
جنسیت، اشتغال و دارایی از دیدگاه جامعه‌شناسی اسلامی

تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۷

تاریخ تأیید: ۹۲/۱۲/۲۲

حسین بستان (نجفی)

استادیار گروه جامعه‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - hbostan@rihu.ac.ir

چکیده

این مقاله با رویکرد جامعه‌شناسی اسلامی، به تبیین علی و کارکردی «جنسیت» در «اشتغال» و «دارایی» می‌پردازد. رویکرد هنجاری اسلام به اشتغال زنان، تبیین علی تمایز شغلی زن و مرد، تحلیل کارکردی تمایز شغلی زن و مرد، و رویکرد هنجاری اسلام به دارایی زنان و تبیین تفاوت جنسیتی دارایی‌ها، رئوس مباحث این مقاله را تشکیل می‌دهند. در خلال هر یک از مباحث مقاله، با اشاره‌ای گذرا به دیدگاه‌های جامعه‌شناختی به‌ویژه فمینیستی و سپس بیان دیدگاه اسلام، زمینه مقایسه رویکرد اسلامی با رویکردهای رقیب فراهم شده است. یافته‌های پژوهش به طور خلاصه از این قرارند: رویکرد اسلامی با تکیه بر مبانی متمایز هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی و با بهره‌گیری از نکات مثبت نظریه‌های جامعه‌شناسی جنسیت و پرهیز از استلزامات ایدئولوژیک آنها، تبیینی چندعلتی ارائه می‌دهد که برحسب آن، عوامل سه‌گانه ذیل در تمایزهای جنسیتی در اشتغال مؤثرند: (۱) پیش‌زمینه‌های فطری که در تفاوت‌های طبیعی زن و مرد نمود می‌یابند؛ (۲) عوامل بی‌واسطه که از جنس عوامل فرهنگی‌اند؛ (۳) عوامل واسطه‌ای یا مکمل، شامل جامعه‌پذیری، عوامل حقوقی و اقتصادی. از نگاه کارکردی نیز تمایز جنسیتی در اشتغال برحسب کارکردهای اجتماعی مهم آن، از جمله تحکیم خانواده، تأمین آرامش روانی همسران و تربیت فرزندان سالم و شایسته، تبیین می‌شود.

واژگان کلیدی

جنسیت، اشتغال زنان، دارایی زنان، جامعه‌شناسی جنسیت، جامعه‌شناسی اسلامی.

۱. بیان مسئله

«اشتغال» و «دارایی» از آن دسته مسائل اجتماعی اند که به دلیل ابعاد جنسیتی بارزی که در آنها وجود دارد، مورد توجه و اهتمام جامعه‌شناسان جنسیت قرار گرفته‌اند. به طور خاص، صاحب‌نظران فمینیست با رویکردهای گوناگون لیبرالیستی، مارکسیستی و رادیکال، به دلیل نقش بسیار مهمی که برای اشتغال و استقلال مالی زنان در تحقق آرمان برابری جنسیتی قائل‌اند، این دو موضوع و حذف هرگونه تمایز و تبعیض جنسیتی در این ارتباط را از محورهای اصلی مباحث نظری و راهبردی خود قرار داده‌اند.

این مقاله با تکیه بر اندیشه کلی تدوین علوم انسانی اسلامی، و بر پایه این پیش‌فرض که امکان به کارگیری مضامین گزاره‌های دینی در مراحل مختلف نظریه‌پردازی و پژوهش اجتماعی وجود دارد، به بررسی عوامل و کارکردهای ورود «جنسیت» به دو عرصه مهم «اشتغال» و «دارایی» با رویکرد جامعه‌شناسی اسلامی می‌پردازد. رویکرد هنجاری اسلام به اشتغال زنان، تبیین علمی تمایز شغلی زن و مرد، تحلیل کارکردی تمایز شغلی زن و مرد، رویکرد هنجاری اسلام به دارایی زنان و تبیین تفاوت‌های جنسیتی در دارایی‌ها، رئوس مباحث این مقاله را تشکیل می‌دهند.

۲. چارچوب نظری

در حوزه مباحث جنسیتی در غرب، دو رویکرد عمده وجود دارد: (۱) رویکرد محافظه‌کارانه که با تأیید کلی تمایزات و نقش‌های جنسیتی، از جمله نقش نان‌آوری مرد و نقش مادری و همسری زن، خواهان تداوم یافتن این تمایزات است؛ (۲) رویکرد انتقادی که با تکیه بر اصل برابری زن و مرد، تفکیک جنسیتی نقش‌ها را مردود می‌شمارد. رویکرد نخست در آراء اکثر قریب به اتفاق فیلسوفان اجتماعی گذشته و دیدگاه‌های ضدفمینیستی در دوران معاصر و نیز در آراء برخی از بزرگان جامعه‌شناسی، از جمله تالکوت پارسونز^۱، نمود یافته است؛ در حالی که رویکرد دوم که خود به رویکردهای فرعی‌تری چون لیبرال، مارکسیستی، رادیکال و پسامدرنیستی تقسیم می‌شود، عمدتاً با کارهای صاحب‌نظران فمینیست و جامعه‌شناسانی مانند ویلیام ج. گود^۲ و میشل فوکو^۳ شناخته می‌شود.

1. Talcott Parsons.
2. William J. Goode.
3. Michel Foucault.

در برابر این دو رویکرد عمده، آموزه‌های جنسیتی اسلام رویکرد متمایزی را دنبال می‌کنند که در این مقاله مفروض گرفته شده است. ویژگی اساسی و متمایزکننده این رویکرد، مبانی معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی آن است که به دو دسته قابل تقسیم‌اند: «مبانی عام جامعه‌شناسی اسلامی در همه حوزه‌ها» و «مبانی خاص جامعه‌شناسی اسلامی در حوزه مطالعات جنسیت».

مبانی عام جامعه‌شناسی اسلامی در برخی نوشته‌های دیگر به صورت تفصیلی و مستدل بررسی شده‌اند (بستان، ۱۳۹۰: ۴۷-۵۲)؛ با این حال، به برخی از آنها که در رابطه با موضوع نوشتار حاضر از اهمیت بیشتری برخوردارند، اشاره می‌کنیم:

دین به عنوان منبع معرفت، در قالب گزاره‌ها و مضامین متون دینی تجلی یافته و روش معتبر در بهره‌گیری معرفتی از متون دینی، «روش اجتهادی» است؛

در جامعه‌شناسی اسلامی، «تجربه» از منابع مهم معرفت به شمار می‌آید؛

آموزه‌های اسلامی، مبانی فلسفی ضروری برای به‌کارگیری انواع مدل‌های تبیینی (شامل مدل‌های علی، کارکردی، تفسیری و انتقادی) را برای جامعه‌شناسی اسلامی فراهم کرده‌اند؛ جامعه‌شناسی اسلامی، جانبداری ارزشی متعهدانه را مقبول، اما تعصب ارزشی را مردود می‌داند.

اما مبانی خاص جامعه‌شناسی اسلامی در حوزه جنسیت عمدتاً به موضوع تفاوت‌های جنسی و جنسیتی مربوط می‌شوند. برحسب یک اصطلاح متداول در علوم اجتماعی، مفهوم «جنس»^۱ بر ویژگی‌های طبیعی متمایزکننده زن و مرد، مانند تفاوت‌های کروموزومی و هورمونی و اندام‌های جنسی درونی و بیرونی آنها دلالت دارد و مفهوم «جنسیت»^۲ به تفاوت‌های رفتاری و روان‌شناختی، اجتماعی و فرهنگی میان زن و مرد که دارای تعیین اجتماعی هستند، اشاره دارد (گیدنز، ۱۳۷۴: ۱۵۶). این مفهوم از باورهای مردم درباره زنانگی و مردانگی و انتظارات متفاوت نسبت به رفتارها، ارزش‌ها و نگرش‌های دو جنس نشئت می‌گیرد و در مشارکت متفاوت زن و مرد در اشتغال و کارهای خانگی، الگوهای متفاوت جامعه‌پذیری پسران و دختران و در برچسب‌های زبانی به کار رفته در مورد مردان

1. Sex.
2. Gender.

و زنان انعکاس می‌یابد (Chibucos and Leite, 2005:209). صاحب‌نظران فمینیست، تمایز میان جنس و جنسیت را مفروض گرفته و از آن به عنوان مبنایی برای نظریه‌پردازی‌های خود بهره‌جسته‌اند.

