

چکیده

توجه به نقش زنان در تشکیل خانواده و تربیت فرزندان و تفاوت نگرش در این زمینه، مسئله اشتغال زنان را تحت تأثیر قرار داده است. نویسندگان سعی کرده است تا با توجه به جایگاه زن مسلمان ایرانی و سیاست گذاری های دولت جمهوری اسلامی ایران، بررسی باورهای دینی و توجه به قوانین حقوقی ناظر بر امور خانواده، به برخی از معضلات توجه کرده، آراء متفاوت در این زمینه را بیان و نقد کند. در بررسی باورهای دینی و باورهای فرهنگی، به نمونه هایی از قرآن کریم و سنت نبوی، مراجعه شده است تا معلوم شود هر نوع سیاست گذاری در خصوص زنان، حقوق و وظایف آنان و به ویژه مسئله اشتغال، مبتنی بر نوع نگرش نسبت به زن است. اساساً این بحث در گرو نگرش به انسان و جایگاه او در نظام هستی است. بررسی موانع فرهنگی اشتغال زنان و پیشنهادهایی برای رفع آن، هدف اساسی مقاله می باشد. کلیدواژه ها: زن، دین، فرهنگ، اشتغال.

مقدمه

«اشتغال» در لغت، به معنای به کاری پرداختن و به کاری سرگرم بودن است؛ همچنین توجه قلبی به کسی یا کاری را گویند.

زننده دلا مرده ندانی که کیست

آنکه ندارد به خدا اشتغال. (2)

اما در طول تاریخ و به مقتضای تغییراتی که نقش های متفاوت جنسیتی و اجتماعی ایفا کرده اند، «اشتغال» معانی خاصی یافته است؛ گاه به عنوان معضلی برای جوانان جویای کار، و گاه به عنوان حق هر یک از آحاد جامعه، اعم از زن و مرد، و زمانی با تعبیر «اشتغال اتباع بیگانه و شرایط آن» مورد بحث و نظر واقع شده است. اشتغال در این معنا، با اصول و ضوابط علمی قابل بررسی و کنکاش است، دیگر صرف سرگرمی و وقت گذرانی نمی باشد. در این رابطه، نقش دولت ها و وظایف قانون گذاران در ایجاد زمینه های اشتغال مطرح می شود. بنا بر سیاست های کلی حاکم بر هر جامعه، ضوابط اصلی اشتغال تعیین و تثبیت می شوند و نهادهای قانون گذاری و اجرایی به تحکیم آن همت می گمارند.

به دلیل آنکه در تاریخ جوامع انسانی، همواره شاهد تشکیل نهاد خانواده به عنوان اولین نهاد اجتماعی بوده ایم و با توجه به جایگاه خاص خانواده در میان ملل و نحل گوناگون، تفاوت های شغلی میان زن و مرد همواره وجود داشته اند. بنا بر مطالعات تاریخی انجام شده در دوران های گوناگون و به مقتضای نیازهای اجتماعی اقتصادی هر دوره، انبیا و اولیای دینی یا متفکران و صاحب نظران فلسفی اجتماعی و یا متکلمان و صاحبان مناصب

مذهبی، هر یک به نوعی به تفکیک میان وظایف زن و مرد و در نتیجه، تفاوت در اشتغالات پرداخته اند. اینان اولویت تولید اموری را به زنان و اولویت اشتغال به اموری دیگر را خاص مردان دانسته و مبنای تقسیم بندی خویش را «طبیعت» خوانده اند. (3)

با بروز تغییرات در مبانی اجتماعی جوامع و حاکمیت دولت ها و تبیین و تثبیت قوانین، اشتغال نیز همچون دیگر مسائل، شکل خاص خود را پیدا کرده، به ندرت، به مشاغل خانگی اطلاق گردیده است. در این دوران، زنان نیز همچون مردان پای به عرصه جامعه نهاده، خواسته یا ناخواسته به جرگه جویندگان کار درآمده و به مرور زمان، خواستار استقلال شغلی و داشتن فرصت های شغلی متناسب با شئون خود و یا حتی فرصت های برابر با مردان شده اند. رقابت در کسب موقعیت های شغلی ممتاز در میان مردان و زنان روز به روز بیشتر شده، زنان کوشیده اند تا با نشان دادن استعدادها و توانایی های خود در عرصه های کاری، عقب ماندگی های قرن های گذشته را جبران نمایند و با سرعت و دقت، در راه کسب امتیازات اجتماعی و از آن جمله، اشتغال پیشتاز گردند. در این راه، موانع متعددی بر سر راه آن ها دیده می شدند: اقتضائات طبیعی، دل بستگی های خانوادگی، تعصبات فرهنگی یا دینی، پیشینه های تاریخی، ادبیات ملّی، و هزاران مشکل دیگر از این قبیل.

گروهی از زنان خود به این موانع اذعان داشته، خواهان شرکت در این رقابت شغلی نشده و آسایش و آرامش خود و خانواده خود را در صرف نظر نمودن از موقعیت پیش آمده دانسته اند. اما گروهی دیگر شتابان و مشتاق در پی کسب فرصت و بهره برداری مناسب از زمان برآمده، در این ستیز نابرابر، علی رغم وجود همه موانع، پیش رفته و بهای شرکت در اشتغال فعال خویش را پرداخته اند. بدین روی، برخی از آنان از نعمت داشتن خانواده ای گرم و صمیمی محروم گشته و برخی دیگر نعمت سلامت و توان جسمی خویش را در گرو این مبارزه قرار داده اند. بعضی به تمام باورها، سنت ها و عادات پشت پا زده و درصدد ایجاد جامعه ای دیگر با باورها و سنت های جدید برآمده اند و بعضی دیگر در ضمن پای بندی به اعتقادات و باورها، به طراحی نظامی نوین در راه تحقق خواسته هایشان برخاسته اند. دسته ای در مقابل جنس مخالف خود یعنی مردان ایستاده و جنبش های طرف داری از حقوق زنان را پایه گذاری نموده اند و دسته ای دیگر مردان را نه مقابل، که مکمل خویش خوانده و کوشیده اند تا ضمن کسب حقوق شرعی و قانونی خود، به حقوق جنس مخالف احترام بگذارند و در عین استفاده از توانایی ها و تجربیات مردان، استقلال خود را نیز در عرصه اشتغال حفظ نمایند. در حالی که عده ای از زنان هرگونه سازش را به معنای عدول از ارزش های مورد درخواست زنان می پنداشته اند، عده ای دیگر پافشاری بر تفاوت ها را نوعی اعتراف به «تفاوت» دانسته، خواهان آن شده اند که در رقابتی سالم و بدون هیچ گونه پیش داوری و جانب داری جنسیتی، امتیازات و توانایی های زنان به اثبات برسند. اینان چنین پیشرفتی را با طبیعت سازگارتر یافته اند، هرچند راه وصول به اهداف مورد نظر دورتر باشد. در مقابل، عده ای دیگر خواستار کسب امتیازات ویژه و مباحث اختصاصی گشته اند. دلیل این گروه آن است که به منظور جبران استضعاف تاریخی و اجحاف به حقوق طبیعی و قانونی زنان در گذشته، باید مسائل مربوط به زنان و از جمله اشتغال بانوان، با اهتمام و توجه بیشتری از سوی متولیان امور پی گیری شوند، تا پس از احراز موقعیت های مساوی میان مردان و زنان، مسائل روند طبیعی خود را بپیمایند. (4)

