و عادلانه را فراهم کند، بلکه با برنامه‌ریزی هوشمندانه، تعارض‌های احتمالی را رفع، از زنان خانه‌دار حمایت اجتماعی کرده و نهایتاً سیاست‌ها را به گونه‌ای تنظیم کند که هم به پیشرفت و کرامت زن بینجامد و هم به تحکیم و تعالی نهاد خانواده.

شکل ۳. تکالیف حکومت در اشتغال بانوان مبتنی بر منظومه فکری رهبر شهید (ره)



مأخذ: همان.

۴. بررسی تطبیقی مبانی نظری و قوانین موجود



بررسی تطبیقی قوانین حوزه اشتغال بانوان با مبانی نظری رهبر شهید (ره) نشان‌دهنده یک منظومه قانونی ناهمگون و پراکنده است. در حالی که برخی قوانین به وضوح در راستای اصول خانواده‌محور و کرامت‌بنیاد تصویب شده‌اند، بخش عمده‌ای از قوانین اگرچه ناظر به اصولی بوده‌اند، اما ناقص بوده و خلأهای استراتژیک مهمی در آنها دیده می‌شود. برای وضوح بیشتر، این تحلیل در ۳ بخش انطباق کامل، انطباق نسبی و خلأهای قانونی ارائه می‌شود.

۴-۱. قوانین با انطباق بالا

این قوانین به صورت مستقیم، اصول منظومه فکری رهبر شهید (ره) را پوشش داده و در راستای آن عمل می‌کنند.

■ **قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (۱۴۰۰):** مواد (۱۵) (امتیاز استخدامی برای تأهل و فرزند)، (۱۷) (افزایش مرخصی زایمان به ۹ ماه، دور کاری و کاهش سن بازنشستگی مادران) و (۲۷) (کسر تعهد خدمت پزشکی به ازای هر فرزند)، مواد (۱۰۲) و (۱۰۷) (قانون حقوق و مسئولیت‌ها و بند «ث» ماده (۸۰) تجلی عینی اهمیت نقش مادری و رفع تعارض بین نقش‌های مادری و مشارکت اجتماعی زنان است. این



قانون نشان‌دهنده حرکت نظام قانونگذاری به سمت عملیاتی‌سازی بیانات رهبر شهید (ره) است. همچنین این مواد قانون در عمل «شغل اساسی» تربیت فرزند و تسهیل آن در محیط کار را به رسمیت شناخته است.

■ **قانون کاهش ساعات کار بانوان دارای شرایط خاص (۱۳۹۵):** کاهش ساعات کار هفتگی برای زنان دارای فرزند زیر ۶ سال، همسر یا فرزند معلول، نمونه بارز توجه قانونگذار به لزوم ایجاد توازن بین مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی است.

■ **قانون تخصیص سهمیه برای بانوان در پذیرش دستیاری رشته‌های تخصصی پزشکی (۱۳۷۲):** این قانون مصداق عینی توجه به واجبات کفایی است. با اختصاص سهمیه به بانوان پزشک در رشته‌هایی مانند زنان و زایمان، نیاز جامعه به خدمات تخصصی زنانه و حفظ حریم شرعی پاسخ داده می‌شود.

■ **قانون تأمین زنان و کودکان بی سرپرست (۱۳۷۱) و ماده (۸۰) قانون برنامه هفتم پیشرفت:** این قانون با حمایت مالی و آموزشی از زنان بی سرپرست، به تکلیف حکومت در تأمین اجتماعی گروهی از زنان که ممکن است به علت ضرورت اقتصادی ناگزیر به اشتغال باشند، پاسخ می‌دهد.

■ **تسهیل‌گری و رفع موانع برای حضور اجتماعی زنان خلاق و نوآور از طریق توسعه مراکز خلاق «مادر و کودک» در بند «ث» ماده (۸۱) قانون برنامه هفتم پیشرفت:** ایجاد مراکز «مادر و کودک» مصداق عینی و نوآورانه‌ای از رفع تعارض بین نقش مادری و مشارکت اجتماعی-اقتصادی است. این ماده مستقلاً در راستای تکلیف حکومت برای ایجاد بسترهای انعطاف‌پذیر بوده و بسیار همسو است.

۲-۴. قوانین با انطباق نسبی

این قوانین در جهت کلی با مبانی همسو بوده، اما دارای کاستی‌های محتوایی، ساختاری و اجرایی هستند که از تحقق کامل اهداف نظری جلوگیری می‌کند.

■ **قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی (۱۳۸۹):** این قانون از نظر توجه به خانه‌محوری و ایجاد امکان اشتغال بدون تعارض با نقش خانوادگی همسو است؛ اما فقدان سازوکارهای حمایتی قدرتمند (مانند بیمه) باعث شده تا مشاغل خانگی اغلب به عنوان اشتغال درجه ۲ و کم‌درآمد تلقی شوند.

