زنان حدود نیمی از جمعیت کشور، حدود ۴۰ درصد از نیروی کار روستاها و ۱۳ درصد از نیروی فعال شهرها را تشکیل می‌دهند. این ارقام غیر از آمار زنانی است که در خانه یا خودآشتغالی بخشی از هزینه‌های زندگی را تأمین و یا به فعالیت‌های مربوط به خانه‌داری که جنبه تولیدی داشته و درآمدی را نصیب خانواده می‌کنند، مشغول هستند.

زنی که از خروس خوان صبح برمی‌خیزد و تا پاسی از شب رفته، دیرتر از اهل منزل سر به بالین می‌گذارد، هنوز حتی نزدیک‌ترین افراد خانواده حقی را برای او نشناخته و سهم او را در اقتصاد خانواده نادیده می‌گیرند.

به گفته زهره عالی‌پور فرماندار شمیرانات براساس برخی آمارهای غیررسمی، سهم زنان روستایی در فعالیت کشاورزی شامل ۷۵ درصد در زراعت برنج، ۹۰ درصد در تولید سبزی و صیفی، ۵۰ درصد در زراعت پنبه و دانه‌های روغنی و ۳۰ درصد در امور برداشت باغ‌هاست. علاوه بر آن ۷۵ درصد از تولیدات صنایع دستی کشور ما در انحصار زنان قرار دارد که در رشته‌هایی مثل پرده‌دوزی، گلیم‌بافی، پارچه‌بافی، فرش‌بافی و... مشغول به کار هستند و ۸۸ درصد نیروی اشتغال در این زمینه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. این درحالی است که زنان به لحاظ دستمزد دریافتی و مزایای متعلقه در حرفه‌ای که به آن اشتغال دارند در برخی موارد درصد زنان کمتر از مردان است. تولید ناخالص داخلی سرانه در مورد زنان تقریباً نصف مردان است و حتی تلاش آنان در این بخش از اقتصاد کشور لحاظ نمی‌شود.

بی‌توجهی به زنان از دیدگاه نیروی انسانی، به هدر دادن و یا ضایع کردن امکانات بالقوه رشد و بالندگی جامعه می‌انجامد. به اعتقاد بسیاری از اقتصاددانان بهبود الگوی معیشتی خانواده، تنظیم روابط درون خانوار و تربیت فرزندان از جمله مواردی است که ارتباط نزدیک با میزان سواد، تحصیلات و مشارکت اقتصادی، سیاسی، اجتماعی زنان در بیرون از خانه دارد و تغییر در الگوی فرهنگی نامناسب در اشتغال زنان زیربنای تحولات بنیادی در وضعیت زندگی نیمی از جمعیت فعال جامعه به شمار می‌رود.

توجه به اشتغال زنان و توانمندسازی آنان یکی از سیاست‌های مهم دولت در برنامه سوم توسعه کشور قرار گرفت اما نرخ روزافزون بیکاری زنان و افزایش تعداد زنان تحصیلکرده علاوه بر تجزیه جنسی بازار کار و نگرش خاص حاکم بر جامعه از سوی مردان و حتی گاهی از طرف زنان این تلاش را با چالش‌های عمده‌ای روبه‌رو کرده است.

سهم پذیرش دختران در دانشگاه‌های دولتی ۶۸ تا ۶۲ درصد در سال ۸۰ افزایش یافته است و البته به لطف گسترش روزافزون دانشگاه‌های آزاد اسلامی به‌رغم اشکالات زیاد، شرایط برای تحصیل دختران که تا قبل از این به دلیل نبود پذیرش خانواده، امکان تحصیل در شهرهای دیگر را نداشتند، میسر شد به‌طوری که این افزایش ورودی دختران، بسیاری از مسؤولان را نگران کرده و به دنبال راه چاره‌ای انداخت. برخی معتقدند می‌توان با سخت کردن راه ورود به دانشگاه از افزایش تعداد زنان در دانشگاه‌ها کاست درحالی که این راه کاملاً در تضاد با توسعه کشور قرار دارد، زیرا زنان ما در یک رقابت آزاد از مردان پیشی گرفته و به دانشگاه‌ها وارد شده‌اند و به نظر می‌رسد این افزایش سال آینده نیز ادامه یابد.

طبق اعلام مرکز آمار ایران، ۲۴ درصد از زنان جویای شغل تحصیل کرده در کشور بیکار هستند در حالی که این رقم در مورد مردان کمتر است که البته به گفته دکتر طاهره سیدشاکری دبیر دومین همایش توانمندسازی زنان این رقم با توجه به افزایش تعداد زنان تحصیل کرده افزایش یافته در آینده کشور را با بحران جدی روبه‌رو خواهد کرد.