جنجال استیفای کامل حقوق زنان در همه جوامع، کم و بیش دیده می شود و چنان که پیش از این آمد متولیان دولتی بنا بر باورهای فرهنگی، ملّی و دینی حاکم بر جوامع، هر یک راه حلی را برای رفع این معضل برگزیده اند. (5) در جمهوری اسلامی ایران، پس از وقوع انقلاب سیاسی در کشور و تغییر ارزش ها، با توجه به مبانی دین

مقدّس اسلام و اهتمام ویژه رهبر کبیر انقلاب، حضرت امام خمینی رحمه الله، به مسائل و جایگاه زنان، تمهیداتی در جهت احقاق حقوق زنان در نظر گرفته شدند. در این زمینه، تأسیس برخی از نهادهای قانونی و تشکلات دولتی و غیردولتی قابل ملاحظه است. (6)

به دلیل سیاست های کلی نظام جمهوری اسلامی در جهت تثبیت نظام خانواده، مبحث «اشتغال زنان» سیاستی ویژه می یابد. بر این اساس، دولت باید تمهیداتی ایجاد نماید تا ضمن حفظ کیان خانواده و نقش زن به عنوان محور آن، زنان به حقوق قانونی و طبیعی خود دست یابند، استعدادهای آنان شکوفا شوند، توانایی هایشان به منصفه ظهور برسند و از زنان به عنوان نیمی از جامعه انسانی در ایجاد جامعه مدنی مورد نظر اسلام به نحو مطلوب استفاده شود. در این صورت است که زنان قادر خواهند بود تا با اصالت دادن به سنگر «خانه» در «اجتماع» نیز به نحو شایسته، ضمن رعایت حدود الهی، به وظایف قانونی و اجتماعی خود عمل کنند و با احساس استیفای حقوق انسانی و شرعی خود، به رضایت خاطر برسند و در سایه این اطمینان و آرامش، مهبط قرار و قوام خانواده گردند. (7) از این رو، بررسی باورهای دینی، زمینه های فرهنگی و پیشینه های تاریخی ایرانیان مسلمان لازم می نماید، تا بر اساس آن، مشکل اشتغال زنان حل گردد.

باورهای دینی

برای بررسی باورهای دینی، مراجعه به «قرآن کریم» به عنوان مهم ترین منبع شناخت احکام اسلامی لازم است. این احکام گاه در خلال مباحث فقهی و قانونی مطرح می گردند و گاه در ضمن امثال و قصص در آیات الهی دیده می شوند. از دیدگاه مسلمانان، قرآن تأمین کننده همه نیازهای انسان در اعصار گوناگون بوده، به اجمال، پاسخگوی همه مسائل طبیعی می باشد. تفصیل این اجمال بر عهده پیامبر و پس از او اولیای دین می باشد. از این رو، مراجعه به «سنت» رسول الله صلی الله علیه و آله و به اعتقاد شیعه، سنت اهل بیت و ائمه دین علیهم السلام از منابع استنباط احکام الهی است. همچنین بر اساس مضامین دینی، «عقل» سلیم انسانی از جایگاه ویژه ای در منظر اسلام برخوردار بوده، دآوری های عقلی مورد پذیرش و اذعان واقع شده اند. «اجماع» نظر علمای دین و فقه های مذهب یکی دیگر از راه های وصول به مطلب در هنگام طرح اختلافات است. در قرآن کریم، به تصریح، به حق اشتغال زنان پرداخته شده، استقلال آنان در احراز منافع مالی و اکتساب فضایل انسانی مورد تأکید واقع شده است؛ «لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ» (نساء: 32) (8) در ضمن اشارات قرآنی نیز به نمونه هایی از اشتغالات زنان برخورد می کنیم که با توجه به نوع بیانات قرآنی در استنباط مطلب، کافی و وافی می نمایند. هدف قرآن از ذکر قصص و الگوها، معرفی شخصیت هاست و نه اشخاص و از این رو، به معرفی الگوهای مناسب برای پی روی، و یا شخصیت های منفی برای پرهیز از نوع رفتارشان می پردازد.

برای نمونه، آیات قرآنی به اشتغال دختران حضرت شعیب پیامبر علیه السلام در نگه داری از گوسفندان اشاره می نماید که در آن زمان بنا به بیان قرآنی از مشاغل مردان محسوب می شد و از این رو، آنان سعی می نمودند که از اختلاط با همکاران مرد خویش پرهیز کنند و گوسفندان خود را پس از آن ها آب دهند تا در ضمن رعایت تقوای الهی، به وظیفه خود عمل نموده باشند. (9)

نمونه قرآنی دیگر ملکه سبا، بلقیس، می باشد که رهبری و زعامت ملتی را بر عهده داشت و با هشیاری و عدالت، به خوبی از عهده اداره امور دنیوی و اخروی آن ها برمی آمد و در پی فراهم ساختن موجبات سعادت آن ها بود،

در عین آنکه با ایمان آوردن به حضرت سلیمان علیه السلام، پیامبر الهی، خود به سعادت نایل گردید. (10) در سنت نبوی نیز به اشتغالات زنان آن روزگار و تأیید آن توسط پیامبر اشاره شده که در کتاب های تاریخی ثبت و ضبط گردیده اند. مراجعه اجمالی به منابع تاریخی در اثبات مطلب کفایت می نماید. (11) البته همان گونه که پیش از این آمد همواره تفاوت هایی میان نوع اشتغالات زنان و مردان بوده که مبنای آن ها طبیعت است. از این رو، در عین اشتراک زن و مرد در بسیاری از حقوق، همچون حق حیات، حق تحصیل، حق اشتغال، حق اختیارات و انتخاب، از نظر اسلام، تفاوت هایی میان حقوق و وظایف زن و مرد دیده می شوند. این تفاوت ها به معنای تبعیض نمی باشند، بلکه تساوی رعایت شده است، هرچند تشابه در کار نباشد؛ زیرا «تساوی» به معنای رعایت نسبت هاست و نه به معنای تشابه کارها. اما اینکه آیا در اسلام به طور کلی، ممنوعیتی برای اشتغال زنان مطرح بوده یا خیر، از مباحثی است که امروزه مورد توجه مخالفان و مدافعان واقع شده است.