از دیدگاه اسلام، نمی‌توان همه تفاوت‌های به اصطلاح جنسیتی را ناشی از عوامل فرهنگی صرف دانست، بلکه بسیاری از آنها در حدّ وسط میان تفاوت‌های طبیعی و تفاوت‌های اجتماعی قرار می‌گیرند؛ زیرا از سویی خاستگاه طبیعی داشته و از سوی دیگر، به عوامل اجتماعی بستگی دارند؛ برای مثال، می‌توان به پدیده تقریباً جهان‌شمول تمایز نقش‌های اجتماعی زن و مرد اشاره کرد. برحسب برخی گزاره‌های متون دینی، آفرینش مرد از خاک و آفرینش زن از مرد در بروز پاره‌ای تفاوت‌ها میان دو جنس، از جمله علائق متفاوت شغلی آنان که در گرایش بیشتر مردان به فعالیت‌های خارج از منزل و گرایش بیشتر زنان به پذیرش نقش‌های حمایتی نمود یافته، مؤثر بوده است (حرّ عاملی، بی‌تا، ج ۱۴: ۴۲).

درباره تفاوت‌های جنسی اجمالاً باید گفت که منابع اسلامی ضمن تأکید بر تشابه دو جنس در بخش عمده‌ای از ویژگی‌های جسمی و روحی، وجود چند دسته از تفاوت‌ها را مفروض گرفته یا به آنها تصریح کرده‌اند که مهم‌ترین آنها از این قرارند: تفاوت در قابلیت‌های تولید مثل که موضوعی بدیهی و آشکار است؛ تفاوت در قدرت بدنی که به موجب آن، جنس زن به طور نسبی ضعیف‌تر از جنس مرد است (حرّ عاملی، بی‌تا، ج ۱۴: ۱۱۹، ۱۲۱، ۱۳۱)؛

تفاوت در نیازها و امیال جنسی با شاخص‌هایی مانند قوی‌تر بودن میل جنسی مرد در مقایسه با میل جنسی زن، تحریک‌پذیری جنسی سریع‌تر مرد و بردباری جنسی بیشتر زن (همان: ۴۰-۴۲؛ و ج ۱۵: ۴۵۲؛ مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۳: ۶۲)؛

تفاوت‌های روان‌شناختی از جمله: غلبه تعقل در مردان و غلبه عواطف و احساسات در زنان (حرّ عاملی، بی‌تا، ج ۲: ۵۸۷؛ ج ۱۴: ۱۱؛ ج ۱۸: ۲۴۵؛ مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۳۰: ۱۷؛ ج ۳۲: ۷۳؛ ج ۱۰۳: ۲۲۸).

در دیدگاه اسلام هرچند وجود تفاوت‌های جنسی طبیعی مفروض گرفته شده است، ولی متون دینی بر جبرگرایی دلالت ندارند؛ زیرا به نظر می‌رسد که تفاوت‌های مزبور پیش‌زمینه‌هایی فطری هستند که صرفاً گرایش‌های متفاوتی را در مرد و زن ایجاد می‌کنند و از این رو، دخالت عوامل خارجی می‌تواند به تغییر این گرایش‌ها منجر شود.

۳. جنسیت و اشتغال

۱-۳) رویکرد هنجاری اسلام به اشتغال زنان

در اسلام، هرگونه کار و تلاش اقتصادی مشروع برای تأمین نیازهای معیشتی خود و خانواده، به منزله جهاد در راه خدا تلقی شده (حرّ عاملی، بی تا، ج ۱۲: ۴۳)؛ چنان که بیکاری از امور مبعوض الهی به شمار آمده است (همان: ۳۶). با توجه به نقش نفقه‌دهی مردان در اسلام، اگر این گونه تعابیر را مختص مردان ندانیم، دست کم باید ایشان را مصداق متیقّن آنها بدانیم؛ لذا حکم اولی اشتغال مردان در اسلام «استحباب» خواهد بود.

البته اشتغال زنان به کارهای درآمدزا نیز به خودی خود هیچ منعی نداشته و به عنوان یک واقعیت، مفروض گرفته شده است. قرآن کریم از دختران حضرت شعیب علیه السلام یاد می کند که به کار چوپانی اشتغال داشته‌اند (قصص، ۲۳). برحسب روایات نیز، با قطع نظر از فرمایش کلی امام جعفر صادق علیه السلام مبنی بر جواز همه مشاغل غیر مفسده‌انگیز برای همگان (حرّ عاملی، بی تا، ج ۱۲: ۵۵-۵۷)، زنان مسلمان در زمان پیامبر و امامان معصوم علیهم السلام در مشاغل گوناگونی همچون «تجارت» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۱۶: ۹)، «تولید صنایع دستی» (همان، ج ۲۴: ۲۶۴)، «ریسندگی و بافندگی» (حرّ عاملی، بی تا، ج ۱۲: ۱۷۴)، «آرایشگری» (همان: ۹۳-۹۵)، «خدمات خانگی» (همان، ج ۱۵: ۴۶۱)، «اجاره املاک» (همان، ج ۱۳: ۲۸۰)، «تولید و فروش مواد خوشبوکننده» (همان، ج ۱۲: ۲۰۹) و ... به عنوان کار درآمدزا به فعالیت می پرداخته‌اند و به استثنای مشاغل فسادانگیزی مانند روسپی‌گری و آوازخوانی در مجالس گناه (همان: ۶۲-۶۵، ۸۴-۸۵)، هیچ مخالفتی با اشتغال زنان صورت نگرفته است؛ هرچند توصیه و تشویق خاصی نیز نسبت به اشتغال زنان در متون دینی مشاهده نمی شود. پس می توان حکم اولی اشتغال زنان در اسلام را «جواز» دانست، گرچه با ملاحظه قیود خاصی ممکن است احکام دیگری مثل حرمت، کراهت یا استحباب به عنوان حکم ثانوی برای آن ثابت شود.

«کراهت» یا «حرمت اشتغال زنان» در فرضی است که به مصالح مهم تر مورد نظر اسلام، مانند ایفای نقش های مادری و همسری و صیانت اخلاقی جامعه آسیب برساند؛ زیرا اسلام پیشرفت و سعادت دنیوی و اخروی فرد و جامعه را در گرو این امور دانسته و قهراً آنها را بر مصلحت اشتغال زنان مقدم می دارد. اما اگر اشتغال زنان با برخی عناوین مطلوب شرعی ملازم باشد و به جنبه های منفی یادشده نیز نینجامد، می توان استحباب آن

را به عنوان حکم ثانوی نتیجه گرفت؛ مانند مواردی که زن به دلیل ناتوانی شوهر از تأمین هزینه‌های زندگی و به منظور یاری وی به اشتغال رو می‌آورد، بدون آن که در انجام نقش‌های خانوادگی او اختلالی پدید آید یا ناگزیر از اختلاط با نامحرمان در محیط کار گردد. این مطلب با روایاتی که یاری رساندن زن به شوهر در امور دنیوی و اخروی را از ویژگی‌های زنان شایسته قلمداد کرده‌اند (همان، ج ۱۴: ۱۴، ۲۴) و نیز روایتی در خصوص کمک حضرت زهرا علیها السلام به حضرت علی علیه السلام در انجام کار مزدی، تأیید می‌شود (مجلسی، ۱۴۰۳ ق.، ج ۳۵: ۲۳۷).