براساس آمار سرشماری سال ۷۸ در مقابل هر شش مرد در بازار اقتصادی تنها یک زن مشارکت داشته، هر چند مسؤولان بشارت می‌دهند تا پایان برنامه سوم توسعه عرضه نیروی کار زنان نسبت به عرضه کل با نرخ رشد سالانه دو درصدی به ۱۵ درصد برسد که در این صورت سالانه نیازمند ایجاد ۱۷۹ هزار فرصت شغلی برای زنان هستیم که اگر سرمایه‌گذاری لازم برای ایجاد هر فرصت شغلی را طبق گفته مسؤولان حداقل ۲۰ میلیون تومان در تهران و ۱۵ میلیون تومان در شهرستان محاسبه کنیم با رقم بسیار بالایی مواجه خواهیم شد.

بر اساس گزارش‌های ارائه شده از سوی معاونت اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی از کل جویندگان کار مراجعه کننده به مراکز کاریابی و خدمات اشتغال این وزارتخانه در سال ۳۷۹، ۳۳ درصد زنان تشکیل داده‌اند. این درحالی است که تنها ۱۱ درصد از کل به کار گمارده شدگان، زن بوده‌اند این میزان بیانگر اختصاص درصد ناچیزی از فرصت‌های شغلی ایجاد شده به زنان متقاضی کار است که البته این رقم نسبت به سال ۷۸ با توجه به دو درصد افزایش درصد زنان متقاضی ۶۶ درصد افزایش داشته است. اما این تعداد کم نشان می‌دهد که هنوز از توانمندی‌های موجود زنان به خوبی استفاده نشده است. علاوه بر آن سهم ناچیز پیش‌بینی شده عرضه نیروی کار زنان در سال ۸۳ و افزایش سالانه این نیرو و اختصاص کم فرصت‌های شغلی حاکی از تحقق نیافتن اهداف پیش‌بینی شده در برنامه سوم توسعه است. این در حالی است که توزیع اشتغال زنان در ایران در تمامی مشاغل، همگن نیست و زنان به سمت مجموعه محدودی از مشاغل گرایش دارند که ناشی از نگاه مردسالاری حاکم بر جامعه، فقدان اعتماد به نفس، نوع تربیت خانوادگی، فقدان انگیزه مشارکت در بین زنان، نگرش محافظه کارانه آنان، تعارض بین مسؤولیت‌های خانه و بیرون از آن، موانع اقتصادی (فقدان سرمایه، تسهیلات بانکی و...)، موانع مدیریتی و فقدان نظام شایسته سالاری است.

طبق سرشماری‌های انجام شده در سال‌های ۷۵ و ۷۹، ۵۰ درصد زنان در بخش خدمات، ۱۶/۶ درصد در بخش کشاورزی، ۱۳/۰۳ درصد در بخش صنعت و ۰/۰۲۷ درصد در بخش ساختمان مشغول بوده‌اند. تمایلات فرهنگی در انتخاب رشته تحصیلی زنان عامل گرایش آنان به سوی رشته‌های تحصیلی خاص شده است به طوری که تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد حدود ۸۳ درصد زنان جذب مشاغل آموزشی، فرهنگی می‌شوند در حالی که امکان دسترسی به دیگر مشاغل برای زنان به مراتب کمتر از مردان است. در تحقیقی که مرجان قاسمی اصفهانی با عنوان «بررسی عرصه‌های حضور زنان در مدیریت» ارائه کرده آمده است، در سال ۱۳۵۵ بیش از نیمی از نیروی کار مشاغل تولیدی را زنان تشکیل می‌دادند که تا سال ۱۳۶۵ این رقم سالانه به طور متوسط ده درصد کاهش یافت در نتیجه حدود ۴۰ هزار زن از فعالیت‌های تولیدی کناره گرفتند. این در حالی است که مقایسه میزان تحصیلات مسؤولان قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۶۵ نمایانگر است که زنان شاغل، تحصیلات بالاتری نسبت به مردان داشته‌اند. درصد زنان شاغل باسواد در این سال ۶۵ درصد و در مورد مردان ۵۹ درصد است. در حالی که زنان در ۴ تا ۶ شغل فعالیت داشته‌اند اما مردان در ۳۶ شغل. تعداد باسوادان مرد در سال ۷۵ به ۷۸ درصد و زنان به ۸۰ درصد رسید اما تنوع شغلی مردان ۴۱ مورد و زنان ۱۰ تا ۲۱ مورد بوده است.