در اسلام، بر اساس وظیفه زن به عنوان مادر و همسر و نقش زیستی و عاطفی او در طبیعت، امتیازات و حقوقی قرار داده شده است. در مقابل آن نیز محدودیت ها یا به تعبیر دیگر، تخفیف هایی نیز برای او در نظر گرفته شده اند. برخی این گونه امور را اجحافی در حق زنان دانسته اند و در مقابل، گروهی دیگر این مسائل را مطابق شئونات زنان و در نتیجه، موجب ترفیع مقام و آسایش زن خوانده اند. اما سؤال این است که بر فرض پذیرش این احکام از سوی قشر زنان، این ها به عنوان رفع تکلیف و «تخفیف» در وظایف زنان هستند، و یا به معنای «ممنوعیت» و عدم جواز ورود زنان در این گونه فعالیت ها؟ (12)

برای مثال، از نظر برخی فقها، اموری همچون حکومت، قضاوت، مجاهدت در میادین جنگ و مرجعیت، مختص مردان شمرده شده اند. شرط ذکوریت برای مرجعیت، (13) رهبری، (14) ریاست جمهوری، (15) و حتی امامت جماعت، (16) از این جمله اند. مبنای این احکام چنین تبیین شده است: این گونه مسئولیت ها از امور اجرایی بوده و در نتیجه، دارای برخوردهای بسیار و پذیرش بار سنگینی از وظایف اند و از این رو، وجوب آن از زنان برداشته شده تا زنان فارغ از این مسائل، به انجام وظایف اصلی خویش بپردازند. بدین روی، زنان هرچند مرجع نمی باشند، اما می توانند مرجع پرور باشند. (17) زنان اگرچه حاکم نیستند، اما به تعبیر معروف، «با همان دستی که گهواره را می گردانند، جهان را نیز می چرخانند»؛ زیرا مردان حاکم، پرورش یافته دامن مادران خویش و تحت تأثیر

همسران، خواهران، دختران و دیگر زنان مؤثر بر خود می باشند. پس می توان گفت: «زنان همواره سیاست مداران پشت پرده بوده اند.» همچنین چون قضاوت امری قاطع است و این با احساسات لطیف زنان متعارض می باشد، بار قضاوت از دوش آن ها برداشته شده است، اما آن ها می توانند به عنوان مشاور و در مراحل پیش از صدور حکم شرکت داشته باشند، از توانایی های حقوقی خود بهره ببرند و در حل اختلافات، بخصوص اختلافات خانوادگی، خدمت کنند. (18) عدم حضور زنان در جبهه های جنگ نیز به منظور حفظ کیان زنان در نظر گرفته شده است، (19) آن هم در جهاد تهاجمی؛ یعنی آنجا که سپاه اسلام برای فتح سرزمینی بر آن وارد می شود. اما جهاد دفاعی بر همه آحاد مسلمانان واجب است و تفاوتی میان زن و مرد در آن دیده نمی شود. تاریخ اسلام شاهد حضور زنان در برخی جهادها بوده است، اما بیشتر به عنوان پرستار و امدادگر یا سخنران، ولی گاهی در بعضی از شرایط ویژه، زن به عنوان رزمنده نیز در جنگ حضور داشته است.

در شرایط خاص زن می تواند علاوه بر جهاد در مسئله حکومت و سیاست نیز وارد شود چنانچه بعضی از آیات قرآن به توصیف حکومت عادلانه زنی پرداخته اند. (20) برخی از معتقدان به مبانی اسلامی، ضمن پذیرش اصول و فروع دینی، به این نکته اشاره کرده اند که در فقه شیعی هیچگاه «عدم وجوب» به معنای «عدم جواز» نیست؛

(21) از این رو ورود در این گونه مسئولیت ها هرچند بر زنان واجب نیست، اما اگر زنی در شرایطی خاص و با داشتن توانایی های ویژه، داوطلب پذیرش این امر باشد، راه ورود بر او مسدود نبوده، می تواند به عنوان یک حق از آن بهره جوید، و حال آنکه پذیرش این مسئولیت بر مردان حایز شرایط واجب است و آنان حق استنکاف از آن را ندارند.

باورهای فرهنگی (22)

فرهنگ ریشه در اعماق وجود ملت ها دارد؛ قوانین نامکتوبی که بیش از ضوابط مدوّن و نوشته شده کارایی دارند. «فرهنگ» مجموعه ای از باورهای دینی، سنّت های اجتماعی، سلیقه های فردی و قومی و نژادی و عادات تاریخی است که به طرزی عجیب، با یکدیگر آمیخته اند و از این رو، تفکیک آن ها از یکدیگر و جداسازی صحیح و سقیم آن ها کاری دشوار می نماید.

در باب «اشتغال» و بخصوص اشتغال بانوان نیز با باورهای فرهنگی روبه رو هستیم. مردان و گاهی خود زنان برخی از مشاغل را بد می دانند و از انجام آن ها می پرهیزند و برعکس، به برخی اشتغالات توجه و علاقه نشان می دهند و آن ها را کاری زنانه و در خور شئونات زنان می دانند. خانه داری و معلمی بخصوص در سطوح ابتدایی از مشاغل مطلوب زنان شمرده می شوند و مشاغل دیگر همچون پرستاری هرچند کاری زنانه محسوب شده اند، اما به خاطر ساعات کاری یا نوع روابط میان پرستاران و بیماران، مورد نظر همسران نمی باشند. (23) مشاغل دولتی با مشاغل غیردولتی از این دیدگاه متفاوتند.