اسلام ضمن آن که با چنین رویکردی به اشتغال زن و مرد، تمایز جنسیتی در اشتغال را تا حدودی پذیرفته است، هرگونه تبعیض شغلی ناعادلانه میان زن و مرد، مانند پرداخت مزد کمتر به زنان در شرایط مساوی یا منع ناموجه اشتغال یا ارتقاء شغلی آنان را رد می‌کند.

۲-۳) توصیفی از تمایزهای جنسیتی در اشتغال در ایران و کشورهای غربی

یکی از مسائلی که در دهه‌های اخیر اهمیت خاصی در رشته‌های جامعه‌شناسی و مطالعات زنان پیدا کرده، مسئله تمایزها یا تبعیض‌های شغلی میان زن و مرد است. در این دوره، به سبب عواملی مانند تغییر باورهای عمومی نسبت به جایگاه زنان، همدلی و همراهی سیاست‌مداران و سیاست‌گذاران با اشتغال زنان، و افزایش حمایت‌های قانونی‌ای چون تصویب قوانین منع تبعیض جنسی در مشاغل و اعطای مرخصی زایمان به مادران شاغل، تحولات عمده‌ای در این حوزه روی داده است و زنان، به‌ویژه در جوامع غربی، به طور گسترده‌ای وارد بازار کار شده‌اند؛ تا آنجا که هم‌اکنون بیش از ۴۰ درصد از کل نیروی کار در بیشتر کشورهای غربی را زنان تشکیل می‌دهند (Bryson, 1999: 135). در کشورهایی مانند ایران، افزون بر عوامل یادشده، مشکلات اقتصادی و کاهش قدرت خرید مردان سرپرست خانواده و نیز کاهش موالیید در سال‌های اخیر، موجب افزایش میزان اشتغال زنان شده‌اند.

با این حال، تمایز زن و مرد در چهار زمینه «مشارکت در نیروی کار»، «موقعیت‌های شغلی»، «تنوع شغلی» و «میزان دستمزدها» همچنان وجود دارد. در آمریکا میزان مشارکت زنان در نیروی کار در سال ۲۰۰۲، حدود ۱۵ درصد کمتر از مردان بوده است (هافمن و آورت، ۱۳۸۹: ۲۴۸). علاوه بر این، در پایان قرن بیستم در همین کشور حدوداً یک‌پنجم کارگران زن به کار پاره‌وقت اشتغال داشته‌اند؛ در حالی که این رقم برای کارگران مرد تنها

هفت درصد بوده است. در بسیاری از کشورهای اروپایی، از جمله انگلستان و سوئد، میزان اشتغال پاره‌وقت زنان به حدود ۴۰ درصد می‌رسد؛ در حالی که این نسبت برای مردان حداکثر ۱۰ درصد است (Bryson, 1999: 136). در سطح جهانی نیز طبق گزارش سال ۲۰۱۱ مؤسسه گالوپ درباره نابرابری جنسی در اشتغال، ۱۰ درصد از نیروی کار زنان و ۷ درصد از نیروی کار مردان، غیر شاغل هستند؛ ضمن آن که ۲۰ درصد از زنان و ۱۵ درصد از مردان فاقد شغل دلخواه‌اند؛ به این معنا که یا بیکارند و یا به کار پاره‌وقت اشتغال دارند، در حالی که خواهان کار تمام‌وقت هستند (See: [www.gallup.com/poll/155405/wide-\(gender-divide-employment-one-fourth-countries.aspx\)](http://www.gallup.com/poll/155405/wide-(gender-divide-employment-one-fourth-countries.aspx)).

مقصود از «تمایز زن و مرد در موقعیت‌های شغلی» و به تعبیری، «تفکیک جنسیتی عمودی مشاغل»، قرار گرفتن زنان در رده‌های پایین‌تر شغلی در مقایسه با مردان است؛ برای مثال، در سال ۱۹۸۰ در انگلستان، ۹۰ درصد از کل پرستاران را زنان تشکیل می‌دادند، در حالی که تنها ۱۷ درصد از پزشکان عمومی و ۷ درصد از مشاوران پزشکی زن بودند. همچنین، در سال ۱۹۸۴ در ادارات این کشور، ۷۶ درصد از دفترباران، ۶ درصد از متصدیان دفتر و ۵ درصد از معاونان، زن بودند و هیچ زنی مدیر نبود (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۱۹۱). در آمریکا نیز در سال ۱۹۹۵، مردان سفیدپوست با وجود آن که کمتر از ۳۰ درصد از کل نیروی کار را تشکیل می‌دادند، ۹۵ درصد از مشاغل مدیریتی رده‌بالا را در دست داشتند (Bryson, 1999: 137).

تمایز در تنوع شغلی یا تفکیک جنسیتی افقی مشاغل، به تمرکز بیشتر زنان در مشاغلی محدود، به ویژه در بخش‌هایی که معمولاً کارهای زنانه خوانده می‌شوند، اشاره دارد. طبق گزارشی، در سال ۱۹۸۵ بیش از ۷۰ درصد از زنان شاغل در انگلستان فقط در سه گروه شغلی (مشاغل اداری و دفتری، مشاغل تخصصی در امور آموزش، بهزیستی و بهداشت و خدمات شخصی) اشتغال داشته‌اند (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۱۹۱). جدول ذیل، توزیع زنان و مردان را در پاره‌ای از مشاغل در آمریکا نشان می‌دهد (هافمن و آورت، ۱۳۸۹: ۳۲۰).

سهم زنان از پاره‌ای مشاغل در امریکا در سال ۲۰۰۲

درصد زنان	شغل	درصد زنان	شغل	درصد زنان	شغل
۳۶/۷	مدرس دانشگاه	۱۱/۷	راننده تاکسی و شوفر	۱/۲	تعمیرکار خودرو
۴۱/۳	راننده اتوبوس	۱۶/۴	قصاب	۱/۵	نجار
۴۶/۶	نانوا	۱۷/۵	پلیس و کارآگاه	۱/۹	برق کار
۵۵/۶	دست‌یار پزشک	۲۰	ورزش کار	۲/۵	آتش نشان
۵۶/۴	معلم دبیرستان	۲۳/۷	معمار	۳	خلبان و کشتی‌بان
۵۷/۶	روان‌شناس	۲۷/۲	برنامه‌نویس رایانه	۴/۳	راننده کامیون
۶۴/۵	فروشنده	۳۲/۶	پزشک	۸/۸	مهندس برق و الکترونیک
۷۵	کارمند هتل	۳۳/۷	قاضی	۹/۶	مهندس راه و ساختمان

از نظر تفاوت دستمزدها نیز طبق گزارش‌ها تا همین اواخر در انگلستان و امریکا درآمد زنان تقریباً سه چهارم درآمد مردان بوده است (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۱۹۱؛ هافمن و آورت، ۱۳۸۹: ۳۱۱).