■ **قانون حمایت از حقوق و مسئولیت‌های زنان در عرصه داخلی و بین‌المللی (۱۳۸۵):** این قانون که عیناً منشور حقوق و مسئولیت‌های مصوب سال ۱۳۸۳ در شورای عالی انقلاب فرهنگی است، به صورت کلی همسو با مبانی نظری بوده، اما چون بیشتر از آنکه یک قانون قابل اجرا باشد، یک سند کلی است که در آن نحوه و چگونگی تکالیف نهاد‌های مختلف حکمرانی مشخص نشده، لذا به هیچ عنوان عملیات محور نیست. به طور مثال، ماده (۹۸) این قانون به «حق دریافت دستمزد از همسر در برابر انجام امور خانه‌داری در صورت تقاضا و حق حمایت از تأثیر کار زن در منزل بر اقتصاد خانواده و درآمد ملی» می‌پردازد. این بند قانونی دقیقاً با بیان رهبر شهید (ره) «خانه‌داری یک شغل است؛ شغل بزرگ، شغل مهم، شغل حساس، شغل آینده‌ساز» [۱۵] و بحث قابل خریداری بودن کار زن در خانه [۱۷]، همراستاست. اما آنچه مهم است در اجرا، وحدت رویه قضایی لازم در این امر وجود ندارد؛ و این باعث تعارض در رأی دادگاه شده [۳۱]. با این حال، در غالب موارد، مبالغ اندکی به عنوان اجرت‌المثل کار زن در منزل تعیین می‌شود که این امر در عمل به عدم تحقق کامل این حق منجر می‌گردد. افزون بر این، عرف موجود جامعه، به دلیل عواملی همچون نبود فرهنگ‌سازی لازم درباره پرداخت اجرت‌المثل از سوی مردان و نیز پایین بودن سطح درآمد بسیاری از مردان، مانعی جدی در مسیر اجرای مؤثر این حق به‌شمار می‌آید. در حالی که اگر قانونگذار سازوکار لازم را در مسئله اجرت‌المثل به خوبی ببیند، می‌توان بندهای دیگر چارچوب نظری رهبر شهید انقلاب (ره) را نیز تا حدودی به میدان عمل نزدیک کرد؛ مانند، ایجاد بستر برای مجبور نشدن زنان برای انجام کارهای دون شأن بانوان؛ و کارهای سخت، همراه با شیفت‌های زیاد بیرون از خانه و ورود به کارهای سخت مردانه.

در ماده (۱۰۴) قانون حقوق و مسئولیت‌ها، که به دستمزد و مزایای برابر زنان و مردان در شرایط یکسان می‌پردازد و پیش از آن در ماده (۳۸) قانون کار نیز دیده می‌شود، از قوانین همسو با مبناست؛ اما چون این قوانین در محیط‌های کار خصوصی بازنندگی لازم برای کارفرما در رفع تبعیض علیه زنان قابل راندارد، توان اجرایی کردن مبنا به‌طور کامل در آن نیست.

همچنین ماده (۱۰۵) و (۱۱۱) قانون حقوق و مسئولیت‌ها نیز صراحتاً یکی از کلیدی‌ترین دغدغه‌های مبانی نظری (حفظ عفت و امنیت) را به‌عنوان یک حق قانونی تصریح کرده، «حق بهره‌مندی از امنیت شغلی، اخلاقی و ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار» و «حق برخورداری از حمایت‌های قانونی مناسب و کارآمد برای ممانعت از بهره‌کشی و تجارت و جلوگیری از به‌کارگیری زنان و دختران در مشاغل غیرقانونی و غیرمشروع» پس انطباق نظری کامل بوده؛ اما نقطه ضعف آن، عدم وجود سازوکار دقیق اجرایی و ضمانت قضایی آن است. ضمن آنکه مصداق رعایت عفاف در محیط کار ابهام دارد و در قانون باید محیط کار امن به‌طور دقیق معنا شود.

■ **ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور برای زنان (مواد قانون کار ۱۳۶۹):** این ممنوعیت به صراحت در راستای حفظ کرامت، سلامت و حرمت زن وضع شده و از بهره‌کشی جسمی از زنان در مشاغل نامتناسب جلوگیری می‌کند. اما نکته حائز اهمیت این بوده که براساس قوانین کار و مصادیقی که وزارت کار معین کرده، اغلب شامل مشاغل سخت هستند که به لحاظ جسمی تناسب با بانوان ندارد و در آن بحث روانی زن لحاظ نشده است. به همین علت، قانون هنوز نظریه مبنا را به‌طور کامل پوشش نداده و باید با مشخص کردن مصادیق کار سخت (به لحاظ روانی)، قوانین موجود را توسعه مصداقی دهد. علاوه بر آن قوانینی که به توسعه مثبت سهمیه بانوان در فضاهای کاری که با ساخت روانی زن سازگارتر است و زن در آن شایستگی بیشتری برای نقش‌آفرینی دارد، مانند فضاهای فرهنگی و آموزشی می‌تواند جنبه‌ای این نظریه مبنا باشد. همچنین باید بازنندگی قانون ممنوعیت کارهای سخت و زیان‌آور به‌صورت میدانی و در میان کارفرمایان خصوصی بررسی شده، تا میزان کارآمدی آن مشخص شود.