با تغییر شرایط زمانی در باورهای فرهنگی نیز تغییراتی حاصل می شوند؛ غیرارزش های پیشین جای خود را به ارزش ها می دهند و بدین سان، اشتغال زنان، که روزی منفور به نظر می رسید، مطلوب می گردد و نوع نگرش مردان و زنان به گونه ای دیگر می شود. اما هنوز در سلسله مراتب کاری، تردیدهایی وجود دارند. (24) آیا زنان می توانند در مشاغل کلیدی و مدیریتی ایفای نقش کنند و یا این مراتب مخصوص مردان هستند؟ تعصّب ها و قضاوت ها با یکدیگر آمیخته می گردند. برای نمونه، به برخی از این باورها اشاره می شود؛ باورهایی که گاه خود زنان نیز گرفتار آن ها شده، آن ها را به عنوان اصلی مسلّم پذیرفته اند:

وقتی کار سخت می شود، زنان تاب نمی آورند. زنان مگارد و پشت سر دیگران بدگویی می کنند. زنان از تصمیم گیری می ترسند یا دایم نظر خود را تغییر می دهند. زنان بیش از حد ایراد می گیرند. زنان از زن بودن خود برای رسیدن به اهدافشان بهره می جویند. زنان سمج و شلوغ کن هستند. زنان توانایی دیدن چشم اندازهای وسیع را ندارند. زنان مسائل را بسیار شخصی تلقی می کنند. نرمش زنان مانع تصمیم گیری های کلان می شود. زنان اجازه می دهند که خانواده و زندگی شخصی آن ها بر کارشان تأثیر بگذارد. زنان پس از دیدن آموزش ها و توانایی های لازم، سازمان را برای تولّد کودکشان ترک می کنند. زنان زیاد احساساتی هستند و به هر بهانه ای گریه می کنند و ضعف نشان می دهند. زنان به علت تعهدات شخصی و خانوادگی، از انجام مأموریت های ویژه در ساعت غیرکاری ناتوانند. زنان مسائل را بیش از حد پیچیده می کنند. زنان، به ویژه در اوقاتی از ماه، متلّون، دمدمی مزاج و ناپایدارند و نمی دانند که چه می خواهند. (25)

در مقابل این باورها و به منظور رفع برخی از نارسایی ها، پیشنهادها و راه حل هایی ارائه شده اند. برخی از این ها مربوط به نحوه کار با مردان بوده و برخی دیگر مربوط به خود زنان و کارکردهای آنان می باشند. البته تفاوت فرهنگ ها در این زمینه همچنان باید مدّ نظر قرار گیرد. و باید توجه داشت که هر راه حل و پیشنهادی متناسب

با فرهنگ خاص خود و مطابق با باورهای ارائه کنندگان آن می باشد.

معرفی برخی از قوانین مدنی مربوط به حوزه اشتغال زنان

الف. پرداخت نفقه تکلیف مرد است.

ماده 1106 قانون مدنی فرمان می دهد: «در عقد دایم، نفقه زن بر عهده شوهر است.»

ماده 1107 قانون مدنی در تعریف «نفقه» از «مسکن، البسه، غذا، اثاث منزل که به طور متعارف با وضعیت زن متناسب باشد و خادم در صورت عادت زن به داشتن خادم یا احتیاج او به واسطه مرض یا نقصان اعضا، نام می برد.»

ماده 1199 تأکید دارد: «نفقه اولاد بر عهده پدر بوده، پس از فوت پدر یا عدم قدرت او به انفاق، به عهده اجداد پدری است.»

ب. زن در انتخاب شغل باید تابع نظر شوهر باشد.

مورد دیگر در این زمینه، ماده 1117 قانون مدنی است که طبق آن، «شوهر می تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد، منع کند.»

ج. «خدمت نیمه وقت» فرصتی برای زنان در رسیدگی به مسئولیت های خانوادگی است.

در آذرماه سال 1362 قانون «کار نیمه وقت زنان» به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. به موجب این قانون، زنان کارمند رسمی ثابت وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکت های دولتی، شهرداری ها، نیروهای مسلح و مؤسساتی که شمول بر آن ها مستلزم ذکر نام است، می توانند در صورت موافقت وزیر و یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع خود، از خدمت نیمه وقت استفاده کنند. «خدمت نیمه وقت» خدمتی است که ساعات کار هفتگی آن نصف ساعات کار موظف در آن مؤسسه است. در این صورت، نصف حقوق گروه یا پایه و یا حقوق ثابت و فوق العاده شغل و یا مزایای شغل یا عناوین مشابه دیگر و فوق العاده ها و مزایای دیگر، که به طور مستمر پرداخت می شوند، به آن ها تعلق می گیرد. ولی فوق العاده های محل خدمت، بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی به طور کامل پرداخت می شوند. حداقل استفاده از قانون نیمه وقت یک سال و برای معلمان شاغل، اتمام سال تحصیلی است. کارمندان پیمانی یا غیرثابت نمی توانند از این طرح بهره جویند و استفاده از این فرصت برای کارمندان رسمی آزمایشی موکول به اتمام پایان مدت آزمایشی بودن آن هاست. سنوات خدمت نیمه وقت از نظر بازنشستگی و استفاده از حقوق وظیفه یا مستمری، کامل محسوب می شوند. اما از نظر حقوق بازنشستگی و استفاده از حقوق مستمری نصف مدت خدمت نیمه وقت حساب می شود. مدت استفاده از مرخصی استحقاقی یا استعلاجی و زایمان زنان در بازگشت به خدمت تمام وقت، پیش از پایان ذکر شده در قانون، با موافقت وزارتخانه یا مؤسسه ذی ربط و در صورت ضرورت، این کار عملی می شود. اما در هر صورت، مدت خدمت نیمه وقت کمتر از یک سال نخواهد بود. بانوان استفاده کننده از طرح خدمت نیمه وقت حق اشتغال در وزارتخانه ها و مؤسسات دیگر را نداشته، در این صورت، از دستگاه متبوع خود اخراج خواهند شد. پرداخت فوق العاده و اضافه کار ساعتی برای این دسته از زنان ممنوع دانسته شده است.

د. اشتغال زنان در کارهای سخت، غیرزنانه و غیرمشموع ممنوع است.

از دیگر موارد، بررسی ماده 5 مصوبه 20 مرداد 1371 شورای عالی انقلاب فرهنگی است این ماده ناظر بر سیاست های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران است که بر اختصاص حیطه اشتغال زنان در مشاغلی که پرداختن به آن ها از نظر شارع مطلوب است مانند مامایی و یا مشاغلی که با روحیه و جسم زنان متناسب است مانند مترجمی تأکید دارد. این ماده از اشتغال به مشاغلی که دارای سختی کار باشد و یا با ارزش های اعتقادی ناسازگار است مانند قضاوت یا آتش نشانی سخن گفته است. (26)

نتیجه بحث

نتیجه آنکه همان گونه که پیش از این آمد اساس موافقت یا مخالفت با این قوانین، اصول کلی تری است که به نگرش نسبت به «زن» و تعریف وجودی از او یا اساساً به انسان شناسی افراد برمی گردد. از این رو، هر بحثی از مفید یا مضر بودن این قوانین و ارزش ها، به طرح مباحث انسان شناسی و جهان شناسی وابسته است. در اینجا است که مباحث اشتغال، موانع و مبادی آن دوباره با باورهای اعتقادی و فرهنگی گره خورده، موکول به حل آن ها می باشند.