در ایران نیز مشابه این تمایزات جنسیتی دیده می‌شود، هرچند تغییرات گسترده‌ای در دهه‌های اخیر در زمینه مشارکت زنان در نیروی کار به وقوع پیوسته است. با اذعان به کمبود اطلاعات آماری دقیق، جامع و قابل اعتماد در کشور و با توجه به دخالت متغیرهای گوناگون در بررسی‌های آماری پژوهشگران و مراکز پژوهشی مختلف که موجب تفاوت آمارهای ارائه شده از سوی آنان می‌شود، صرفاً به برخی آمارها اشاره می‌کنیم. به گفته برخی پژوهشگران، از ۱۱ میلیون نیروی کار در ایران در سال ۱۹۸۰، سهم زنان در حدود ۲ میلیون نفر، یعنی ۱۹/۵ درصد، بوده است؛ اما با گذشت زمان، میزان مشارکت زنان در نیروی کار افزایش یافته و با عبور از سطح میانگین منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا، به سطح میانگین جهانی نزدیک شده است؛ به طوری که در سال ۲۰۰۵ این میزان در ایران ۳۳/۷ درصد بوده که بالاتر از میانگین منطقه یعنی ۲۷/۵ درصد و نزدیک به میانگین جهانی یعنی ۴۰ درصد است (مهرگان و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۴). اما برحسب آمار دیگری از وضعیت بازار کار کشور، در این اواخر از ۲۴ میلیون شاغل موجود در کشور، ۵ میلیون نفر زن بوده‌اند؛ چنان‌که از ۳ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر بیکار نیز، یک میلیون و ۲۰۰ هزار نفر زن هستند (<http://www.women.eccim.com/Site/Default.aspx>).

تنوع شغلی کمتر برای زنان شاغل و تمرکز حجم وسیعی از آنان در فعالیت‌های مشخصی مانند آموزگاری، پزشکی، پرستاری، کارهای دفتری، خیاطی، قالی‌بافی و خدمات خانگی، پدیده‌ای آشکار در ایران است؛ هرچند در سال‌های اخیر ورود تدریجی زنان به عرصه‌های جدید و پذیرش مسئولیت‌های شغلی گوناگون به عنوان متخصص یا کارشناس مسائل اقتصادی، سیاسی، صنایع غذایی، داروسازی، کشاورزی، دام پزشکی و ... (علاوه بر کار به عنوان فروشنده، پلیس، مهمان‌دار هتل، راننده تاکسی و غیره) این‌گونه فعالیت‌ها را از انحصار مردان خارج ساخته است. نمونه‌ای از تفکیک جنسیتی عمودی مشاغل را نیز در آمار مربوط به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها مشاهده می‌کنیم. در سال ۱۳۸۵، از کل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، ۲۰/۹ درصد را زنان و ۷۹/۱ درصد را مردان تشکیل می‌داده‌اند؛ در عین حال به موازات بالارفتن مرتبه علمی، فاصله جنسیتی بیشتر شده است؛ به گونه‌ای که در مرتبه دانشجویی، سهم زنان ۱۲/۳ و سهم مردان ۸۷/۷ درصد و در مرتبه استادی سهم زنان ۹/۲ درصد و سهم مردان ۹۰/۸ درصد بوده است (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی، سایت وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری).

از نظر تفاوت درآمدها نیز طبق پژوهشی که در دهه ۱۳۷۰ بر روی بیش از هزار نفر از شاغلین زن و مرد در تهران انجام گرفته، نسبت دستمزد زنان به مردان، ۸۰ در برابر ۱۰۰ بوده است (سفیری و ایمانیان، ۱۳۸۸: ۱۶۵).

۳-۳ تبیین علی تمایز جنسیتی در اشتغال

نظریه‌های متعددی در سطوح خرد، میانی و کلان درباره عوامل تمایز جنسیتی در اشتغال ساخته و پرداخته شده‌اند. جامعه‌شناسان این نظریه‌ها را در تبیین تمایز جنسیتی در هر چهار زمینه پیش‌گفته (مشارکت در نیروی کار، موقعیت‌های شغلی، تنوع شغلی و میزان دستمزدها) یا در برخی از این زمینه‌ها به کار گرفته‌اند. در آغاز این بحث، مروری بر مهم‌ترین این نظریه‌ها خواهیم داشت.

نظریه‌های زیست‌شناختی، تفاوت‌های ذاتی زن و مرد از جمله برخورداری مردان از ویژگی‌های تهاجمی، رقابتی و نیروی بدنی، و برخورداری زنان از ویژگی‌های مراقبت، دلسوزی و صبر را در گزینش مشاغل متفاوت از سوی آنان مؤثر می‌دانند (هافمن و اُورت، ۱۳۸۹: ۳۷۶).

نظریه‌های جامعه‌پذیری، پدیده‌های تمایز شغلی میان زن و مرد را برحسب تأثیر مستقیم فرایند اجتماعی شدن کودکان که متضمن یادگیری نقش‌ها و مشاغل مناسب هر جنس است، تبیین می‌کنند (همان). برای نمونه، چادورو^۱ شکل‌گیری متفاوت شخصیت دختر و پسر در خلال فرایند همانندسازی با والدین (پسر با پدر و دختر با مادر) را موجب تولید مردان و زنانی می‌داند که وارد مناسباتی نامتقارن می‌شوند؛ یعنی مردانی که بیشتر انرژی خود را صرف کارهای غیرخانگی می‌کنند و زنانی که بیشتر انرژی خود را متوجه پرورش فرزندان و مراقبت از آنان می‌نمایند (Chodorow, 1997: 195).

نظریه انسداد اجتماعی با تأکید بر فرایندهایی که از طریق آنها گروهی موقعیت‌های مطلوب را مسدود و منحصر به خود می‌کند، بیان می‌دارد که مردان و تا اندازه کمتری زنان، به دنبال فرصت‌هایی هستند تا با ایجاد انحصار شغلی، جنسیت خود را در محل کار بروز دهند. بر طبق این نظریه، مردان انگیزه عاطفی قوی‌تری برای متفاوت نشان دادن خود از زنان دارند و از تمایز جنسیتی در اشتغال، بیشتر سود می‌برند و از این رو، برای دائمی کردن آن بیشتر تلاش می‌کنند (سفیری و ایمانیان، ۱۳۸۸: ۱۴۹-۱۵۳).

نظریه سرمایه انسانی با مفروض گرفتن عقلانیت افراد و این نکته که آنان با هدف افزایش بهره‌وری فردی خود در کنش‌هایی مانند تحصیل در دانشگاه یا شرکت در دوره‌های مهارت شغلی سرمایه‌گذاری می‌کنند و انتظار دارند این سرمایه‌گذاری برایشان مقرون به صرفه باشد، تمایز جنسیتی در اشتغال را با استناد به سرمایه‌گذاری متفاوت زنان و مردان تبیین می‌کند. برحسب این نظریه، این واقعیت که بیشتر زنان «مادر» می‌شوند یا دست کم برای آن برنامه‌ریزی می‌کنند، راهبردهای سرمایه‌گذاری و سرمایه‌انسانی زنان را دگرگون می‌سازد و آنان را به سمت مشاغلی سوق می‌دهد که برای بچه‌دار شدن و پرورش فرزند، که مستلزم ترک موقت کار است، تحت فشار قرار نگیرند و با جریمه کاهش دستمزد مواجه نشوند (همان: ۱۴۰؛ هافمن و اُورت، ۱۳۸۹: ۳۷۷).

در برخی نظریه‌ها بر نقش کارفرمایان در تفکیک جنسیتی مشاغل تأکید می‌شود. برحسب این نظریه‌ها، کارفرمایان گاه به دلایل اخلاقی یا به دلیل اعتقاد به جدایی قلمروهای مردانه از زنانه و بدون در نظر گرفتن منافع اقتصادی، اقدام به تفکیک جنسیتی می‌کنند. اما در بسیاری از موارد، این امر با انگیزه افزایش سود و کاهش هزینه‌ها صورت می‌گیرد؛ مانند مواردی که

1. Nancy Chodorow.

کارفرما از طریق محاسبه آماری یا مشاهده نوع برخورد مشتریان یا همکاران به این نتیجه می‌رسد که تک‌جنسیتی شدن محیط کار برای وی به صرفه‌تر است یا با ملاحظه مهارت‌های حرفه‌ای بیشتر مردان یا ویژگی‌های جسمی و مهارت‌های ارتباطی بیشتر زنان، نتیجه می‌گیرد که هر یک از دو جنس برای شغل خاصی مناسب‌تر است (سفیری و ایمانیان، ۱۳۸۸: ۱۴۳-۱۴۶؛ Wharton, 2012: 201-206).