■ **قوانین برنامه‌های توسعه تا قبل قانون برنامه هفتم پیشرفت (مواد مرتبط با زنان):** در قانون برنامه‌های چهارم به بعد، به‌ویژه برنامه ششم، بر حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی تأکید شده است. اما این تأکیدات غالباً کمی و فاقد سازوکار شفاف برای گزینش کیفی هستند. به عبارت دیگر، بر «تعداد» بیشتر از «اثر بخشی و کیفیت حضور» تأکید شده است. این قوانین تطابق کافی را با مبانی نظری که به بحث شایسته‌سالاری به جای سهمیه‌بندی می‌پردازد، ندارد.

■ **ماده (۷۹) قانون برنامه هفتم پیشرفت:** این ماده قانونی همسو با حق ترقی بانوان طراحی شده است، اما جهت‌گیری لازم در راستای مهارت‌افزایی شغلی بانوان را در مسیر اشتغال منطبق با طبیعت و فطرت زنانه ندارد.

■ **بند «ب» ماده (۸۰) قانون برنامه هفتم پیشرفت:** این بند از ماده، معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری را مکلف کرده است تا با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط و مراکز پژوهشی، شاخص‌هایی برای سنجش وضعیت زنان و خانواده تعیین کند، اطلس این حوزه را تهیه و به آینده‌پژوهی مسائل نیز بپردازد.

با وجود اهمیت این گام، اگر مبانی نظری «الگوی ایرانی-اسلامی زن (الگوی سوم)» به صراحت مشخص نشود، خطر اقتباس شاخص‌های غربی یا فروکاستن آنها به نگاه سنتی وجود دارد. برای اطمینان از انطباق کامل این بند با مبانی بومی، استناد شاخص‌ها به این مبانی ضروری است و منظومه فکری رهبر شهید (ره) در ارائه چارچوب نظری مؤثر خواهد بود.

۳-۴. بررسی خلأهای قانونی براساس چارچوب نظری رهبر شهید (ره)

مطالعه تطبیقی، نشان‌دهنده خلأهای زیر در نظام حقوقی موجود است.

■ **فقدان استخراج مبانی نظری اشتغال بانوان و نظام پایش انطباق:** یکی از مهم‌ترین مسائل در حوزه سیاست‌ها و قوانین اشتغال بانوان، عدم استخراج مبانی نظری کامل در این زمینه و فقدان نهاد ناظر مستقل با اختیارات قانونی برای پایش دوره‌ای انطباق کلیه قوانین و



عملکرد دستگاه‌ها با این مبانی بوده؛ که البته ماده (۸۱) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)، رفع چنین خلئی در الگوی سوم را مدنظر قرار داده است.

■ **نبود قانون جامع «اشتغال کرامت‌مند خانواده‌محور بانوان»:** مهم‌ترین خلأ، نبود متنی یکپارچه است که تمام ابعاد اشتغال زنان (حقوقی، حمایتی، خانوادگی، کرامتی) را با هم تلفیق کند. لذا در (بند «ث» ماده (۸۰)) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف شده است مقررات و سازوکارهای اجرایی برنامه اشتغال بانوان را با رعایت نقش زن در خانواده تهیه و به تصویب هیئت وزیران برساند.

■ **خلأ در سطح حقوقی-حمایتی:** در نظام حقوقی فعلی، بیمه زنان خانه‌دار و شناسایی خانه‌داری به‌عنوان «شغل» با خلأهای جدی مواجه است. اگرچه ماده (۲۱) [قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت](#) (مصوب ۱۴۰۰) در بند «الف»، دولت را مکلف کرده حق بیمه مادران غیرشاغل دارای ۳ فرزند و بیشتر ساکن مناطق روستایی و عشایری را به‌طور ۱۰۰ درصد پرداخت کند و در بند «ب» نیز افزودن دو سال سابقه بیمه‌ای به‌ازای تولد فرزند چهارم و پنجم را پیش‌بینی کرده، اما این حمایت‌ها محدود، شرطی و غیرفراگیر است. اولاً دامنه شمول، صرفاً به زنان روستایی و عشایری با حداقل ۳ فرزند محدود شده و زنان خانه‌دار شهری، زنان فاقد سه فرزند، یا زنان در دهک‌های پایین درآمدی که بیشترین ریسک فقر، طلاق و آسیب اجتماعی را دارند، از شمول حمایت خارج مانده‌اند. ثانیاً این مقررات، خانه‌داری را به‌عنوان فعالیت اقتصادی مستقل و شغل دارای حق ذاتی بیمه به رسمیت نمی‌شناسد، بلکه بیمه را صرفاً تابع فرزندآوری کرده است. در نتیجه، کرامت شغلی و حق تأمین اجتماعی زنان خانه‌دار به‌صورت ساختاری تثبیت نشده است.