همان گونه که در اصل کلی اشتغال، جای این سؤال مطرح است که «اشتغال حق است یا وظیفه؟» با پذیرش هر یک از این دو گزینه، نوع بحث متفاوت خواهد شد. حتی اگر قایل به گزینه سومی گردیم، که اشتغال، هم حق است و هم وظیفه، نوع پاسخ با دو مورد قبلی متفاوت خواهد شد. همچنین سؤال می شود که آیا اشتغال زنان لزوماً به معنای کار خارج از منزل است؟ برای نمونه، به اعتقاد همگان، در جوامع روستایی آمار مشارکت زنان در مسائل اقتصادی، حتی بیش از مردان برآورد شده است. (27)

زنان روستایی و عشایری در امر کشاورزی، دام داری و صنایع دستی و تولیدی نقش بسزایی دارند، در عین آنکه به امور خانه و مواردی همچون نگه داری از کودکان و سال خورندگان نیز می پردازند. در صورتی که زنان شهری به اقشار مصرف کننده تبدیل گشته اند و بعضاً از مهارت های لازم برای انجام امور خانه داری نیز محروم می باشند. تقسیم ناعادلانه مسئولیت ها در زنان شهری باعث گردیده است که تعدادی از آنان به دلیل بیکاری و عدم تحرک لازم در زندگی، به انواع بیماری های جسمانی یا روانی مبتلا شوند. اما از سوی دیگر، زنان شاغلی که بار مسئولیت خانه و محل کار هر دو را پذیرفته اند، به علت شدت اشتغالات، از خود غافل شده، به انواع بیماری ها مبتلا هستند. زنان شاغل شهری، که محل اشتغال آن ها جدا و در فواصلی دور از محل زندگی آن ها می باشد، برای نگه داری از فرزندان خود، مجبور به استفاده از زنان دیگر خویشاوند و یا استفاده از مهدکودک ها و مراکز نگه داری از کودکان هستند. با توجه به نوع زندگی جوامع شهری و انفصال خانواده ها از یکدیگر، زنان کمتری امکان برخورداری از کمک خویشاوند را دارند. مهد کودک ها هم به علت عدم برخورداری از امکانات لازم برای نگه داری مناسب از کودکان، اعتماد بسیاری از مادران را جلب نکرده اند و علاوه بر آنکه هزینه بالایی از درآمد خانواده ها را به خود اختصاص می دهند. در بعضی مهد کودک ها، کودکان زیر یک سال پذیرفته نمی شوند و در جاهایی هم که این ممنوعیت وجود ندارد، اصول بهداشتی لازم برای حفظ سلامت نوزادان، به ندرت رعایت می گردند.

همه این مسائل موجبات تردید مادران را فراهم آورده اند که آیا ضرورتی برای اشتغال در همه اوقات وجود دارد و آیا مزایای اشتغال با زحمات ناشی از آن برابری می کند؟ البته این تنها تفکر گروهی از زنان است که اشتغال را یک

ضرورت می بینند. اما اگر به اشتغال به عنوان یک عادت یا حق نگریسته شود، موضوع فرق می کند. پس بستگی به اصل و فرع بودن مسائل است که موضع گیری ها متفاوت می گردند.

در دیدگاه دینی و توحیدی، اصل «رضایت الهی» است و آن در گرو انجام بهتر وظایف است. پس در شرایط متفاوت، ضرورت ها و وظایف متغیّرند. گاه ضرورت، حضور اجتماعی را می طلبد و گاه در خانه ماندن و انزوا را. این مسئله نه تنها برای زنان، که در مورد مردان نیز صادق است. گردن نهادن به حکم الهی است که میزان ارزش هاست و سرپیچی از فرامین و دستورات الهی است که موجبات شقاوت و بدبختی را فراهم می کند. در این دیدگاه، تنها شکل عمل نیست که مورد نظر واقع می گردد، بلکه نیت و نتیجه کار نیز لحاظ می گردد. نیت نه فقط در عبادات، که در اجتماعیات نیز اهمیت دارد و هر کس را با شاکله وجودی او، که ناشی از نیت اوست، می سنجند. اشتغال و شکل آن نیز تابع این اصل کلی بوده، با آن سنجیده و محاسبه می گردد. (28)

از این رو، همه احکام دینی یا مدنی مبتنی بر دین با این اصل مقایسه شده، مورد ارزیابی قرار می گیرند. البته همیشه امکان سوء برداشت از این احکام هست. همان گونه که دیگر مواهب و امکانات نیز مورد سوءاستفاده سودجویان واقع می شود. اما امکان سوء برداشت هیچ گاه به معنای غلط بودن اصل نخواهد بود، بلکه باید با ایجاد تمهیداتی جلوی استفاده های نادرست از ابزار گرفته شود؛ در این زمینه، بهترین راه دادن آموزش های لازم به افراد برای مقابله با سودجویان است. این راه هم به مسائل فرهنگی منتهی می شود. در اسلام، احکام صرف بیان نشده اند، در مجموع آیات الاحکام، مباحث اعتقادی و اخلاقی نهفته اند، (29) به این معنا که حقوق به تنهایی ضمانت اجرا نخواهند داشت، مگر آنکه با پشتوانه اعتقاد و اخلاق محکم شده باشند که در این صورت، امکان سوء برداشت یا استفاده نادرست از آن ها کمتر خواهد شد. تأکیدات اسلام بر رعایت تقوا و لازم الاجرا بودن آن به عنوان معیار برتری بر این اساس تبیین شده است. به تعبیر قرآن، «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقٰیكُمْ». (حجرات: 13)

اما اگر با نگرش اومانیستی به انسان نگریسته شود، چون انسان و خواسته های او ملاک ارزش گذاری اند، به صورت و ظاهر کار توجه می شود. در این دیدگاه، اشتغال نه یک وظیفه، بلکه تنها یک حق انسانی است. به دلیل آنکه زن و مرد در انسان بودن مساوی یکدیگرند، پس باید شباهتی تام میان آن ها در انجام امور باشد و چون بعضی از احکام و حقوق اختصاصی مطرح می گردند، با همین اصل کلی لزوم شباهت، با آن ها به مخالفت برخاسته شده، خواهان حقوق مساوی به معنای «مشابه» هستند. (در موارد حقوقی، ذکر شده در مقاله، به بعضی از موارد مخالفت آن ها اشاره شد.) اینجاست که گفته می شود: این مباحث ریشه در باورهای کلامی و منازعات فکری دارند و از این رو، به آسانی و با وضع چند قانون و بند و تبصره حل شدنی نیستند. هرچند مشترکات بسیاری در این میان وجود دارند و همه خواهان احقاق حق زنان و بازگشت آن ها به هویت اصیل خود می باشند، اما به تعداد نظریه های فکری، راه حل های متفاوت ارائه می گردند. در این میان، بیشتر زنان جامعه و حتی مردان در راه یابی به مقصود، حیران مانده، مبتلا به افراط و تفریط می گردند که هر دو مخل آسایش و تعالی انسان خواهند شد. امید است با بررسی های منطقی و به دور از احساسات و جانب داری های بی جا، موقعیت زنان در همه شئون زندگی از جمله اشتغال روشن گردد.