سرانجام، نظریه‌های فمینیستی بر نقش عوامل گوناگونی مانند قوانین تبعیض آمیز، منافع نظام سرمایه‌داری و فرهنگ پدرسالارانه، در گسترش نابرابری جنسی در همه حوزه‌های اجتماعی، از جمله در حوزه کار و شغل، تأکید می‌کنند (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۲۰۲-۲۰۵؛ Bryson, 1999: 139-143).

این نظریه‌ها با قطع نظر از پاره‌ای تعابیر و قضاوت‌های ایدئولوژیک و نیز اثرپذیری ضمنی از اوضاع و احوال جوامع غربی، در مجموع به نکات مهمی در تبیین تمایز شغلی زن و مرد اشاره کرده‌اند. از این رو، به منظور ارائه تبیینی با رویکرد اسلامی و بومی در این زمینه، می‌توان تبیین چندعلتی ذیل را که حاوی نقاط مثبت نظریه‌های یادشده است، مطرح نمود. برحسب این تبیین، سه دسته از عوامل در تمایزهای جنسیتی در اشتغال دخالت دارند:

- ۱) پیش‌زمینه‌های فطری که در تفاوت‌های طبیعی زن و مرد نمود می‌یابند؛
- ۲) عوامل بی‌واسطه که از جنس عوامل فرهنگی‌اند؛
- ۳) عوامل واسطه‌ای یا مکمل شامل جامعه‌پذیری، عوامل حقوقی و عوامل اقتصادی که در گسترش و تثبیت تمایزات شغلی زن و مرد نقش دارند.

تفاوت‌های طبیعی جسمی یا روحی زن و مرد بدون داشتن تأثیر جبری، موجب تفاوت میزان گرایش به پاره‌ای فعالیت‌ها در میان مردان و زنان می‌شوند. بی‌شک، آگاهی تجربی جوامع انسانی از کارآمدی بهتر مردان در پاره‌ای مشاغل به سبب برخورداری از توان جسمی بالاتر و کارآمدی بهتر زنان در پاره‌ای مشاغل به سبب برخورداری از عواطف قوی‌تر و صبر و حوصله بیشتر، در پیدایش و استمرار گرایش‌های شغلی متفاوت میان دو جنس مؤثر بوده است.

عوامل فرهنگی، به‌ویژه آموزه‌های دینی، از طریق تعیین معیارهای ارزشی متفاوت برای زنان و مردان در زمینه نقش‌های خانوادگی و اجتماعی، بیشترین تأثیر را بر تمایز جنسیتی در اشتغال به جا می‌گذارند که از نمونه‌های روشن این معیارهای متفاوت می‌توان به اسناد وظیفه تأمین نفقه

یا نقش نان آوری به مردان، اولویت دادن به نقش های مادری و همسری برای زنان، الزام به کسب اجازه زن از شوهر برای خروج از منزل و تأکید بر کاهش حضور زنان در محیط های مختلط عمومی اشاره کرد. این عوامل، خواه ناخواه، به تمایزی میان زندگی شغلی زن و مرد می انجامند؛ زیرا نقش های مادری، همسری و خانه داری زنان تا حدودی با اشتغال آنان در بازار کار ناسازگارند؛ در حالی که مردان به سبب مسئولیت کمتر در خانه، با مشکل تعارض نقش ها به طور جدی روبه رو نمی شوند. با وجود این، به سبب انعطاف پذیری دیدگاه اسلام در این زمینه، شاهد افزایش میزان اشتغال زنان به موازات کاهش مخالفت مردان با آن در سال های اخیر بوده ایم.

در ارتباط با عوامل واسطه ای یا مکمل نیز می توان گفت که فرایند آشنایی دختران و پسران با هنجارهای جنسیتی از طریق عوامل جامعه پذیری صورت می گیرد. در مورد عوامل حقوقی، هرچند قوانین جمهوری اسلامی ایران، به جز برخی مشاغل خاص (کارهای سخت و زیان آور و مشاغل عالی در قوه قضائیه و نیروهای مسلح)، زنان را از هیچ شغلی منع نکرده اند (طغرانگار، ۱۳۸۳: ۱۵۴-۱۵۵)، اما این قوانین به دلیل پیروی از احکام شریعت، به تثبیت احکام و ارزش های جنسیتی اسلام و در نتیجه، به استمرار تمایز جنسیتی در اشتغال کمک کرده اند. برای نمونه، می توان به ماده ۱۱۰۶ قانون مدنی اشاره کرد که نفقه زن در عقد دائم را بر عهده شوهر قرار داده است و به این ترتیب، به تقویت این اندیشه در ذهن همگان می انجامد که اشتغال زنان برخلاف اشتغال مردان از ضروریات زندگی نیست. در ارتباط با عوامل اقتصادی نیز روشن است که کارفرمایان در استخدام نیروی کار معمولاً محدودیت های خانوادگی زنان و برخورداری کمتر آنان از مهارت های تخصصی فنی و حرفه ای را در نظر می گیرند.

۳-۴) تحلیل کارکردی تمایز جنسیتی در اشتغال

این بحث، یکی از مباحثی است که در آن، رویارویی آشکار رویکردهای محافظه کارانه و انتقادی را شاهد هستیم. پارسونز، جامعه شناس کارکردگرای آمریکایی، محوریت یافتن اشتغال مردان را دارای کارکردهای مثبت و مهمی مانند انسجام خانواده می داند. به نظر وی، انسجام شدید خانواده هسته ای به واسطه غلبه این الگو تسهیل می شود که معمولاً فقط یکی از اعضای آن دارای شغلی است که برای موقعیت خانواده به عنوان یک کل، اهمیتی تعیین کننده دارد؛ زیرا کودکان علی القاعده «کار» نمی کنند، مگر زمانی که می خواهند

خانواده پدری را ترک کنند؛ همسر و مادر نیز یا منحصراً «زن خانه‌دار» است و یا حداکثر دارای «کار» است، نه «حرفه». به این ترتیب، موقعیت شغلی شوهر و پدر بسیار مهم‌تر خواهد بود؛ نه تنها به این دلیل که معمولاً منبع اولیه درآمد خانواده است، بلکه به این دلیل نیز که مهم‌ترین و تنها پایه موقعیت خانواده در جامعه بزرگ است. با محدود شدن نقش شغلی موقعیت‌بخش به نقش شوهر/ پدر، هرگونه رقابت برای کسب موقعیت رفع می‌شود؛ به خصوص رقابت بین زن و شوهر که می‌تواند انسجام رابطه زوجیت را از بین ببرد. تا زمانی که مسیرهای موفقیت از یکدیگر تفکیک شده باشند و مستقیماً قابل مقایسه نباشند، فرصت کمتری برای گسترش حسادت، احساس کهنتری و مانند آن وجود دارد (Parsons, 1964: 191-192).

اما رویکردهای انتقادی، تمایز جنسیتی در اشتغال را برحسب منافع آن برای نظام سرمایه داری یا نظام پدرسالاری و با تأکید بر کارکردهای منفی آن برای زنان تبیین می‌کنند. برای نمونه، نئومارکسیست‌ها یکی از کارکردهای خانواده هسته‌ای معاصر را تأمین مکانی برای نگهداری «ارتش ذخیره کار» می‌دانند؛ یعنی زنانی که به هنگام لزوم، از سوی سرمایه‌داران جذب بازار کار شده و با رفع نیاز، از کار کنار گذاشته می‌شوند (Knuttila, 1996: 271). فمینیست‌ها نیز بر این باورند که وضعیت نابرابر زنان در بازار کار، هم بازتاب و هم تداوم بخش فرودستی آنان در خانه است؛ زیرا از آنجا که درآمد بسیاری از زنان برای تأمین استقلال اقتصادی آنان ناکافی است، آنان از نظر معیشتی دست کم تا حدودی به شوهران خود وابسته می‌مانند (Bryson, 1999: 143) و همین امر موجب تداوم نقش خانه‌داری زنان و بهره‌کشی مردان از آنان می‌شود (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۲۰۴).