■ **عدم شناسایی و توسعه مشاغل متناسب با فطرت زنانه:** هیچ قانونی نیست که دولت را موظف به تهیه فهرست، هدایت تحصیلی، آموزش تخصصی و ایجاد مشوق‌های اقتصادی برای مشاغل سازگار با فطرت زنانه (مانند آموزش، مشاوره خانواده، هنرهای درمانی، آموزش، مددکاری اجتماعی، مشاغل فرهنگی و ...) کند.

■ **خلأ در سطح ضمانت اجرا:** احکام قوانینی مانند ماده (۱۰۵) [قانون حمایت از حقوق و مسئولیت‌های زنان در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی](#) (۱۳۸۵) و [قانون حمایت از خانواده از طریق ترویج فرهنگ عفاف و حجاب](#) (۱۴۰۳)، فاقد تعریف مشخص از امنیت اخلاقی، عفاف و مصادیق آزار و اذیت در محیط کار بوده و همچنین سازوکار گزارش‌دهی محرمانه و سریع، مرجع رسیدگی تخصصی و مجازات‌های بازدارنده برای کارفرما و مرتکب، نامشخص هستند.

■ **خلأ در سطح حمایت از کیفیت حضور زنان در عرصه‌های تصمیم‌گیر و تصمیم‌ساز:** نبود سازوکارهای شایسته‌سالاری کیفی سبب شده سازوکار قانونی شفاف برای تضمین، تربیت و ارتقای زنان شایسته به پست‌های مدیریتی و تصمیم‌سازی کلان براساس صلاحیت تخصصی وجود نداشته باشد. در نتیجه قوانین در این زمینه ساکت هستند یا صرفاً بر افزایش کمی تأکید دارند. لذا قانونی وجود ندارد که دولت را موظف به طراحی برنامه‌های رهبری و شبکه‌سازی حرفه‌ای برای زنان نخبه کند.

■ **عدم دقت در تعارض بین قوانین و حقوق اصلی بانوان:** در ماده (۱۱۱۷) [قانون مدنی](#) آمده است که «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند». این در حالی است که این ماده قانونی مصادیق مشخصی ندارد و در برخی موارد باعث سوء استفاده برخی مردان از حق اذن می‌شود. لذا به‌علت همین سوء استفاده و بدون وجود مفاصد خانوادگی جدی، فرصت حضور عقیفانه زن در مشاغل متناسب با او هم داده نمی‌شود.

۵. جمع‌بندی و پیشنهاد سیاستی

این گزارش با هدف ارزیابی میزان انطباق قوانین اشتغال بانوان در جمهوری اسلامی ایران با مبانی نظری استخراج شده از بیانات رهبر شهید (ره) (الگوی سوم) تدوین شده است. بر اساس یافته‌های تحقیق، مبانی نظری الگوی سوم در حوزه اشتغال بانوان، منظومه‌ای جامع، متعادل، سیستمی و چندبعدی بوده که بر پایه‌های خانواده‌محوری و تقدم نقش مادری، حفظ کرامت ذاتی زن، تناسب شغل با طبیعت و فطرت زنانه، شایسته‌سالاری کیفی، رفع تعارض حقوق همسران در زمینه اشتغال بانوان و نقش فعال و تکلیف‌محور حکومت در ایجاد توازن و رفع تعارض‌ها استوار است.

بررسی تطبیقی قوانین موجود نشان داد که نظام تقنینی کشور در این حوزه از پراکندگی، ناهماهنگی و فقدان انسجام و عدم نگرش سیستمی رنج می‌برد. در حالی که برخی قوانین (مانند قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت و مواد برنامه هفتم توسعه) انطباق نسبی یا بالایی با اصول خانواده‌محوری دارند، اما در خصوص سایر اصول کلیدی الگوی سوم، خلأها و نارسایی‌های جدی مشاهده می‌شود. مهم‌ترین این خلأها عبارت‌اند از:

۱. فقدان قانون جامع و یکپارچه؛

۲. غفلت از رسمیت‌بخشی به شغل خانه‌داری بانوان و تأمین اجتماعی زنان خانه‌دار؛

۳. عدم هدایت نظام‌مند قانونی برای شناسایی، توسعه و ترویج «مشاغل متناسب با طبیعت زنانه»؛

۴. ضعف مفرط ضمانت اجرا برای قوانین ناظر بر حفظ کرامت و ایجاد محیط کار امن و عقیف؛

۵. نبود سازوکار شفاف برای تحقق «شایسته‌سالاری کیفی» و تضمین حضور اثرگذار بانوان در سطوح مدیریتی و تصمیم‌سازی.