در انتها، به برخی از موانع فرهنگی اشتغال زنان اشاره می کنیم؛ باشد تا با تعمیق بیشتر، این موانع برداشته شده، امکانات بیشتری در اختیار آن ها قرار گیرند:

عدم اعتماد زنان به نیروهای درونی خود؛

باور ذهنی زنان مبنی بر عدم حضور در عرصه های اجتماعی؛
عدم تلاش در راه کسب و افزایش اطلاعات در زمینه های حقوق فردی، خانوادگی و حرفه ای؛
عدم پی روی از الگوهای مناسب رفتاری در زمینه های اخلاقی و اجتماعی؛
عدم رقابت جدی در راه رسیدن به اهداف مورد نظر؛
موانع بیرونی از جمله باورهای سنتی و عدم توفیق زنان در بازسازی نوین فرهنگی؛
زیرا اگر زنان را فرهنگ سازان موفق تلقی کنیم همان گونه که سازنده فرهنگ های غلط نیز بوده اند می توانند
برای رسیدن به رشد و اعتلای انسانی با به کارگیری سرمایه ها و ذخایر فرهنگی گذشته و با بهره جویی از علم،
فناوری و صنعت امروزی، چهره هایی موفق از زن کارساز در خانه و اجتماع عرضه نمایند؛ زنانی که ضمن حفظ
حدود الهی، در انجام مسئولیت های انسانی خود، کارآمد و سرافرازند؛ زنانی که خود تصمیم گیرنده در سرنوشت
خویشند و در مقدرات اساسی مملکت شرکت می کنند؛ زنانی که نه به لحاظ تبلیغات این یا آن گروه و نه بر
اساس تقلید و نه از روی تسلیم هوا و هوس شدن، بلکه می دانند تحت هر شرایطی و بر اساس هر ضابطه ای
چه باید بکنند؛ زنانی که خود سازنده محیط کار و وضعیت اشتغال خویش هستند؛ زنانی که در صحنه رقابت، نه
به خود برتری و استکبار رسیده اند و نه احساس تحقیر و کوچکی می کنند و بلکه به دنبال رفع آن، دست به هر
کاری می زنند و با احساس اعتماد به نفس و با اعتقاد به احسن بودن نظام خلقت، جایگاه خود در هستی را
یافته اند و چون هیچ چیز در این نظام بیهوده و عبث نیست، عمر خود را به بطالت و بیهودگی نگذرانده، به جای
انگل دیگران بودن، منشأ تلاش و خدمت و کار می گردند؛ زنانی که اشتغالزا، بارآور، متین و استوارند و در هر سنگر
و وضعی، چنان هستند که لازم است؛ زنانی که وقار و سکونشان همچون حرکت و خروشان معنادار است؛ و
منشأ پیوستگی خانواده ها و مظهر رحمت و خویشتاوندی و اعتدالند؛ زنانی که مادرانی برجسته، همسرانی رفیق،
کارگزارانی عادل و عاقل، شهروندانی لایق و بایسته و انسان هایی کامل و بالغند؛ زنانی قانونگذار، قانون پذیر و
فعال؛ زنانی که نارسایی های قانونی و غیرقانونی، و مکتوب و غیرمکتوب را شناخته، درصدد چاره جویی به احسن
وجه برآمده اند؛ زنانی که قدر زن بودن خویش را شناخته اند و از این رو، به آن افتخار می کنند و هرگز تمّای جز
آن را ندارند؛ که در این تمّیّات آسیب های بزرگی نهفته اند.

پی نوشت ها :

1. دکترای عرفان اسلامی و عضو هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا.
2. علی اکبر دهخدا، لغت نامه دهخدا، زیر نظر دکتر محمد معین، مؤسسه دهخدا، 1338، ص 2633.
3. ر. ک: مرتضی مطهری، نظام حقوق زن در اسلام، صدرا، 1375، ص 22 و ص 416: «و به خاطر همین اختلافی که در زن و مرد هست، اسلام در وظایف و تکالیف عمومی و اجتماعی، که قوامش با یکی از این دو چیز یعنی تعقل و احساس است، بین زن و مرد فرق گذاشته. آنچه ارتباطش به تعقل بیشتر از احساس است (از قبیل ولایت و قضا و جنگ) را مختص به مردان کرده، و آنچه از وظایف که ارتباطش بیشتر با احساس است تا تعقل، مختص به زنان کرده؛ مانند پرورش اولاد و تربیت او و تدبیر منزل و امثال آن. آن گاه مشقّت بیشتر وظایف مرد را از این راه جبران کرده که سهم ارث او را دو برابر سهم ارث زن قرار داده. (معنای این در حقیقت آن است که نخست سهم ارث هر دو را مساوی قرار داده باشد، بعدا ثلث سهم زن را به مرد داده باشد. در مقابل نفقه ای که

مرد به زن می دهد، برای او در همه حالات، ارفاق لازم دانسته است.»

4. ر. ک: مرکز امور مشارکت زنان، نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران، مرکز امور مشارکت زنان دفتر ریاست جمهوری، 1380، مقدمه، ص نه و ده و ص 4: می توانیم دهه سوم را دهه نگرش جنسیتی در برنامه ریزی با دیدی تحقیقاتی مطالعاتی بدانیم. (خانم زهرا شجاعی)

5. ر. ک: سیدمحمد هاشمی، «حقوق کار و اشتغال»، مجله فرزانه، ش 8، دوره سوم (زمستان 1375).

6. ر. ک: تبیان، دفتر 8، جایگاه زن در اندیشه امام خمینی، 1374.

7. حسینعلی ترکمانی، خانواده؛ مهبط قرار و قوام، بنیاد اندیشه اسلامی، 1367.

8. مردان را از درآمدشان سهمی است. برای زنان نیز از درآمدشان سهمی است.

9. قصص: 23 و 24.

10. نمل: 23. 34.