برحسب رویکرد اسلامی، تمایز جنسیتی در اشتغال دارای کارکردهای اجتماعی بسیار مهمی از قبیل تحکیم نهاد خانواده، تأمین آرامش روانی همسران و تربیت فرزندان سالم و شایسته است؛ زیرا این تمایز با شاخص‌هایی همچون خانه‌داری زن، کمتر بودن یا سبک‌تر بودن کار زن در مقایسه با کار مرد، کم‌ویش از دغدغه‌های شغلی زنان می‌کاهد و به آنان این فرصت را می‌دهد که با شکوفا کردن قابلیت‌های زیستی و عاطفی ویژه خود به صورت محور و مرکز ثقل خانواده درآیند. تمایز جنسیتی مشاغل از گذشته‌های دور به دلیل همین کارکردهای مثبت، مورد اقبال عمومی قرار گرفته است و در دوران معاصر نیز چنانچه معتقد به جایگاه والای خانواده و پایبند به حفظ آن باشیم، به کارکردی بودن این تمایزات

اذعان خواهیم کرد.

آنچه تحقق کارکردهای مزبور را تسهیل می‌کند، الگوی نفقه‌دهی شوهر به همسر است. از آنجا که اسلام، تأمین هزینه‌های مالی خانواده را بر عهده شوهر قرار داده و زن را برای ایفای هر چه بهتر نقش‌های مادری و همسری از این مسئولیت اقتصادی معاف کرده است، نفقه می‌تواند برای زن غیر شاغل به عنوان جایگزین درآمد شغل فرضی و برای زن شاغل به عنوان مکمل درآمد کمتر قلمداد شود.

بی‌شک، تداوم کارکردهای یادشده موجب می‌شود همواره فاصله‌ای کم یا زیاد میان اشتغال زنان و مردان از نظر میزان مشارکت، رده‌بندی شغلی، گستره مشاغل و میزان درآمد باقی بماند، ولی چون بیشتر این تمایزها در جامعه اسلامی ناعادلانه قلمداد نمی‌شوند، آسان‌تر مورد پذیرش قرار می‌گیرند و عمدتاً نظام‌هایی را با چالش روبه‌رو می‌کنند که ضمن انکار قانون نفقه، بر اصل برابری جنسی تأکید دارند. البته این سخن به معنای توجیه بی‌قید و شرط وضع موجود و تأیید همه تمایزها و تبعیض‌های ناروا، از جمله پرداخت مزد کمتر به زنان در شرایط مساوی یا محدود کردن امکان ارتقای شغلی آنان نیست.

این تحلیل می‌تواند بر سیاست‌گذاری‌های اشتغال نیز تأثیر گذاشته و باعث شود اشتغال مردان به دلیل آن که مسئولیت تأمین هزینه‌های زندگی خانوادگی به آنان واگذار شده است، اولویت یابد. در همین راستا فقط آن دسته از سیاست‌های حمایتی از زنان شاغل تأیید خواهند شد که بدون لطمه زدن به نقش‌های خانوادگی زنان، موجب کاهش تعارض این نقش‌ها با اشتغال آنان گردند.

۴. جنسیت و دارایی

توزیع نامساوی اموال و دارایی‌ها بین زنان و مردان، جلوه دیگری از تمایزات جنسیتی را به نمایش می‌گذارد. برحسب آمار سازمان ملل متحد، زنان نیمی از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند، اما دوسوم از کل کارهایی را که در جهان انجام می‌گیرد، بر عهده دارند؛ ۷۰ درصد از مشاغل کوچک در جهان در دست آنان قرار دارند و تنها ۱۰ درصد از درآمدها و کمتر از ۱ درصد از دارایی‌های جهان را مالک‌اند (Kramarae, and Spender, 2000, V.3: 1379).

از نتایج این پدیده، «گسترش فقر» در میان زنان در دهه‌های اخیر است که گاه از آن با عنوان «زنانه شدن فقر» یاد می‌شود. برحسب آمارهای مربوط به کشورهای در حال توسعه، نزدیک به ۵۷۰ میلیون زن روستایی (۶۰ درصد از جمعیت روستایی) زیر خط فقر زندگی

می‌کنند (همان). در کشورهای توسعه‌یافته نیز زنان بیش از مردان دچار فقر و تنگدستی می‌شوند؛ برای نمونه، در آمریکا میزان فقر خانوارهای تک‌والدی مادر سرپرست در دوره‌ی زمانی بین سال‌های ۱۹۷۳ و ۲۰۰۲، اغلب بیش از ۳۰ درصد بوده؛ در حالی که این میزان برای خانوارهای تک‌والدی پدر سرپرست معمولاً بین ۱۰ تا ۱۵ درصد و برای خانواده‌های زن‌شوهری بین ۵ تا ۷ درصد بوده است (هافمن و اورت، ۱۳۸۹: ۴۷۹). از سوی دیگر، نسبت خانوارهای مادر سرپرست نیز روندی تصاعدی داشته؛ به طوری که نسبت آنها به کل خانوارهای آمریکایی از ۱۰ درصد در اوایل دهه‌ی ۱۹۶۰ به ۱۸ درصد در اوایل قرن بیست و یکم و نسبت آنها به کل خانوارهای فقیر در همین دوره‌ی زمانی از ۲۳ درصد به بیش از ۵۰ درصد رسیده است (همان: ۴۸۰).

۴-۱) رویکرد هنجاری اسلام به دارایی زنان

در توضیح رویکرد هنجاری اسلام به دارایی زنان باید چند نکته را گوشزد کرد. نخست آن که در اسلام، ثروت به خودی خود دارای ارزش نیست و تنها زمانی ارزشمند به شمار می‌آید که در جهت برآوردن نیازهای حقیقی زندگی دنیوی و یا در کارهای نیکوکارانه و با اهداف اخروی هزینه شود. بر این اساس، اسلام ضمن آن که با کوشش در جهت تحصیل مال مخالفت نکرده، راه‌های فراوانی برای مصرف صحیح آن در قالب انجام واجبات و مستحبات مالی معرفی نموده است؛ علاوه بر این، با وعده‌ی عذاب به زراندوزان (توبه، ۳۴) کوشیده است زمینه‌ی انباشت ثروت‌های هنگفت در دست افراد را از میان ببرد. امام رضا ۷ برحسب روایتی می‌فرماید: «ثروت جز با پنج خصلت انباشته نمی‌گردد: بخل شدید، آرزوی دراز، حرص چیره‌شونده، قطع ارتباط با خویشاوندان و ترجیح دنیا بر آخرت» (حرّ عاملی، بی‌تا، ج ۱۵: ۲۶۵). این نگاه اسلام به مال و دارایی، درباره‌ی زنان و مردان صادق است و از این رو، حضرت خدیجه علیها السلام همسر پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله که از همه‌ی ثروت خود در راه دفاع از اسلام چشم پوشید، الگوی برتر زن مسلمان ثروتمند تلقی می‌شود.

نکته‌ی دوم آن است که برحسب آیات و روایات فراوان، اسلام حق مالکیت زنان را به رسمیت شناخته و نسبت به پایمال نمودن این حق هشدار داده است. قرآن کریم در مخالفت با بسیاری از نظام‌های حقوقی گذشته اعلام می‌کند که «برای مردان از آنچه به دست می‌آورند، بهره‌ای است و برای زنان از آنچه به دست می‌آورند، بهره‌ای است» (نساء، ۳۲). همچنین مهریه را ملک شخصی زن معرفی کرده و جواز استفاده‌ی شوهر از آن را مشروط به رضایت زن دانسته

است (نساء، ۴).