آمارها نشان می‌دهند که در مراکز تخصصی علمی و فنی ۱۸ درصد زنان تحصیلات دانشگاهی دارند که این رقم در بخش مردان شاغل به ده درصد می‌رسد.

تعداد زنان شاغل با رشدی معادل ۲۰ درصد طی پنج سال از ۱۳۶۶ تا ۷۰ به رقم یک میلیون و ۳۳۰ هزار نفر رسیده است در حالی که طی این مدت رشد مردان شاغل ۱۴ درصد بوده است. اما طبق آمار سال ۷۰ سهم زنان در مشاغل آموزشی، بهداشتی، خدماتی تا سه برابر افزایش داشته به طوری که این سه گروه شغلی ۹۵ درصد اشتغال زنان را به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین عرصه‌های آموزشی، امور عمومی، اجتماعی و شخصی، صنعت، فرش و مدیریت بازرگانی، بهداشت و مددکاری مهم‌ترین عرصه کار زنان بوده است. اما حضور درصد ناچیز زنان در رده قانونگذاری و مقامات عالی رتبه (۳/۳۵ درصد) نشان‌دهنده سهم ناچیز آنان در هرم تصمیم‌گیری است که از این تعداد بیشترین درصد (۶۲/۲ درصد) را افرادی تشکیل می‌دهند که دارای تحصیلات عالی هستند. توزیع نسبی باسوادان زنی که در حال حاضر شاغل نیستند و جزو جمعیت بیکار محسوب می‌شوند بیشتر از نظر سطح تحصیلات حکایت از بخش دیگری از چالش‌های اشتغال زنان دارد.

از سوی دیگر اشتغال زنان در بخش‌های مدیریتی نشان می‌دهد که نسبت مدیران زن به کل مدیران در مقایسه با سال ۱۳۷۰ با ۱۶ درصد کاهش در سال ۱۳۸۰ همراه بوده است یعنی کمتر از ۳/۹۱ درصد از متخصصان کشور را زنان موجود زنان به خوبی استفاده نشده است. علاوه بر آن سهم پیش‌بینی شده عرضه نیروی کار

وضعیت اشتغال زنان ایران در بین‌کشورهای درحال توسعه

رتبه ۴۶ از ۵۰

زهره خوش نمک
Khoshnamak@yifan.com

(۸/۹ درصد) در بخش دولتی مشغول به کار هستند. با توجه به اشتغال بیشتر زنان در بخش دولتی و با نظر به سیاست‌های اتخاذ شده در قانون برنامه دوم و سوم توسعه، انتظار می‌رود تقاضای نیروی کار در بخش دولتی و به ویژه نیروی کار دارای تحصیلات عالی کاهش یابد. این کاهش اشتغال زنان در بخش دولتی هشداری برای آینده خواهد بود به ویژه آن که طی سال‌های ۵۵ تا ۷۵ در مناطق شهری همواره به طور قابل توجهی در بخش دولتی اشتغال داشته‌اند.