11. ام عطیه در کتاب های تاریخی و رجالی، با صفت شغلی خود، یعنی «خافظه»، که به معنای زن آرایشگر است، معرفی شده. ابن اثیر در کتاب اسدالغابه آورده است: سه زن با کنیه «ام عطیه» بوده اند. وی بدون اینکه از نام و خصوصیات آنان سخنی به میان آورد، همه آنان را از زنان صحابی رسول خدا صلی الله علیه و آله دانسته است. اضافه بر این، از روایت به دست می آوریم که ام عطیه خواهر ام حبیبه خافظه می باشد. امام صادق علیه السلام هم فرمود: ام حبیبه خافظه، خواهری داشت که نام او ام عطیه بود و حرفه اش همچون ام حبیبه آرایشگری بود. وقتی ام حبیبه نزد خواهر خود آمد و مطلبی را که رسول خدا درباره شغل آرایشگری و درآمد آن بیان داشته بود، برای وی تعریف کرد، ام عطیه به حضور رسول خدا صلی الله علیه و آله شتافت و مطلبی را که از خواهر خود شنیده بود، بازگو کرد. آن گاه پیامبر صلی الله علیه و آله ضمن تأیید سخن خود و ام حبیبه درباره مجاز بودن شغل آرایشگری با شرایطی که در شرح زندگی ام حبیبه بیان شد، ام عطیه را نزدیک خویش فراخواند و در یک توصیه اخلاقی و بهداشتی سفارش کرد: «هرگاه بانوان را آرایش و اصلاح می کنید، صورت افراد را با پارچه نشوید و خشک نکنید؛ زیرا پارچه آب صورت را می خورد، و پوست صورت را خشک می کند!»

زینب عطر فروش، که با لقب «حولا» یا «خوله» مطرح می شود، از کسانی است که، علامه برقی، مامقانی و محلاتی وی را از بانوان راوی حدیث از رسول خدا صلی الله علیه و آله شمرده اند. ابن حجر عسقلانی، طبرسی و کلینی هم از او حدیث روایت کرده اند. در شرح زندگی زینب می نویسند: روزی زینب، که در مدینه حرفه عطر فروشی داشت، به خانه رسول خدا صلی الله علیه و آله آمد و نزد همسران آن حضرت نشست. همین که پیامبر صلی الله علیه و آله وارد خانه شد، او را مخاطب قرار داد و فرمود: هر وقت تو نزد ما می آیی، همه خانه ما بوی عطر می گیرد و خوشبو می شود! زینب پاسخ داد: ای رسول خدا! اتاق ها از بوی خوش شما، خوش بوتر از این عطرها می باشند. آن گاه رسول خدا صلی الله علیه و آله او را موعظه کرد و فرمودند: هرگاه عطر می فروشی، جنس سالم با قیمت مناسب تحویل مردم بده و هرگز در جنس خود تقلب مکن؛ زیرا معامله سالم پاک تر است، و سبب خیر و برکت مال و درآمد می گردد. سپس زینب گفت: ای رسول خدا! اکنون من برای فروختن عطر نیامده ام، بلکه آمده ام درباره عظمت خداوند از شما پرس و جو کنم. آن گاه رسول خدا صلی الله علیه و آله فرمود: خداوند بسیار بزرگ تر از آن است که به توصیف درآید. در حدیث دیگری که درباره حقوق متقابل زن و شوهر وارد شده، درباره زینب عطر فروش، که گاهی نام وی در برخی متون «حولا» آمده است، می خوانیم: حولا به خانه رسول خدا صلی الله علیه و آله وارد شد و در اعتراض به شوهر خود، با عایشه این گونه سخن گفت: من هر شب

خود را خوش بو می کنم و زینت می دهم، و نزد شوهرم می روم، اما او ناراحت می شود و روی خود را از من می گرداند، تکلیف من چیست؟! عایشه گفت: عجله نکن و آرام بگیر، الآن رسول خدا صلی الله علیه و آله می آید، مطلب را با آن حضرت در میان بگذار. وقتی رسول خدا صلی الله علیه و آله وارد شد، فرمود: من بوی عطر حولاً را می شنوم، آیا او اینجا آمده و شما هم از وی عطر خریده اید؟ عایشه گفت: ای رسول خدا صلی الله علیه و آله! ما عطری نخبریده ایم، بلکه حولاً اینجا آمده و از شوهر خود شکایت دارد. رسول خدا صلی الله علیه و آله حولاً را مخاطب قرار داد و فرمود: چه شده است؟ حولاً مطالبی را که قبلاً گفته بود، تکرار کرد و از پیغمبر صلی الله علیه و آله راهنمایی خواست. رسول خدا صلی الله علیه و آله هم فرمود: ای حولاً! خدا را در نظر داشته باش، حرف گوش کن و از شوهر خود اطاعت داشته باش. (ر. ک: احمد صادق اردستانی، زنان راوی حدیث، 1373)

نمونه های دیگری از مشاغل زنان در صدر اسلام به نقل از کتاب زنان در بازار کار ایران، اثر مهرانگیز کار (روشنگران، 1373) عبارتند از: صنعتگری: زینب بنت جحش (شیخ حرّ عاملی، وسائل الشیعه، ج 12، ص 18، باب 33)؛ رابطه همسر عبدالله بن منصور (الطبرانی، المعجم الکبیر، ج 24، ص 50) / تجارت: حضرت خدیجه علیهاالسلام (الطبرانی، پیشین، ج 24، ص 50 / ابن هشام، السیره النبویه، ج 1، ص 212213) / پارچه بافی: امام صادق علیه السلام: «زنان را پارچه بافی و سوره نور بیاموزید.» (ر. ک: شیخ حرّ عاملی، پیشین، ج 14، ص 18، باب 217، باب 92 / الطبرانی، پیشین، ج 24، ص 391 / جلال الدین سیوطی، تفسیر الدر المنثور، ج 2، ص 194) / نخ ریزی: نحل: 92 (شیخ حرّ عاملی، پیشین، ج 3، ص 572) / چوپانی، ساریانی و تربیت اسب: اسماء دختر ابوبکر (الطبرانی، پیشین، ج 23، ص 438 و ج 24، ص 2627 و ص 178 و ص 250) / فروشنده گی (محمّدحسین اعلمی، تراجم اعلام النساء، ج 2، ص 34) / کارهای خدماتی (الطبرانی، پیشین، ج 24، ص 29 و 55 و 56 و 47 و 137) / خدمات درمانی و اورژانسی (الطبرانی، پیشین، ج 24، ص 276 و ج 27، ص 29 و 55 و 56 و 47 و 137) / حضانت و امور پرورشگاهی: ر. ک: احکام حضانت در تمام رساله های عملیه) / امور نظامی: نسبیّه دختر کعب انصاری در جنگ احد (محمّدباقر مجلسی، بحارالانوار، ج 6، ص 515 / محمّدحسین اعلمی، پیشین، ج 2، ص 412)؛ امّ سلیم در جنگ حنین (الطبرانی، پیشین، ج 2، ص 291)؛ صفیه دختر عبدالمطلب در جنگ خندق (ابن هشام، پیشین، ج 3، ص 178179) / امور انتظامی، محتسب و بازرس: سمراء دختر نهیک (الطبرانی، ج 24، ص 316314) / آموزش خط (الطبرانی، پیشین، ج 23، ص 184185) / امور اداری بازار (ابن حجر عسقلانی، الاصابه فی تمییز الصحابه، ج 8، ص 120 و 121) / کوزه گری (ابن حجر عسقلانی، پیشین، ج 8، ص 185) / کارگشایی: امّ فروه همسر امام صادق علیه السلام (مرتضی مطهری، مسئله حجاب، ص 227) / خرازی: (صدیق حسن خان، حسن الاسوه بما ثبت الله و رسوله فی النسوه، چ هند، ص 303 و 304) / دباغی: سوده دختر ذمعه (صدیق حسن خان، پیشین) / حق العمل کاری: (ابن حجر عسقلانی، پیشین، ج 8، ص 167، چ بیروت).

