

قوانین حمایتی از زنان شاغل در حقوق ایران

ابوذر گلشنی^۱، سیدهاشم فرقانی^{۲*}

^۱ دانشجوی دکتری، واحد زاهدان، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، گروه حقوق، زاهدان، ایران

چکیده

چکیده: در اسلام، زن به عنوان عضو مؤثری از جامعه، می‌تواند نقش پیشگام خود را که در برخی از مسئولیت‌ها نمایانگر است، ایفا نماید. از جمله مسئولیت‌ها، ترویج مفهوم مشارکت و اشتغال در زندگی، زمینه‌سازی مناسب برای فعالیت آزادانه، شناساندن حق مدیریت اقتصادی، مالکیت و حضور در جامعه است. با توجه به این نکته که مفهوم مشارکت زنان، الزاماً مساوی با اشتغال زنان نیست، بخشی از مشارکت زنان در بحث اشتغال آنان جلوه می‌یابد. در این راستا، اداره خانواده از سوی زنان و نقش آنها در تغذیه و رشد فرزندان، همچنین تعلیم و تربیت آنان در کنار نقش همسری، فعالیت‌های والایی در جهت اهداف بزرگ اجتماعی محسوب شده و مطابق با طبیعت زندگی است. امروزه نرخ مشارکت زنان در فعالیتهای مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی یکی از معیارهای توسعه یافتگی جوامع به شمار می‌رود، بر این اساس حضور هر چه بیشتر زنان در بازار کار نرخ بیکاری جامعه را کاهش و بهره‌وری در محیط کسب و کار را افزایش می‌دهد به طوری که زنان می‌توانند همچون مردان به مشاغل مختلف دست یابند و هیچ منع قانونی برای اشتغال زنان وجود ندارد. ظهور انقلاب صنعتی و پدید آمدن جوامع شهری موجب شد تا ایده "کار زنان" در بسیاری از مباحث اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مطرح شود. در تعریف، حق کار زن عبارت از آن نوع حقی است که زن بر مبنای آن می‌تواند در حدود احکام شریعت و قوانین نافذ، دست به اشتغال خارج از خانه بزند.

واژه‌های کلیدی: حقوق زنان، اشتغال، امنیت قضایی.

مقدمه

در شریعت اسلام زنان در مقابل هزینه‌ها، مخارج زندگی و تامین معاش خود و خانواده وظیفه و مسئولیتی بر دوش ندارند اما اسلام به عنوان کامل‌ترین و مترقی‌ترین دین آسمانی، جواز اشتغال زنان را صادر کرده و در زمینه اشتغال زن با تاکید بر استقلال اقتصادی و تحصیل درآمد از سوی زنان بر سایر مکاتب پیشی گرفته است؛ به نحوی که اسلام به زنان این حق را می‌دهد که علاوه بر نقشهای خانوادگی، همسری و مادری به نقش‌های اجتماعی و فعالیتهای اقتصادی بپردازند و پا به پای مردان کار کنند. در حالی که عده‌ای بر این باورند که زنان برای خانه و خانه داری آفریده شده‌اند اما قوانین متعددی بر اشتغال زنان صحنه گذاشته و حق کار زنان را به رسمیت شناخته است.