در شاخص توانمندی جنسیتی (GEM) این برنامه نیز میزان توانمندی نسبی زنان و مردان در فعالیت‌های سیاسی و اقتصادی اندازه‌گیری شد. در شاخص فوق درصد مشارکت زنان و مردان در موقعیت‌های مدیریتی، درصد مشاغل فنی و تخصصی که توسط هر دو جنس انجام می‌شود و در مورد سهم هر یک از دو جنس در مشارکت سیاسی و قدرت مورد توجه قرار گرفت. این شاخص در سال ۹۵ برای ۱۰۲ کشور محاسبه شد که در این میان ایران با کسب ۰/۲۶۱ امتیاز رتبه ۸۶۷ را احراز کرد. به منظور مقایسه وضعیت ایران با ۵۰ کشور در حال توسعه، هشت شاخص دیگر نیز علاوه بر سه مورد فوق مورد بررسی قرار گرفت که شامل درصد زنان شاغل را در پست‌های مدیریت، کارهای تخصصی و تکنیکی، بخش فروش و خدماتی، کارهای دفتری، پست وزارتی، مشاغل نزدیک به پست وزارت، مشاغل بدون مزد و نرخ فعالیت اسقاطی زنان به صورت درصدی از نرخ مردان بود. متأسفانه با دخالت کلیه فاکتورهای مذکور ایران از بین ۵۰ کشور رتبه چهل و ششم را احراز کرد. طبق اصل رفع تبعیض شغلی که در قانون کار ایران با تبعیت از قانون اساسی مورد تأکید قرار گرفته است هیچ فردی نباید به سبب جنسیت از امکانات آموزشی، راهنمایی شغلی، دستیابی به شغل و شرایط کار محروم شود و یا شرایط نامساعد کار به او تحمیل شود هر کس باید براساس توانایی‌های شخصی و تجربه و استعدادهای خویش امکان دستیابی به شغل و ارتقای شغلی را پیدا کند و به طور مساوی از امنیت شغلی، مزد و سایر شرایط کار برخوردار باشد. اما براساس مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار، از مواردی که تبعیض ممنوع نبوده بلکه مطلوب است تصویب مقررات حمایتی به نفع کسانی است که در جامعه مورد تبعیض قرار گرفته‌اند و احتیاج به حمایت‌های ویژه دارند. از جمله این گروه‌ها را زنان تشکیل می‌دهند. در زمینه اشتغال، ارائه خدمات و تسهیلات به زنان و همچنین تشویق کارفرمایان به استخدام زنان از طریق معافیت مالیاتی یا تخصیص خدمات دولتی تدابیر مفیدی برای رفع تبعیض از زنان شاغل براساس همین مقاوله‌نامه‌ها در نظر گرفته شده است. اما با وجود اینکه اکثر دولت‌ها در جهت اجرای اصل رفتار مساوی با مردان و زنان نهایت تلاش خود را انجام می‌دهند و طبق قوانین و مقررات موضوعه زنان از لحاظ دسترسی به آموزش و انتخاب شغل و شرایط کار با مردان در موقعیت مساوی قرار دارند اما در عمل محدودیت‌ها و موانعی برای زنان شاغل وجود دارد. سید محمدرضا علویون، در تحقیقی با عنوان «بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و بین‌الملل» اعلام کرد از لحاظ سلسله مراتب شغلی معمولاً زنان در مشاغل سطح پایین تمرکز یافته‌اند و پست‌ها و سمت‌های عالی بیشتر در اختیار مردان است. این وضعیت نشان دهنده نبود تساوی در ارتقای شغلی زنان بوده و با اصل رفتار مساوی با زنان و مردان مغایر است.

به گفته وی براساس آمار رسمی، نسبت زنان در میان مدیران و کارورزان عالی رتبه اداری تعداد آنها از ۱/۱۱ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۰/۱۶ درصد در سال ۶۵ رسیده است. در حالی که برای استفاده از زنان در سطوح بالای مدیریتی باید شرایطی فراهم شود تا بتوانند توانایی‌ها و استعدادهای ذاتی خود را پرورش دهند.

وی معتقد است: اعلام برابری در زن و مرد از لحاظ حقوقی به خودی خود برای ایجاد برابری واقعی کافی نیست. در بسیاری از کشورها با وجود به رسمیت شناختن تساوی زن و مرد از لحاظ قانونی به سبب عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی شرایط اشتغال زن و مرد برابر نیست به همین دلیل کوشش و تلاش همه جانبه‌ای برای رفع تبعیض شغلی انجام می‌شود.

زهرا شجاعی مشاور رئیس جمهوری در امور زنان چندی پیش اعلام کرد: براساس آمار موجود، ۸۸ درصد از کل زنان کشور «غیرفعال» هستند. از نسبت ۸۸ درصد کل زنان غیرفعال کشور ۵۶/۷ درصد خانه‌دار، ۲۶/۵ درصد دختران دانشجو و دانش‌آموز و بقیه زنان بیکار اما متقاضی شغل هستند. به گفته وی، زنانی نیز که بدون هیچ فعالیتی از درآمد بکار برخوردارند ۱/۸ درصد جمعیت زنان غیرفعال کشور را تشکیل می‌دهند. شجاعی نرخ بیکاری زنان در کشور را ۱۰/۳ درصد بیان کرد و عواملی چون افزایش تعداد دانش‌آموختگان زن، افزایش میانگین سن ازدواج، بالا رفتن سطح امنیت اجتماعی، مناسب بودن فضای اجتماعی و افزایش سطح اعتماد به نفس و خودباوری زنان را از دلایل افزایش نرخ بیکاری زنان در کشور دانست. او نرخ رشد فعالیت اقتصادی زنان را ۲/۶ درصد و نرخ رشد فعالیت‌های آنان در بخش سازمان‌های غیردولتی را ۳۲۰ درصد طی ۵ سال گذشته اعلام کرد و گفت: فعالیت‌های زنان در بخش سازمان‌های غیردولتی بسیار مطلوب بوده به طوری که در فاصله سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰ تعداد سازمان‌های مربوط به زنان از ۵۵ به ۲۸۰ مورد رسیده است.