12. ر. ک: عبدالله جوادی آملی، زن در آئینه جلال و جمال، رجاء، 1372، ص 356: «... کارهای دشوار بر او واجب نشده. بدیهی است که بین رخصت و عزیمت فرق است. عزیمت یعنی: نهی، بر چیزی وارد شده، اما رخصت آن است که از کاری وجوب برداشته شده است.»

13. مسئله 2: «از مجتهدی باید تقلید کرد که مرد باشد.» (رساله توضیح المسائل آیات عظام حضرت امام خمینی رحمه الله، فاضل لنکرانی، محمّدتقی بهجت، میرزا جواد تبریزی و سایر مراجع).

14. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل 107، شرایط رهبر (تصریح بر مذكر بودن ولی با شرط مرجعیت و فقاہت این شرط استنباط می شود).

15. همان، اصل 115 (رئیس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی انتخاب شود).
16. مسئله 1453: «امام جماعت بنا بر احتیاط واجب باید مرد باشد». (اگر مأموم مرد است امام او هم باید مرد باشد.) (رساله توضیح المسائل آیات عظام حضرت امام خمینی رحمه الله، فاضل لنکرانی، محمدتقی بهجت، میرزا جواد تبریزی و سایر مراجع).
17. عبدالله جوادی آملی، پیشین، ص 381.
18. همان، ص 383.
19. «حق اولیه فطری زن، خودداری از امور جانکاه و مشقت بار است، نه اینکه حق اولیه وی آزادی در انجام این امور می باشد و بعد منع خداوندی بر این حق طبیعی عارض شده و جلوی آن را گرفته باشد ... بنابراین، اگر در شرطیت مرد بودن قاضی و ولی و مفتی شک کنیم، بر فرض نبودن دلیل اجتهادی، قاعده و اصل، حکم بر مرد بودن مفتی و قاضی می نماید، نه اینکه اصل، اقتضای عدم مشروطیت مرد بودن را دارد. و برپایه این استدلال، حرمت تصدی زن، نسبت به اموری که از شئون ولایت است، روشن می گردد.» (محمد حسینی طهرانی، رساله بدیعیه).
20. داستان ملکه سبأ. (نمل: 2332 و نیز ر. ک: نگارنده، چهار سفر تا ظهور انسان کامل در آئینه جمال زن، ص 158160).
21. عبدالله جوادی آملی، پیشین، ص 380.
22. ر. ک: مرکز امور مشارکت زنان (مجموعه مقالات)، زنان و گفتگوی تمدن ها، تابستان، 1381.
23. «بیشترین زنان شاغل ایرانی در بخش دولتی و در مشاغل معلمی و بهداشتی هستند. بخش خصوصی زنان کمتری را در استخدام دارد.» (ر. ک: شهلا اعزازی، نگرشی بر تحلیل جنسیتی در ایران، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، 1380، ص 68).
24. آمار نشان می دهد که بیش از 80 درصد زنان در بخش دولتی دارای تحصیلات بالا هستند و تنها 5 درصد از این زنان در مشاغل مدیریتی فعالند. (ر. ک: همان، ص 70).
25. در مقابل این، امتیازاتی نیز برای زنان ذکر شده اند: (ر. ک: مهرانگیز کار، پیشین، ص 213) دقت و انضباط زنان در کارهای دقیق و ظریف بیش از مردان است. / روح همکاری و صبر و حوصله زنان بر مردان ترجیح دارد. / اطاعت از مافوق در زنان بیشتر است. / سازگاری زنان با دست مزد بیش از مردان است. / استفاده از زنان در محیط کار سبب جلب توجه بیشتر همکاران مرد و رعایت ادب و نزاکت در محیط کار می شود.
26. مهرانگیز کار، پیشین، ص 173174.
27. همان، ص 106.
28. «كُلُّ يَعمَلُ علی شاکِلته.» (اسراء: 81)
29. «عدم اجرای صحیح قانون به معنای نقص در قانون گذاری نیست. حال اگر بگویی این همه ارفاق که اسلام نسبت به زن کرده، کار خوبی نبوده است؛ برای اینکه همین ارفاق ها زن را مفتخور و مصرفی بار می آورد، درست است که مرد حاجت ضروری به زن دارد و زن از لوازم حیات بشر است، ولی برای رفع این حاجت، لازم نیست که زن، یعنی نیمی از جمعیت بشر تخدیر شود و هزینه زندگی اش به گردن نیمی دیگر بیفتد؛ چون چنین روشی همان طور که گفتیم زن را انگل و کسل بار می آورد و دیگر حاضر نیست سنگینی اعمال شاقّه را تحمل کند و در نتیجه، موجودی پست و خوار بار می آید و چنین موجودی به شهادت تجربه، به درد تکامل اجتماعی نمی خورد،

در پاسخ می‌گوییم: این اشکال ناشی از این است که بین مسئله قانون‌گذاری و اجرای قانون، خلط شده است. وضع قوانینی که اصلاح‌گر حال بشر باشند، مسئله‌ای است، و ارجاع آن به روشی درست و صالح و بار آمدن مردم با تربیت شایسته، امری دیگر. اسلام قانون صحیح و درستی در این باره وضع کرده بود، و لیکن در مدت سیر گذشته اش (یعنی چهارده قرن)، گرفتار مجریان غیرصالح بود؛ اولیایی صالح و مجاهد نبودند تا قوانین اسلام را به طور صحیح اجرا کنند. نتیجه اش هم این شد که احکام اسلام تأثیر خود را از دست داد و تربیت اسلامی (که در صدر اسلام، مردان و زنان نمونه و الگویی بار آورد) متوقف شد و بلکه به عقب برگشت. «(سید محمدحسین طباطبایی رحمه الله پیشین، ج 2، ص 409)