در میان نارسایی‌های جدی فوق، تصویب ماده (۸۰) و (۸۱) **قانون برنامه هفتم پیشرفت** با تأکید صریح بر «نهادینه‌سازی الگوی زن مسلمان (الگوی سوم)» نقطه عطف و تکلیف قانونی بی‌سابقه‌ای را ایجاد کرده است. این گزارش، پاسخی کارشناسی به این ضرورت بوده و شکاف موجود بین مبانی نظری و وضعیت تقنینی را برای ترسیم نقشه راه عملیاتی‌سازی این الگو، آشکار ساخته است.

در ادامه، پیشنهادهای سیاستی زیر با هدف هدایت سیاست‌گذاری، اصلاح نگرش‌ها و بازطراحی سازوکارهای اجرایی در راستای **تدوین «قانون جامع اشتغال بانوان، کرامت بنیاد و خانواده‌محور»** ارائه می‌شود.

الف) به رسمیت شناختن خانه‌داری به عنوان شغل اساسی و زیربنایی در نظام اشتغال

سیاست‌گذاری اشتغال بانوان باید بر این اصل بنیادین استوار شود که خانه‌داری، همسراری و تربیت فرزند، شغلی اساسی، مولد و زیربنایی برای توسعه انسانی کشور است. عدم اشتغال بیرونی زنان نباید به منزله خروج آنان از چرخه ارزش اقتصادی و اجتماعی تلقی شود. یکی از خلأهای اساسی نظام موجود آن است که زنان، به‌ویژه در شرایط فشار اقتصادی، ناچار می‌شوند برای تأمین حداقل‌های معیشتی، نقش خانه‌داری را کنار بگذارند. در حالی که سیاست مطلوب، فراهم کردن شرایطی است که زن بتواند بدون اجبار اقتصادی یا حقوقی، میان خانه و شغل، انتخاب آگاهانه داشته باشد. بنابراین دستیابی به این سیاست مطلوب، امری تدریجی است و باید با برنامه‌ریزی گام‌به‌گام محقق شود.

ب) نگاه به زنان به عنوان سرمایه انسانی کشور با حق انتخاب آگاهانه

در چارچوب الگوی سوم، زنان نه «نیروی کار جایگزین» و نه «گروه صرفاً حمایتی»، بلکه سرمایه انسانی راهبردی کشور محسوب می‌شوند. سیاست‌های اشتغال باید به گونه‌ای تنظیم شوند که زنان مجبور نباشند برای حفظ جایگاه شغلی خود، از نقش خانوادگی چشم‌پوشی کنند. انتخاب میان خانه و شغل، باید یک انتخاب واقعی، آگاهانه و قابل بازگشت باشد، نه نتیجه فشار ساختاری بازار کار یا ضعف حمایت‌های نهادی. البته این انتخاب نباید هیچ‌گاه به حذف خانواده بیانجامد؛ این مهم در قوانین مرتبط با مادران شاغل لحاظ شده، اما برای دیگر بانوان دقت کافی نشده است.



ج) ارتقای قوانین توسعه‌الگوهای متنوع، منعطف و خانواده‌محور اشتغال

برای رفع تعارض ساختاری میان اشتغال و خانواده، سیاست‌های اشتغال بانوان باید به سمت الگوهای متنوع و منعطف سوق یابد. توسعه دور کاری، مشاغل پروژه‌محور، پاره‌وقت واقعی و الگوهای ترکیبی، به‌ویژه در حوزه‌های فرهنگی، آموزشی، اجتماعی، مشاوره‌ای و درمانی، می‌تواند از خروج نیروی انسانی متخصص زن جلوگیری کرده و همزمان به تحکیم خانواده کمک کند.

در عین حال، تجربه نشان داده که قوانین «نیمه‌وقت‌سازی» در شکل فعلی، به دلایل مختلف مانند کاهش منزلت شغلی، افت درآمد و محدود شدن مسیر ارتقا و ... عملاً به زیان زنان تمام شده و آنان را از این گزینه منصرف کرده است. از این رو، الگوهای انعطاف‌پذیر باید به گونه‌ای بازطراحی شده که احساس برد - برد برای زن، کارفرما و جامعه ایجاد کنند، نه آنکه به حاشیه‌رانی شغلی زنان منجر شود.