سومین نکته درباره راهبرد اسلام در جهت رفع مشکل فقر زنان است. برخلاف رویکرد فمینیستی که وضعیت از هم گسیختگی خانواده‌ها را مفروض گرفته و در مقام حل مشکل فقر زنان، بدون هیچ تأکیدی بر لزوم تقویت نهاد خانواده صرفاً راهکارهایی مانند گسترش نظام تأمین اجتماعی و رفاه عمومی، ایجاد فرصت‌های برابر و محاسبه قیمت کار خانگی را پیشنهاد می‌دهد (Kramarae, and Spender, 2000, V.3: 1657)، راهبرد خانواده‌محور اسلام، رفع مشکل فقر زنان را از طریق تحکیم خانواده دنبال می‌کند. مهم‌ترین مؤلفه‌های این راهبرد عبارتند از: تشویق به ازدواج و تشکیل خانواده، وجوب پرداخت مهریه به زن و نفقه به زن و فرزندان، نکوهش شدید طلاق و تأکید بر حل مسالمت‌جویانه اختلافات زناشویی، تشویق به ازدواج مجدد و نکوهش تجردگزینی، منع روابط جنسی خارج از چارچوب زناشویی و کاهش مولید نامشروع.

در خصوص نفقه همسر، اگر شوهر تمکن مالی داشته باشد، باید نفقه همسرش را در حد متعارف بپردازد و چنانچه از انجام این وظیفه شانه خالی کند، اسلام مداخله قضائی و اجبار شوهر بر انفاق یا طلاق را مقرر کرده است (حرّ عاملی، بی‌تا، ج ۱۵: ۲۲۳-۲۲۴). اما در صورت عدم تمکن مالی شوهر و نبودن منبع دیگری برای تأمین مالی همسر، هر چند به طور طبیعی مشکل فقر دامن گیر زن خواهد شد، ولی در واقع با خانواده‌ای فقیر روبه‌رو هستیم، نه با زنی فقیر و لذا در هیچ‌یک از این دو حالت، مشکل فقر زن به صورت یک مشکل جنسیتی مطرح نمی‌شود.

در مورد نفقه فرزندان نیز مادر حتی در صورت قبول حضانت، موظف به نفقه نیست؛ زیرا نفقه آنان در درجه نخست بر عهده خودشان و در فرض نداشتن مال، بر عهده پدر یا جد پدری است و تنها در صورتی که هیچ‌یک از این دو امکان‌پذیر نباشد، مادر موظف به انفاق خواهد بود (خمینی، سید روح‌الله، ۱۳۸۰، ج ۲: ۳۲۲). بی‌شک، این امر نیز در کاهش مشکل فقر زنان سرپرست خانواده بسیار مؤثر است. در مقابل، الگوهای غربی حضانت به رغم حقوق بیشتری که در ظاهر برای مادران مطلقه در نظر گرفته‌اند، مشکلات مالی فراوانی برای آنان در پی دارند؛ زیرا حتی اگر شوهر سابق به تعهدات مالی خود در قبال فرزندان پایبند باشد، مادر ناگزیر است بخش عمده‌ای از هزینه‌های مالی فرزندان را خود تأمین کند. به همین دلیل، در آمریکا مادران مطلقه و فرزندان‌شان در نخستین سال پس از طلاق، از سقوط ۷۳ درصدی سطح زندگی رنج

می‌برند، در حالی که شوهران سابق آنها با افزایش ۴۲ درصدی سطح زندگی بهره‌مند می‌شوند (Ward, and Stone, 1998:298).

نکته چهارم نیز آن است که اسلام افزون بر تدابیر معطوف به کاهش فقر زنان، زمینه افزایش ثروت آنان را نیز فراهم کرده است؛ زیرا زنان، علاوه بر امکان کسب درآمدهای شغلی، می‌توانند اموال دیگری را به عنوان مهریه، ارث، هدایا و ... به دست آورند و چنانچه در بحث کار خانگی اشاره شد، می‌توان از طریق فرهنگ‌سازی و تشویق شوهران به پرداخت اموالی به همسرانشان در قالب هدیه، وصیت و مانند آن، سطح دارایی‌های زنان را افزایش داد. در ضمن، با توجه به معافیت شرعی و قانونی زنان از مسئولیت‌های مالی در قبال شوهر، فرزندان و نزدیکان آنان در بیشتر موارد، می‌توانند این اموال را در فعالیت‌های اقتصادی سودآور نیز به جریان اندازند.

۴-۲) تبیین تمایز جنسیتی دارایی‌ها

در رویکرد فمینیستی، تمایز جنسیتی در دارایی‌ها برحسب عواملی مانند نقش آموزه‌های دینی، دولت‌ها، هنجارهای اجتماعی و ویژگی‌های زیست‌شناختی زنان تبیین می‌شود؛ مثلاً قانون ارث در اسلام که در بیشتر موارد سهم مرد را دو برابر سهم زن قرار می‌دهد (نساء، ۱۱، ۱۲، ۱۷۶)، نوعی تبعیض علیه زنان به شمار آمده (Kramarae, and Spender, 2000, V.4: 2009) و یا گفته می‌شود که در قرن هجدهم میلادی به دلیل نفوذ کلیسا و دولت، زن غربی تمام حقوق قانونی و هویتش را با ازدواج از دست می‌داد و به لحاظ قانونی نمی‌توانست مالکیت و مدیریت پول را در اختیار بگیرد و دستمزد کارش به شوهرش تعلق داشت. در مورد تأثیر هنجارهای اجتماعی، به هنجارهایی اشاره می‌شود که در آموزش کمتر و بی‌سوادی زنان در بیشتر جوامع نقش داشته‌اند؛ چرا که این امر زنان را از دستیابی به مشاغل پردرآمد بازمی‌دارد و موجب می‌شود آنان در بازار کار از هم‌تایان مذکر خود دستمزد کمتری دریافت کنند. زیست‌شناسی نیز از آن جهت در کاهش دارایی‌های زنان مؤثر است که از تحرک آنان در دوره بارداری و در نتیجه، توانایی آنان برای کسب پول می‌کاهد، گرچه اینک بسیاری از کشورها حق دریافت مرخصی باحقوق در دوره زایمان را به رسمیت شناخته‌اند (Kramarae, and Spender, 2000, V.3: 1380). از این گذشته، فمینیست‌ها معتقدند دارایی‌هایی که شوهر در طول زندگی زناشویی به دست می‌آورد، در واقع به واسطه کار بی‌مزد همسرش در خانه میسر می‌گردد؛ اما این دارایی‌ها اغلب به نام شوهر ثبت می‌شوند و زن از حق مساوی - و چه بسا از هیچ حقی - نسبت به آنها برخوردار

نیست (Kramarae, and Spender, 2000, V.2: 675). بر این اساس، فمینیست‌ها فقر زنان را نیز تنها در بستر نابرابری‌های جنسیتی که این قشر در طول زندگی خود تجربه می‌کنند، قابل تبیین می‌دانند (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۲۷۰).