مکانیزم‌های محدودکننده اشتغال زنان

دکتر خدیجه سفیری، محقق، موانع محدودکننده زنان را به دو دسته بیرونی و درونی تقسیم کرده، می‌گوید: بی‌سوادی، نبود قدرت تصمیم‌گیری در امور مهم زندگی مثل ازدواج، تحصیل، انتخاب شغل، عدم استقلال مادی، تجمل‌گرایی، مصرف‌زدگی، نداشتن آگاهی و اطلاعات گسترده و عمیق در مورد محیط اجتماعی و در نهایت نبود اعتماد به نفس در زنان برای حضور مناسب و مؤثر در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی عوامل درونی را تشکیل می‌دهند و اما عوامل بیرونی دربرگیرنده موارد زیر هستند: نبود امکانات کافی و گسترده تحصیلات دختران و زنان به ویژه در نقاط محروم و در میان اقشار آسیب‌پذیر، وجود فرهنگ ضعیف و ناچیز آگاهشان زنان در جامعه که تأثیر این گونه تفکر موجب عدم دسترسی زنان به فرصت‌های مناسب و خوب برای ارتقای مشارکت جدی در فعالیت‌های اجتماعی - اقتصادی می‌شود، مشکلات و خلأهای مربوط به قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌ها که موقعیت زنان را تضعیف می‌کند، نبود زمینه‌های مساعد و کافی برای ورود زنان به پست‌های کلیدی - مدیریتی که مناسب با توانایی، کارآیی و تخصص آنهاست، نبود مشارکت سیاسی فعال زنان در حد متناسب با توانایی زنان و فوریت‌های اجتماعی. او می‌افزاید: اشتغال زنان به نفع خود او از جهت استقلال نسبی مالی که به او می‌دهد و تقویت اعتماد به نفس، ارتقای آگاهی‌های اجتماعی، امکان استفاده از امکانات تخصصی، حرفه‌ای و امکان کسب هویت و به دنیا آوردن فرزند کمتر است. از طرفی منافع فرزندان و خانواده را نیز به دلیل جامعه‌پذیر کردن کودکان، رشد اجتماعی و تحصیلی آنان، دمکراتیک کردن ساخت خانواده، امکان ارتقای پایگاه اجتماعی فرزندان مادران شاغل و امکان مصاحبت و دوستی بیشتر مرد با همسر شاغل فراهم می‌آورد، کلیشه‌های جنسی موجود را به زیر سؤال برده، زوال بینش تقدیرگرایی زنان در تن دادن به انجام وظایف خانگی بدون همراهی مردان را منجر شده و تحقق جامعه مدنی را امکان‌پذیر می‌کند.

در کشور ما هنوز همسران و سرپرستان خانواده می‌توانند از اشتغال زن جلوگیری کنند و قانون نیز در این خصوص از مردان حمایت می‌کند. احمد آملی حقوقدان می‌گوید: به موجب قانون، زوج می‌تواند از اشتغال همسر ممانعت به عمل آورده و حتی همسر خود را مطلقه کرده و یا با تغییر اقامتگاه، زن را وادار به ترک اشتغال کند علاوه بر اینکه برخی قوانین نیز عملاً با نقض اصول قانون اساسی، زن را در انتخاب شغل محروم کرده است که قانون استخدام پرستار و پزشک در ارتش جمهوری اسلامی که مفهوم آن منع استخدام در سایر بخش‌هاست از آن جمله است.

وی می‌افزاید: قانون کار بسمه وقت زنان شاغل، شاید به ظاهر مشکلات آنان را بپاسخگو باشد اما این قانون کارساز نبوده و بر تقسیم کار بیرون و منزل به ویژه در بین زوج‌های جوان شاغل تأثیر منفی خواهد گذاشت. به عبارت دیگر مردان شاغل را برنگرش خود در عدم مشارکت در کارهای خانه مصر نموده و زنان شاغل با کار مضاعف دچار خستگی روحی و جسمی می‌شوند که این خود امکان آموزش، بازآموزی و ارتقای پست‌های مدیریتی را به حداقل می‌رساند. از آنجا که کشور درحال طی کردن دوران توسعه است ثبات اجتماعی لازم را نداشته بنابراین رقابت نابرابر برای کسب شغل و استخدام را منجر شده است. علاوه بر این اخراج بی‌ضابطه در تعدیل‌ها، استخدام‌های آزمایشی و قراردادی و عدم تبدیل آنها به پیمانی و رسمی و... عملاً امنیت شغلی را از بین برده است و در این میان زنان بیشترین لطمه را خورده‌اند.