د) هدایت هدفمند تحصیل و اشتغال به سمت مشاغل متناسب با طبیعت زنانه

در این میان، یکی از خلأهای بنیادین نظام سیاست‌گذاری موجود، فقدان هدایت هدفمند تحصیلی و شغلی دختران و زنان بر اساس طبیعت زنانه، سلامت جسمی و روانی و امکان جمع نقش‌های خانوادگی و اجتماعی است. در وضع موجود، نظام آموزش و بازار کار، عمدتاً خنثی نسبت به جنسیت عمل کرده و پیامد آن، افزایش تعارض نقش، فرسودگی روانی و تضعیف کارکرد خانواده بوده است. سیاست‌گذاری مطلوب اقتضای هدایت تحصیلی و شغلی بانوان بر پایه ارزیابی اثر شغل بر سلامت جسمی، سلامت روانی بانوان و پایداری نقش مادری صورت گیرد و از رویکرد رهاسازی کامل انتخاب فردی یا تبعیت صرف از نیازهای کوتاه‌مدت بازار کار پرهیز کند و با ارائه اطلاعات، مشوق‌ها و مسیرهای شغلی مشخص انتخابی آگاهانه، کرامت‌مند و پایدار را برای زنان فراهم آورد.

از دیگر خلأهای اساسی نظام تقنینی، عدم شناسایی و توسعه نظام‌مند مشاغل متناسب با فطرت زنانه است. در این میان، اشاره به «مشاغل متناسب با طبیعت زنانه» بدون تعیین ساز و کار اجرایی، این مفهوم را در حد یک گزاره نظری باقی می‌گذارد. لذا لازم است سیاست‌گذاری اشتغال بانوان، به صورت صریح، به سمت شناسایی، طبقه‌بندی و توسعه هدفمند مشاغل سازگار با طبیعت و سلامت بانوان حرکت کند. در این چارچوب، پیشنهاد می‌شود مشاغل از منظر فشار جسمی، فرسودگی روانی، تعارض با نقش‌های خانوادگی و امکان انعطاف‌پذیری زمانی، ارزیابی و طبقه‌بندی شوند و توسعه اشتغال بانوان به‌طور فعال به سمت حوزه‌های آموزشی، فرهنگی، مشاوره‌ای، درمانی، اجتماعی و خدمات انسانی هدایت شده و همچنین سیاست‌های تشویقی (آموزشی، مالی و اعتباری) جایگزین سیاست‌های دستوری و سلبی شود.

در ضمن، از آنجا که حوزه‌هایی مانند آموزش، مشاوره خانواده، مددکاری اجتماعی، امور فرهنگی و خدمات سلامت بسیار متناسب با اقتضانات استعدادی زنان هستند؛ لذا توسعه نیروی انسانی بانوان در این حوزه‌ها، به‌ویژه از طریق افزایش ظرفیت استخدامی در بخش عمومی و عمومی - غیردولتی، باید به عنوان سرمایه‌گذاری اجتماعی دیده شود، هر چند ممکن است در ظاهر به گسترش دولت بینجامد. بر این اساس توسعه نیروی انسانی بانوان در حوزه‌های بسیار متناسب با طبیعت آنها، هم نیاز جامعه را با بهترین ظرفیت‌ها پاسخ داده و هم تعارضات اشتغالی بانوان با نقش خانوادگی را قابل حل و فصل می‌کند.

ه) تضمین کرامت و امنیت همه‌جانبه زنان در محیط کار

کرامت ذاتی زن باید به معیار حاکم بر تمامی سیاست‌های اشتغال تبدیل شود. ضعف شدید ضمانت اجرا در قوانین موجود، موجب شده امنیت فیزیکی، روانی، اخلاقی و حیثیتی زنان در محیط کار به‌طور جدی تهدید شود. سیاست‌گذاری باید به گونه‌ای باشد که محیط کار کرامت‌محور و امن، پیش شرط اشتغال تلقی شود، نه پیامد ثانویه آن.

و) گذار از شایسته‌سالاری کمی به شایسته‌سالاری کیفی و مرحله‌مند

افزایش صرف تعداد زنان در مناصب رسمی، بدون تضمین اثرگذاری واقعی، با روح الگوی سوم سازگار نیست. سیاست‌های اشتغال باید به سمت شایسته‌سالاری کیفی، مرحله‌مند و متناسب با چرخه زندگی زنان حرکت کند. در این راستا، بهره‌مندی از توانمندی بانوان با سابقه در جایگاه‌های مشاوره‌ای، مدیریتی و آموزشی، به عنوان بخشی از سرمایه انسانی ارزشمند کشور، ضرورتی کلیدی دارد.

ز) مواجهه سیاستی با سوءاستفاده از قیومیت و رفع تعارض‌های حقوقی

وجود احکامی نظیر ماده (۱۱۱۷) **قانون مدنی**، بدون تعریف مصادیق و سازوکارهای شفاف، زمینه سوءاستفاده از حق قیومیت و محدودسازی غیرموجه اشتغال زنان را فراهم کرده است. سیاستگذاری در این حوزه باید به گونه‌ای تنظیم شود که اشتغال عقیفانه و متناسب زنان قربانی تفسیرهای سلیقه‌ای نشود و تعادل میان مصالح خانواده و حقوق فردی زن به صورت منصفانه برقرار شود.