برحسب رویکرد اسلامی، هرچند اسلام با ترجیح نقش‌های مادری و همسری برای زنان و قوانینی مانند قانون ارث، امکان دستیابی به ثروت را برای مردان بیش از زنان فراهم کرده است، اما مصارف مالی نیکوکارانه و نیز مسئولیت‌های مالی متعدد مردان که زنان از انجام آنها معاف شده‌اند، بر هزینه‌های مالی مردان بسیار می‌افزاید. برخی روایات در توجیه تفاوت سهم الارث مردان و زنان به همین نکته توجه داده‌اند که اسلام مجموعه‌ای از وظائف مالی همچون پرداخت مهریه، نفقه و دیه در جنایات غیر عمدی خویشاوندان را بر عهده مردان قرار داده و نیز جهاد را از وظایف اختصاصی مردان به شمار آورده، در حالی که زنان را از این امور معاف ساخته است (حرّ عاملی، بی‌تا، ج ۱۷: ۴۳۶). در این راستا، علامه طباطبایی تحلیلی درباره ارث زن و مرد در اسلام ارائه کرده که برحسب آن هر چند به ظاهر یک‌سوم ارث به زنان و دوسوم آن به مردان تعلق می‌گیرد، اما در واقع، زنان افزون بر تملک یک‌سوم که سهم اختصاصی آنهاست، در دوسوم باقی‌مانده نیز از جهت تصرف و استفاده با مردان شریک‌اند (طباطبایی، بی‌تا، ج ۴: ۲۱۳). از این رو، به نظر نمی‌رسد نظام ارزشی و حقوقی اسلام، تأثیر عمده‌ای در تمایز جنسیتی دارایی‌ها به جا گذاشته باشد.

اما این اتهام که فقه اسلام با محروم کردن زنان از آموزش و فرصت‌های مساوی برای کسب پول در بازار کار، موجب نابرابری جنسی در کسب ثروت شده (Kramarae, and Spender, 2000, V.3: 1380)، اتهامی بی‌اساس است؛ زیرا از منظر فقهی، هیچ محدودیتی برای زنان برای کسب مال وجود ندارد و اگر بتوان شرایط مناسبی برای افزایش ثروت زنان در قالب اشتغال، سرمایه‌گذاری و ... فراهم کرد، فقه اسلام مخالفتی با این موضوع ندارد.

در خصوص مسئله فقر زنان، با توجه به آن که تفاوت میزان دارایی‌های مردان و زنان، پدیده نوظهوری نیست و سابقه‌ای طولانی دارد، به آسانی می‌توان نتیجه گرفت که گسترش فقر در میان زنان به عنوان یک مسئله اجتماعی جدید در غرب، حاکی از وجود عامل یا عواملی جدید است که در این مسئله مؤثر بوده‌اند. شواهد نشان می‌دهند که این امر بیش از هر چیز با روند رو به رشد از هم‌گسیختگی خانواده‌ها در ارتباط است. هنگامی که دارایی کمتر زنان با رشد بی‌سابقه پدیده‌هایی مانند طلاق، متارکه، تجرد‌گزینی، تولد کودکان نامشروع و خانوارهای

تحت سرپرستی زنان توأم می‌شود، برآیند اجتناب‌ناپذیر آن، فقیرتر شدن زنان در مقایسه با مردان خواهد بود (Kramarae, and Spender, 2000, V.3: 1657).

۵. نتیجه‌گیری

در تبیین علی و کارکردی تمایز زنان و مردان در حیات اقتصادی، به‌ویژه مشارکت در نیروی کار، موقعیت‌های شغلی، تنوع شغلی و میزان دستمزدها و دارایی‌ها، نظریه‌های گوناگونی در حوزه جامعه‌شناسی جنسیت در سطوح خرد، میانی و کلان مطرح شده است. رویکرد جامعه‌شناسی اسلامی با بهره‌گیری از نکات مثبت نظریه‌های یادشده و پرهیز از استلزامات ایدئولوژیک آنها و با تأکید بر آموزه‌های دینی و عنایت به ابعاد بومی، تبیینی چندعلتی ارائه می‌دهد که برحسب آن، عوامل سه‌گانه ذیل در تمایزهای جنسیتی در اشتغال مؤثرند:

۱) پیش‌زمینه‌های فطری که در تفاوت‌های طبیعی زن و مرد نمود می‌یابند؛

۲) عوامل اصلی که از جنس عوامل فرهنگی‌اند؛

۳) عوامل واسطه‌ای یا مکمل شامل جامعه‌پذیری، عوامل حقوقی و اقتصادی که در گسترش، تثبیت و استمرار تمایزات شغلی زن و مرد نقش دارند.

از نگاه کارکردی نیز تمایز جنسیتی در اشتغال برحسب کارکردهای اجتماعی مهم آن به ویژه تحکیم خانواده، تأمین آرامش روانی همسران و تربیت فرزندان سالم و شایسته تبیین می‌شود؛ زیرا این تمایز با رفع یا کاهش دغدغه‌های شغلی زنان، به آنان امکان می‌دهد با شکوفا کردن قابلیت‌های زیستی و عاطفی ویژه خود به محور و مرکز ثقل خانواده تبدیل شوند و آنچه تحقق این کارکردها را تسهیل می‌کند، الگوی نفقه‌دهی شوهر به همسر است.

فهرست منابع

الف) کتاب‌ها

۱. آبوت، پاملا و والاس، کلر (۱۳۸۱)، *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
۲. بستان (نجفی)، حسین (۱۳۹۰)، *گامی به سوی علم دینی (۲)*: روش بهره‌گیری از متون دینی در علوم اجتماعی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
۳. حرّ عاملی، محمد بن حسن (بی‌تا)، *وسائل الشیعه*، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ج ۲، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۱۸.
۴. خمینی، سید روح‌الله (۱۳۸۰)، *تحریر الوسیله*، قم: مؤسسه انتشارات دارالعلم، چاپ نهم.
۵. سفیری، خدیجه و ایمانیان، سارا (۱۳۸۸)، *جامعه‌شناسی جنسیت*، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
۶. طباطبایی، سید محمدحسین (بی‌تا)، *المیزان فی تفسیر القرآن*، قم: جماعة المدرسین فی الحوزة العلمیة فی قم المقدسة.
۷. طغرانگار، حسن (۱۳۸۳)، *حقوق سیاسی اجتماعی زنان قبل و بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران*، تهران: مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
۸. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۴)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۹. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ق)، *بحار الأنوار*، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ج ۳، ۱۶، ۲۴، ۳۰، ۳۲، ۳۵ و ۱۰۳.
۱۰. هافمن، سول و اورت، سوزان (۱۳۸۹)، *زنان و اقتصاد: خانواده، کار و درآمد*، ترجمه محمود دانشور کاخکی، سیاوش دهقانپان و فرخ دین‌قزلی، مشهد: دانشگاه فردوسی.

11. Bryson, Valerie (1999), *Feminist Debates: Issues of Theory and Political Practice*, London and Basingstoke: MacMillan Press LTD.
12. Chibucos, T. R. and Leite, R. W. (2005), *Readings in Family Theory, Thousand Oaks and London: Sage Publications*.
13. Knuttila, Murray (1996), *Introducing Sociology: A Critical Perspective*, Toronto, New York, Oxford: Oxford University Press.
14. Kramarae, Cheris and Spender, Dale (eds.) (2000), *Routledge International Encyclopedia of Women*, New York and London: Routledge.
15. Parsons, Talcott (1964), *Essays in Sociological Theory*, New York: The Free Press.

16. Ward, D. A. and Stone, L. H. (1998), *Sociology for the 21st Century*, Dubuque and Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.
17. Wharton, Amy S. (2012), *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*, Malden and Sussex: Wiley-Blackwell.

ب) مقالات

۱۸. مهرگان، نادر؛ موسایی، میثم؛ رضایی، روح‌الله (۱۳۹۰)، *تحولات اشتغال زنان در ایران با استفاده از تحلیل انتقال - سهم، رفاه اجتماعی*، ش ۴۰.
19. Chodorow, Nancy (1997), *The Psychodynamics of the Family*, Linda Nicholson (ed.) *The Second Wave*, New York and London: Routledge.

ج) پایگاه‌های اینترنتی

۲۰. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی، سایت وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری - <http://irphe.ac.ir>
21. <http://www.gallup.com/poll/155405/wide-gender-divide-employment-one-fourth-countries.aspx>.
22. <http://www.women.eccim.com/Site/Default.aspx>.