از طرفی زنانی که برای چرخاندن چرخ زندگی به خود اشتغالی روی آورده‌اند با مشکلات مضاعف روبه‌رو هستند. آنان از هیچ گونه مزایای مصرح در قانون، اعم از تأمین اجتماعی، بازنشستگی و هزینه پرداخت زایمان برخوردار نیستند.

از سوی دیگر بی‌اطلاعی از وضعیت بازار، نبود امکان رقابت با کالاهای خارجی در عرصه تولید و مشکل توزیع برای زنانی که اقدام به تشکیل تعاونی‌های تولیدی - که به عنوان یک راهکار برای تقویت اشتغال زنان مورد توجه قرار گرفته است - کرده‌اند، موجب افت و رکود کار شده و افت شغلی آنان را متزلزل کرده است و اگر تبعیض در اعطای اعتبارات مالی و تکنولوژیکی را هم به این اضافه کنیم عدم ثبات اشتغال زنان ملموس‌تر خواهد بود.

در یک بررسی به عمل آمده در سال ۱۳۷۷ از کارگاه‌های پوشاک خیابان جمهوری و امام حسین تهران، دستمزد متوسط زنان حدود ۴۰ درصد کمتر از مردان بوده است، یعنی بین ۱۸ تا ۲۵ هزار تومان. زنان از هیچ گونه مزایایی نظیر بهره‌وری، پاداش، افزایش تولید، حق خور و بار و... برخوردار نبودند. بنابر همین گزارش برخی از کارگاه‌های تولیدی، بخشی از کار را به زنانی که امکان اشتغال در بیرون از منزل را ندارند ارجاع داده بودند و به این طریق هیچ مزایایی به آنان تعلق نمی‌گرفت.

آملی می‌افزاید: مشکلات اقتصادی، فقر فرهنگی، اعتیاد سرپرست خانواده، و طلاق مواردی است که به عنوان آسیب اجتماعی بخشی از زنان را وادار به تن فروشی کرده است و به عبارت دیگر او به عنوان کالا در معامله‌ای نابرابر و ضدانسانی مورد استثمار جنسی قرار می‌گیرد و نگرش منفی جامعه نیز سقوط هرچه بیشتر آنان را دامن می‌زند.

وی اجرا نشدن مصوبات تأمین اجتماعی توسط کارفرمایان را از دیگر موارد نقض آشکار حقوق اشتغال زنان عنوان کرده می‌گوید: کارگاه‌های کوچک و مؤسسات خدماتی خصوصی و بعضاً دولتی از ایجاد مهدکودک در قالب یک مجموعه نزدیک به هم خودداری کرده، شرکت‌های خصوصی از اعطای مرخصی دوران بارداری و پرداخت مزایای دوران زایمان سرباز می‌زنند به همین دلیل اغلب کارگران زن وضعیت ثابت شغلی نداشته، تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار نمی‌گیرند. زنان مجرد نیز در هراس از دست دادن شغل نسبت به عدم استفاده از مزایای تأمین اجتماعی ناگزیر تمکین می‌کنند.

آملی ارتقای آگاهی زنان از وضعیت اشتغال و شیوه‌های استخدام و برخورداری از مزایای شغلی را راهی برای کاهش ضربه‌پذیری آنان ذکر کرده و می‌گوید: اگر چه طرح یکصد هزار دادخواست طلاق در سال ۷۹ نشان دهنده آگاهی زنان نسبت به استیفای حقوق خود است اما این منجر به تشدید آسیب‌های اجتماعی در آینده خواهد شد. در حالی که ۱۲ هزار پرستار و ماما جویای کار بوده و ۴۰ درصد از فارغ‌التحصیلان کشور که بخش عمده‌ای از آنان را زنان تشکیل می‌دهند، بیکار هستند، این سؤال پیش می‌آید که تحقق استراتژی توسعه آینده‌نگر جهت ارتقای توانمندی زنان که مهمترین آن اشتغال است با کدام نگرش و برنامه‌ریزی قابلیت اجرایی می‌یابد.