ح) طراحی مشوق‌های هوشمند برای بخش خصوصی با محور خانواده محوری و کرامت

برای جلوگیری از منصرف شدن کارفرمایان از جذب نیروی متخصص زن، سیاست‌ها باید از رویکرد الزام‌محور فاصله گرفته و بر مشوق‌های اقتصادی هوشمند تمرکز کنند. مشوق‌های مالیاتی، اعتباری، بیمه‌ای و حتی اعتباری-برندی (مانند شرکت‌های دانش‌بنیان خلاق و نوآور در راستای نقش زن در خانواده) می‌تواند خانواده محوری و کرامت‌بنیادی را به مزیت رقابتی بنگاه‌ها تبدیل کند، نه هزینه اضافی.

ط) زیست عقیفانه بانوان شاغل؛ یک سیاست حکمرانی، نه توصیه فردی

زیست عقیفانه بانوان شاغل باید از سطح توصیه اخلاقی فردی به سطح سیاست عمومی و حکمرانی فعال ارتقا یابد. زیست عقیفانه، نه محدودکننده حضور اجتماعی زنان، بلکه تضمین‌کننده امنیت، آرامش روانی، تمرکز شغلی و ارتقای بهره‌وری کاری است. این زیست، به‌طور همزمان امنیت بانوان شاغل را افزایش داده و سطح تنش‌های اخلاقی و روانی محیط کار را برای مردان کاهش می‌دهد و همچنین کیفیت روابط حرفه‌ای و تمرکز کاری را ارتقا بخشیده و آثار آن به بدنه عمومی جامعه تسری می‌یابد. در این چارچوب، سیاستگذاری باید به سمت تعریف دقیق «محیط کار امن و عقیف»، آموزش‌های سازمانی، تدوین شاخص‌های قابل سنجش و ایجاد سازوکارهای نظارتی مؤثر حرکت کند.

ی) تدوین شاخص‌ها و سازوکارهای لازم برای تحقق اشتغال کرامت‌محور و خانواده‌مدار زنان

سیاستگذاری در حوزه اشتغال بانوان، بدون شاخص‌های دقیق، به توصیه‌های کلی تقلیل می‌یابد. لذا باید شاخص‌هایی مانند چگونگی ارتقا امنیت روانی بانوان در محیط کار (میزان گزارش‌پذیری و رسیدگی مؤثر به تخلفات ساختار فضاهای کاری، ساعات کار، نوع تعاملات شغلی) و شاخص‌های دقیق مشاغل متناسب با طبیعت و کرامت زنانه، سازوکارهای به رسمیت شناختن شغل «خانواده‌داری»، شاخص‌های مشاغل آسیب‌زا برای سلامت بانوان و نقش‌های خانوادگی آنها، و شاخص‌های دقیق شایستگی در تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان و ... پیش از تدوین هر گونه قانون جامع اشتغال مبتنی بر نگاه الگوی سوم و وضعیت موجود، بدون دخالت نگرش غربی استخراج شود. این شاخص‌های دقیق باید قابلیت کمی‌سازی داشته باشد.

ک) استقرار نگرش ساختارمند و ضرورت سیاست‌های فرهنگی مکمل

اشتغال، تنها یکی از اجزای مسئله زن است و حل آن بدون هماهنگی با سایر ارکان (کرامت، امنیت، سلامت، خانواده و زیست عقیفانه) ممکن نیست. نگرش سیستمی اقتضای می‌کند که سیاست‌های اشتغال بانوان همزمان با سیاست‌های فرهنگی، آموزشی و رسانه‌ای پیش برود تا نگرش جامعه، خانواده و کارفرما نسبت به زن، خانه‌داری، مادری و اشتغال اصلاح شود. بدون این پیوست فرهنگی، حتی بهترین قوانین نیز به نتایج مطلوب نخواهند رسید.



