



+ یادداشت

چرا «تساوی قانونی» به «عدالت اقتصادی» نمی‌رسد؟



دکتر فاطمه عزیزخانی
اقتصاددان و پژوهشگر ارشد حوزه کلان در دفتر مطالعات اقتصادی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

۱۷ درصدی زنان در پست‌های مدیریتی کشور به وضوح این نوع تبعیض را نشان می‌دهد.

در بخش خصوصی نیز شاهد ارتقای کمتر زنان هستیم. دلیل این امر قوانینی است که اگرچه شرایط زن و مرد را یکسان گذاشته، اما برای زنان مزایایی مانند مرخصی زایمان و فرزندآوری در نظر گرفته است که برای مردان وجود ندارد. در شرایط مساوی، کارفرما ترجیح می‌دهد مرد را استخدام کند یا روی آموزش و ارتقای شغلی او سرمایه‌گذاری نماید، زیرا احتمال می‌دهد زن به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی برای مدتی در دسترس نباشد. این مسئله برای کارفرما هزینه اضافی محسوب می‌شود.

آمار نیز این موضوع را تأیید می‌کند. نرخ مشارکت اقتصادی زنان مجرد، همپای مردان مجرد است، اما نرخ مشارکت زنان متأهل بسیار پایین‌تر (حدود یک ششم) مردان متأهل است. بنابراین، فرزندآوری خود به عاملی تبدیل می‌شود که مانع حضور بی‌وقفه، مستمر و پیوسته زنان در بازار کار می‌شود.

نبود قوانین حمایتی جامع و زیرساخت‌های لازم، چالش‌های متعددی را برای زنان شاغل در ایران ایجاد کرده است. کمبود مهد کودک‌های ارزان قیمت و نبود قوانینی که مرخصی زایمان و نگهداری از کودک را به طور مساوی بین زن و مرد تقسیم کند، بار سنگینی را بر دوش زنان شاغل می‌گذارد. در حالی که بسیاری از کشورها با تسهیم مسئولیت‌های فرزندپروری بین والدین، شرایط برابر برای اشتغال زنان و مردان فراهم می‌کنند، در ایران، تمرکز تمام بار نگهداری از کودک بر دوش زنان، به مانعی جدی برای حضور فعال و مستمر آن‌ها در بازار کار تبدیل شده است. این وضعیت، نه تنها فرصت‌های شغلی را برای زنان محدود می‌کند، بلکه کارفرمایان را نیز تشویق می‌کند تا در استخدام زنان، به دلیل هزینه‌های مرتبط با مرخصی زایمان و مراقبت از کودک، احتیاط بیشتری به خرج دهند و این خود مانع اصلی برای اشتغال زنان است.

در حوزه کارآفرینی و کسب و کار نیز سهم زنان از برخورداری از تسهیلات و حمایت‌های مالی بسیار کمتر از مردان است. قوانین موجود اغلب رویکرد حمایتی دارند و معطوف به گروه‌های خاصی مانند زنان سرپرست خانوار یا زنان تحت پوشش کمیته امداد و... هستند. رویکرد توسعه‌ای که در راستای خلق ارزش افزوده و ایجاد مشاغل پربازده از زنان انتظار فعالیت داشته باشد، در قوانین دیده نشده است.

در حوزه زنان، آنچه به عنوان تبعیض مطرح می‌شود، لزوماً به این معنا نیست که اکنون قوانین صریح تبعیض آمیزی وجود دارد که مثلاً حقوق زنان را به طور مشخص کمتر از مردان تعیین کرده باشد. در واقع، نمی‌توان به راحتی ایراد گرفت که در متن قانون مشکل واضحی وجود دارد، چرا که قانون سعی کرده است تساوی و عدالت را برقرار کند. اما مسئله مهم این است که فضای اقتصادی و ساختار تولید به گونه‌ای است که در حق زنان اجحاف می‌شود.

دلیل این امر این است که در چند عامل جست‌وجو کرد. آمار نشان می‌دهد که سهم غالب در اشتغال بنگاه‌های زیر ۱۰ نفر کارکن، از آن زنان است و همچنین زنان سهم بالاتری در اشتغال غیررسمی نسبت به مردان دارند. این ماهیت شغلی نشان می‌دهد که زنان در مقایسه با مردان در شرایط بدتری از نظر وضعیت درآمدی و دستمزدی قرار دارند، زیرا در مشاغل کم کیفیت حضور دارند.

دلیل حضور زنان در این مشاغل، عمدتاً معیشتی است. نیاز اقتصادی، افراد را به سمت این گونه مشاغل سوق می‌دهد تا منبع درآمدی برای تأمین زندگی داشته باشند. بنابراین، این فقر است که زنان را به سمت مشاغل کم کیفیت می‌کشاند و بخشی از نوساناتی که در بازار کار شاهد هستیم و به زنان نسبت داده می‌شود، مربوط به فقر و مشکلات معیشتی جامعه است. در کنار این مسئله، اگر دولت نتواند به طور هدفمند به مبارزه با فقر بپردازد و از زنان آسیب‌پذیر به شکل هدفمند حمایت کند، این مشکل ادامه خواهد یافت و تشدید خواهد شد.