تصویب قوانین و مقررات لازم در حمایت از زنان مستلزم رویکرد جدی مدیریت کلان اجرایی است. متأسفانه تا کنون آمارها، موانع و محدودیت اشتغال زنان با وجود رشد سه درصدی آنان نسبت به جمعیت کشور به گونه‌ای جدی مورد ارزیابی قرار نگرفته است. زنان در تصمیم‌گیری‌های صنفی از مکانیزم حمایتی جنسیتی برخوردار نیستند. حق انتخاب تابعیت اقامتگاه، حق مشابه برای ازدواج و طلاق، تمکین، ولایت و حضانت و قیومیت و سایر حقوق مدنی که انسان را صرف نظر از جنس در استقرار، تثبیت و استیفای حقوق خویش دارای اراده آزاد می‌کند (حق انتخاب و تصمیم‌گیری مجموعه‌ای است که امکان تحقق توسعه پایدار را در بیش از نیمی از جمعیت کشور مانع شده و تا زمانی که نگرش دسپوتیکی جنسیتی بر قلمرو سیاسی، رژیم حقوقی، فرهنگی، اقتصادی و قضایی کشور حاکم باشد اعمال هژمونی جنسیتی نماید) توسعه اقتصادی و دمکراسی سیاسی محقق نخواهد شد.

به گفته زهرا شجاعی سیاستگذاران مسائل اقتصادی در این مورد با سه گزینه مواجه هستند. اول اینکه اولویت را به ایجاد فرصت‌های شغلی جامعه برای مردان داده و زنان از فرصت‌های باقی مانده استفاده کنند یا اینکه فرصت‌های شغلی براساس شایستگی و توانایی متقاضیان شغل عرضه شود و هر کس بر اساس وجود تناسب بین توانایی‌های فردی و توانایی مورد نیاز به شغل گمارده شود و یا اینکه اشتغال زنان مورد حمایت قرار گیرد تا جامعه بیشتر بتواند از ظرفیت توانمندی زنان بهره برد. به این صورت که قوانین و مقررات به نحوی اصلاح شود که علاوه بر استفاده از ظرفیت‌های ایجاد شده به نقش خانوادگی زن لطمه نخورد، فرهنگ جامعه به گونه‌ای تغییر یابد تا پذیرش لازم برای تعدد نقش و شیر کودک برخوردار نیستند.

از سوی دیگر بی‌اطلاعی از وضعیت بازار، نبود امکان رقابت با کالاهای خارجی در عرصه تولید و مشکل توزیع برای زنانی که اقدام به تشکیل تعاونی‌های تولیدی - که به عنوان یک راهکار برای تقویت اشتغال زنان مورد توجه قرار گرفته است - کرده‌اند، موجب افت و رکود کار شده و افت شغلی آنان را متزلزل کرده است و اگر تبعیض در اعطای اعتبارات مالی و تکنولوژیکی را هم به این اضافه کنیم عدم ثبات اشتغال زنان ملموس‌تر خواهد بود.

در یک بررسی به عمل آمده در سال ۱۳۷۷ از کارگاه‌های پوشاک خیابان جمهوری و امام حسین تهران، دستمزد متوسط زنان حدود ۴۰ درصد کمتر از مردان بوده است، یعنی بین ۱۸ تا ۲۵ هزار تومان. زنان از هیچ گونه مزایایی نظیر بهره‌وری، پاداش، افزایش تولید، حق خور و بار و... برخوردار نبودند. بنابر همین گزارش برخی از کارگاه‌های تولیدی، بخشی از کار را به زنانی که امکان اشتغال در بیرون از منزل را ندارند ارجاع داده بودند و به این طریق هیچ مزایایی به آنان تعلق نمی‌گرفت.

آملی می‌افزاید: مشکلات اقتصادی، فقر فرهنگی، اعتیاد سرپرست خانواده، و طلاق مواردی است که به عنوان آسیب اجتماعی بخشی از زنان را وادار به تن فروشی کرده است و به عبارت دیگر او به عنوان کالا در معامله‌ای نابرابر و ضدانسانی مورد استثمار جنسی قرار می‌گیرد و نگرش منفی جامعه نیز سقوط هرچه بیشتر آنان را دامن می‌زند.

وی اجرا نشدن مصوبات تأمین اجتماعی توسط کارفرمایان را از دیگر موارد نقض آشکار حقوق اشتغال زنان عنوان کرده می‌گوید: کارگاه‌های کوچک و مؤسسات خدماتی خصوصی و بعضاً دولتی از ایجاد مهدکودک در قالب یک مجموعه نزدیک به هم خودداری کرده، شرکت‌های خصوصی از اعطای مرخصی دوران بارداری و پرداخت مزایای دوران زایمان سرباز می‌زنند به همین دلیل اغلب کارگران زن وضعیت ثابت شغلی نداشته، تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار نمی‌گیرند. زنان مجرد نیز در هراس از دست دادن شغل نسبت به عدم استفاده از مزایای تأمین اجتماعی ناگزیر تمکین می‌کنند.