منابع و مآخذ



- [۱] ارحامی، آسیه، تحلیل و آسیب‌شناسی قوانین حمایتی مادران شاغل، شماره مسلسل: ۱۹۶۴۹، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۲.
- [۲] کاردوانی، راحله، بررسی جایگاه خانواده در سیاست‌ها و قوانین اشتغال در ایران و چالش‌های اجرایی آن، شماره مسلسل: ۱۸۹۳۷، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۲.
- [۳] ارحامی، آسیه، آسیب‌شناسی سیاست‌های حمایتی از مادران شاغل در خصوص نگهداری از کودکان خردسال در ساعات کاری، شماره مسلسل: ۱۹۰۶۴، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۴۰۲.
- [۴] جدید اسلامی، زینب، مروری بر رهنمودهای حضرت امام خمینی (ره) و رهبر شهید (ره) درباره مبانی نظری قانون حقوق و مسئولیت‌های زنان (بخش فعالیت‌های اجتماعی)، شماره مسلسل: ۱۰۱۷۰، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۸.
- [۵] رجبی، شهناز، بررسی قوانین و مقررات مربوط به اشتغال زنان، شماره مسلسل: ۱۰۹۶۵، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۹۰.
- [۶] دارا، جلیل و الهه صادقی، اشتغال زنان در دیدگاه رهبر شهید (ره) مبتنی بر الگوی اسلامی-ایرانی. مطالعات الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ۱۴۰۲، ۱۴(۲۲)، ۷-۳۶.
- [۷] امامی، زهرا و دیگران، الگوی اشتغال بانوان در گفتمان انقلاب اسلامی: بررسی و ترسیم هسته‌های گفتمانی از منظر رهبر شهید (ره). راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۱۴۰۰، ۱۰(۳۹)، ۳۱-۶۰.
- [۸] رحیمی سجاسی، مریم و دیگران، حقوق زنان در کشاکش عرف و شرع: مواجهه زنان با چالش‌های برخورداری از حق اشتغال و استقلال مالی. مطالعات زن و خانواده، ۱۴۰۱، ۱۰(۲)، ۱۰۵-۱۳۴.
- [۹] شکرپیک، علی و دیگران، آسیب‌شناسی رفاه زنان شاغل با تأکید بر اجرای حقوق حمایتی (مورد مطالعه: شکوائیه‌های ارائه شده به ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهر تهران). برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۴۰۰، ۱۳(۵۰)، ۲۱۳-۲۵۰.
- [۱۰] رهبر شهید (ره). (۲۵ شهریورماه، ۱۳۷۱). بیانات در دیدار جمعی از زنان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۱] رهبر شهید (ره). (۸ آذرماه، ۱۳۷۲). بیانات در دیدار با پرستاران. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۲] رهبر شهید (ره). (۴ بهمن‌ماه، ۱۳۷۰). بیانات در دیدار اعضای شورای فرهنگی اجتماعی زنان، دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۳] رهبر شهید (ره). (۱۴ دی‌ماه، ۱۴۰۱). بیانات در دیدار جمعی از نخبگان و بانوان فرزانه. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۴] رهبر شهید (ره). (۱۴ دی‌ماه، ۱۳۹۰). بیانات در دیدار راهبردی زن و خانواده. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۵] رهبر شهید (ره). (۱۱ اردیبهشت‌ماه، ۱۳۹۲). بیانات در دیدار با مداحان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۶] رهبر شهید (ره). (۲۱ اردیبهشت‌ماه، ۱۳۹۲). بیانات در بانوان فرهیخته. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۷] رهبر شهید (ره). (۱۴ مهرماه، ۱۳۸۰). بیانات در دیدار جمعی از بانوان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره). (۱۳ اسفندماه، ۱۳۸۴). بیانات در دیدار مسئولان نظام. دفتر حفظ و نشر آثار حضرت رهبر شهید (ره).
- [۱۸] رهبر شهید (ره). (۳۰ فروردین‌ماه، ۱۳۹۳). بیانات در دیدار با جمعی از بانوان فرهیخته. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۱۹] رهبر شهید (ره). (۱۶ دی‌ماه، ۱۳۶۹). بیانات در دیدار با بانوان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۰] رهبر شهید (ره). (۲۰ اسفندماه، ۱۳۷۵). بیانات در دیدار با بانوان خوزستان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۱] رهبر شهید (ره). (۶ دی‌ماه، ۱۴۰۲). بیانات در دیدار با بانوان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۲] رهبر شهید (ره). (۲۸ شهریورماه، ۱۳۷۵). دیدار با بانوان ارومیه. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).

- [۲۳] رهبر شهید (ره). (۲۸ شهریورماه، ۱۳۷۹). خطبه عقد در مراسم ازدواج. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۴] رهبر شهید (ره). (۳۰ مهرماه، ۱۳۷۶). دیدار با بانوان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۵] رهبر شهید (ره). (۹ اسفندماه، ۱۴۰۴). دیدار با بانوان. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۶] رهبر شهید (ره). (۲۰ مهرماه، ۱۳۷۳). بیانات در دیدار با پرستاران. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۷] رهبر شهید (ره). (۲۶ بهمن‌ماه، ۱۳۷۰). مصاحبه با مجله زن روز. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۸] رهبر شهید (ره). (۱۳ اسفندماه، ۱۳۶۶). مصاحبه با مجله زن روز. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۲۹] رهبر شهید (ره). (۲۲ اسفندماه، ۱۳۷۸). خطبه عقد. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).
- [۳۰] رهبر شهید (ره). (۶ شهریورماه، ۱۳۸۱). خطبه عقد. دفتر حفظ و نشر آثار رهبر شهید (ره).

گزیده سیاستی

تحلیل تطبیقی قوانین اشتغال بانوان با منظومه فکری رهبر شهید (ره)، بر تحقق «الگوی سوم» تأکید دارد. بهرغم رویکرد خانواده‌محوری، خلأ در بیمه زنان خانهدار، مشاغل متناسب با طبیعت و ضمانت اجرای کرامت زنانه نیازمند بازنگری بنیادین است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc.majles.ir