اگر به سطوح بالاتر اشتغال، مانند زنان تحصیل کرده و مشمول قانون کار نگاه کنیم، همچنان شاهد تبعیض هستیم. یک زن و مرد با مدارک تحصیلی یکسان (مثلاً هر دو دارای مدرک دکترا یا فوق لیسانس) در یک رده شغلی و درآمدی قرار نمی‌گیرند.

بخشی از این مشکل به رویکردهای حکمرانی و دولتی بازمی‌گردد که در آن، اشتغال زایی و ارتقای شغلی زنان یا رسیدن به پست‌های مدیریتی و ارتقا در اولویت نیست و مردان در اولویت قرار دارند. بخشی نیز به مسائل فقهی و فقه اسلامی مربوط می‌شود و بخش دیگر ناشی از این نگرش موجود در جامعه است که مردان را در اولویت قرار می‌دهد. سهم

ضرورت حضور زنان در مشاغل تخصصی

فراتر از جواز عمومی اشتغال، در برخی حوزه‌ها حضور زنان ضرورت دارد. پزشکی زنان، پرستاری مرتبط با بانوان، روان‌شناسی، مشاوره خانواده و تعلیم و تربیت از جمله عرصه‌هایی هستند که تجربه و ظرفیت‌های زنانه می‌تواند کارایی و دسترسی خدمات را افزایش دهد. در بسیاری موارد، بیمار یا مخاطب زن ترجیح می‌دهد که خدمات تخصصی را از هم‌جنس دریافت کند؛ امری که هم از منظر شرعی و هم از منظر فرهنگی و روانی بهترین کارایی را دارد.

تبلیغ دین و نقش بی‌بدیل زنان

زنان نه تنها مخاطبان اصلی پیام‌های تربیتی در خانواده‌اند، بلکه خود بهترین مبلغان دین درون جامعه‌ای هستند که با زبان و تجربه مشترک می‌توانند تأثیر عمیق‌تری بر سایر زنان و نسل‌های آینده بگذارند. سیره تاریخی نشان می‌دهد زنانی چون حضرت زهرا (س) و زینب (س) در حساس‌ترین بزرگه‌ها رسالت تبلیغی و روشنگرانه را به خوبی ایفا کرده‌اند. امروز نیز در سطح ملی و بین‌المللی حضور بانوان مسلمان در محافل علمی، رسانه‌ای و فرهنگی نقش مهمی در اصلاح تصویر زن مسلمان و گفت‌وگوی تمدنی دارد. تصویری که رسانه‌های غیراسلامی گاه نادرست و کلیشه‌ای ارائه می‌کنند، با حضور فعال و متفکرانه زن مسلمان قابل بازسازی و اصلاح است.

حفظ کرامت، عفت و مصونیت در میدان کار

در کنار تأیید اشتغال، اسلام بر حفاظت از کرامت و عفت زنان تأکید دارد. این یعنی هر گونه فعالیت اقتصادی باید با رعایت حجاب و اخلاق اجتماعی همراه باشد، محیط‌های کار باید حریم‌ها را حفظ کنند و از اختلاط نامناسب جلوگیری شود. همچنین نوع مشاغل باید با سلامت جسمی و روانی زن سازگار باشد؛ کارهای بسیار سنگین یا محیط‌هایی که به کرامت او ضربه می‌زنند، مطلوب نیستند. در نهایت باید تعادلی میان مسئولیت‌های شغلی و وظایف تربیتی و خانوادگی برقرار شود؛ اشتغال هنگامی ارزشمند است که به نقش‌های اساسی زن در خانواده آسیبی نرساند و زمینه رشد کلی خانواده و جامعه را فراهم سازد.

می‌توان گفت: اسلام با نگرشی متوازن و انسانی، استقلال اقتصادی و مشارکت اجتماعی زنان را تأیید می‌کند، اما این تأیید همراه با تضمین کرامت، عفت و مصونیت آنان است. فراهم‌سازی فضاهای کاری متناسب، احترام به حقوق مالکیتی، آموزش و تسهیل حضور در مشاغل تخصصی و حمایت از نقش تبلیغی زنان، همه از مصادیق عملی این نگرش‌اند. تجربه تاریخی و نصوص دینی نشان می‌دهد که هنگامی که زن با رعایت حدود شرعی و حفظ کرامت وارد عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی می‌شود، هم خود رشد می‌یابد و هم جامعه از ظرفیت‌های ارزشمند او بهره‌مند می‌گردد؛ ظرفیتی که می‌تواند سلامت اخلاقی، پویایی اقتصادی و انسجام اجتماعی را تقویت کند.