آملی ارتقای آگاهی زنان از وضعیت اشتغال و شیوه‌های استخدام و برخورداری از مزایای شغلی را راهی برای کاهش ضربه‌پذیری آنان ذکر کرده و می‌گوید: اگر چه طرح یکصد هزار دادخواست طلاق در سال ۷۹ نشان دهنده آگاهی زنان نسبت به استیفای حقوق خود است اما این منجر به تشدید آسیب‌های اجتماعی در آینده خواهد شد. در حالی که ۱۲ هزار پرستار و ماما جویای کار بوده و ۴۰ درصد از فارغ‌التحصیلان کشور که بخش عمده‌ای از آنان را زنان تشکیل می‌دهند، بیکار هستند، این سؤال پیش می‌آید که تحقق استراتژی توسعه آینده‌نگر جهت ارتقای توانمندی زنان که مهمترین آن اشتغال است با کدام نگرش و برنامه‌ریزی قابلیت اجرایی می‌یابد.

تصویب قوانین و مقررات لازم در حمایت از زنان مستلزم رویکرد جدی مدیریت کلان اجرایی است. متأسفانه تا کنون آمارها، موانع و محدودیت اشتغال زنان با وجود رشد سه درصدی آنان نسبت به جمعیت کشور به گونه‌ای جدی مورد ارزیابی قرار نگرفته است. زنان در تصمیم‌گیری‌های صنفی از مکانیزم حمایتی جنسیتی برخوردار نیستند. حق انتخاب تابعیت اقامتگاه، حق مشابه برای ازدواج و طلاق، تمکین، ولایت و حضانت و قیومیت و سایر حقوق مدنی که انسان را صرف نظر از جنس در استقرار، تثبیت و استیفای حقوق خویش دارای اراده آزاد می‌کند (حق انتخاب و تصمیم‌گیری مجموعه‌ای است که امکان تحقق توسعه پایدار را در بیش از نیمی از جمعیت کشور مانع شده و تا زمانی که نگرش دسپوتیکی جنسیتی بر قلمرو سیاسی، رژیم حقوقی، فرهنگی، اقتصادی و قضایی کشور حاکم باشد اعمال هژمونی جنسیتی نماید) توسعه اقتصادی و دمکراسی سیاسی محقق نخواهد شد.

به گفته زهرا شجاعی سیاستگذاران مسائل اقتصادی در این مورد با سه گزینه مواجه هستند. اول اینکه اولویت را به ایجاد فرصت‌های شغلی جامعه برای مردان داده و زنان از فرصت‌های باقی مانده استفاده کنند یا اینکه فرصت‌های شغلی براساس شایستگی و توانایی متقاضیان شغل عرضه شود و هر کس بر اساس وجود تناسب بین توانایی‌های فردی و توانایی مورد نیاز به شغل گمارده شود و یا اینکه اشتغال زنان مورد حمایت قرار گیرد تا جامعه بیشتر بتواند از ظرفیت توانمندی زنان بهره برد. به این صورت که قوانین و مقررات به نحوی اصلاح شود که علاوه بر استفاده از ظرفیت‌های ایجاد شده به نقش خانوادگی زن لطمه نخورد، فرهنگ جامعه به گونه‌ای تغییر یابد تا پذیرش لازم برای تعدد نقش و ایجاد تسهیلات لازم برای زنان اولویت قائل شده، زنان نیز اتکا به خود و خودباوری را به دست آورند. به هر حال افزایش مشارکت زنان به معنای حضور آنان در تمام مراحل توسعه است و برای این منظور شناسایی مشکلات، بررسی نیازها، برنامه‌ریزی مدیریت، اجرا و ارزشیابی ضروری اجتناب ناپذیر است. بنابراین آموزش‌های مهارت‌زا، تسهیل دسترسی زنان به منابع مورد نیاز مالی، تحول عوامل فرهنگی و دگرگونی در باور زنان نسبت به توانایی‌های خود همگی تضمینی در جهت مشارکت سازنده‌تر و توزیع عادلانه‌تر منافع توسعه در هر کشور خواهد بود.

زنانی که برای چرخاندن چرخ زندگی به خود اشتغالی روی آورده‌اند با مشکلات مضاعف روبه‌رو هستند. آنان از هیچ گونه مزایای مصرح در قانون، اعم از تأمین اجتماعی، بازنشستگی و هزینه پرداخت زایمان و شیر کودک برخوردار نیستند

اشتغال زنان در بخش‌های مدیریتی نشان می‌دهد که نسبت مدیران زن به کل مدیران در مقایسه با سال ۱۳۷۰ با ۱۶ درصد کاهش در سال ۱۳۸۰ همراه بوده است