جایگاه زنان شاغل در حقوق ایران: همان گونه که از اسناد و مدارک تاریخی برمی‌آید، زنان هیچ گاه به دور از فعالیتهای بیرون از منزل نبوده‌اند و اداره خانه و تربیت فرزندان را خارج از وظیفه خود نمی‌دانسته‌اند. بنابراین همواره مسئولیت دوجندانی را برعهده داشته‌اند. یعنی سنگینی کار بیرون از خانه و مشکلات رسیدگی به فرزندان و خانه را به دوش کشیده‌اند؛ اما مشکل زنان شاغل امروز چگونگی ایفای نقش‌های سنتی ناشی از فرهنگ، عرف، شرع و هماهنگی آنها با نقش‌هایی است که مسئولیتهای اجتماعی و اقتصادی زنان در دنیای امروز ایجاب کرده است. به عبارت دیگر، نقش زنان به عنوان «همسر» و «مادر» به صورت سنتی گاه با نقش‌های جدیدتر آنان به عنوان فردی شاغل در بیرون از خانه، ناهمخوان است (زاهدی، ۱۳۸۱). یافته تحقیقاتی در مورد فواید اشتغال برای زنان، نیز برای خانواده آنها نشان می‌دهد که عامل اقتصادی و تأمین بخشی از هزینه‌های خانواده به میزان ۸۱٪ و کسب استقلال مالی برای زن به میزان ۵۷٪ بیشترین سهم را در این زمینه داشته است. همچنین نزدیک به ۳۴٪ از زنان به بهبود پایگاه اجتماعی خود در جامعه و ۸٪ به تأثیر آن در امور فرهنگی - اجتماعی خانواده اشاره داشته‌اند. در کل، ارتقای سطح بهداشت خانواده، بهره‌وری بیشتر از منابع مادی و معنوی خانواده، افزایش توان مدیریتی زن در خانواده، افزایش روحیه اعتماد به نفس زن در اجتماع، پر شدن اوقات فراغت و جلوگیری از آسیب‌پذیری اجتماعی، تأمین اجتماعی زنان در مواقع بروز بحران‌های مختلف، شکوفایی استعدادهای انسانی زن، احساس تعهد و مسئولیت بیشتر نسبت به خانواده، تأثیر در کاهش نرخ رشد جمعیت، استقلال مالی زن و استحکام یافتن خانواده، ارتقای سطح خودباوری در زنان به همراه سازندگی بیشتر از جمله آثار مثبت اشتغال زنان محسوب می‌شود؛ اما فشار جسمی و روحی به دلیل ایفای نقش‌های چندگانه، عدم تأمین نیاز عاطفی در خانواده، فشار روحی و اضطراب ناشی از دوری فرزند و خانواده از جمله آثار منفی اشتغال زنان است (علویون، ۱۳۸۱).

امروزه یکی از مسائل مهم و مورد توجه جوامع بین‌المللی حفظ و رعایت حقوق زنان، مراعات تساوی حقوق زن و مرد و عدم تبعیض بر اساس جنسیت است. این جنبش از آغاز نیمه دوم قرن بیستم در راستای احقاق حقوق زنان و رفع تبعیض علیه آنها آغاز و در دهه‌های اخیر شتاب بیشتری به خود گرفت؛ آنان تلاش نمودند با وضع قواعد و ضوابطی در قالب اعلامیه، کنوانسیون و بیانیه، انواع ظلم‌ها، تبعیض و نابرابری‌های موجود را ممنوع و تساوی را برقرار نمایند. از مسایل مهم مطرحه در این اسناد، موضوع حقوق مالی زنان و دستیابی آنها به منابع ثروت است. اغلب این بیانات در راستای تساوی اقتصادی زنان با مردان و تاکید بر اهلیت کامل آنان در کسب مال، انعقاد قرارداد، تصرف و اداره اموال، حق دریافت وام بانکی، رهن و دیگر اعتبارات بوده و به دولت‌ها در جهت حصول اهداف مزبور از طریق اصلاحات قانونی و اداری توصیه‌هایی می‌کند (ابراهیمی و صالحی، ۱۳۹۰: ۴۹).

طبق ماده ۳۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، مزد کارگر زن و کارگر مرد برای کار مساوی یکسان است. مقنن با تصویب این ماده با تاکید بر ارزش کار زن هر نوع تبهیض بر اوهم پرستی و خرافه سازی مانند احساساتی بودن زن، ناتوانی عقلی زن و ... را محکوم کرده است. زنان از برخی از مشاغل رنگین که صرفاً مبتنی بر نیروی جسمی و فیزیکی است یا موجب مخاطرات جدی برای سلامتی می‌گردد قانوناً محروم گردیده‌اند.

ماده ۷۵ قانون کار مقرر می‌دارد: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. فلسفه این ممنوعیت را باید در حمایت از زنان و نیز کوشش برای بالا نگه‌داشتن بازده کار جستجو کرد نه محروم نمودن و ممنوع کردن زنان از برخی مشاغل، چه انجام کارهای سخت و زیان‌آور که با قوای جسمانی، کارگر ارتباط مستقیم دارد برای زنان، هرچند که از لحاظ نیروی دماغی در سطحی مساوی با مردان هستند، چون از نظر نیروی جسمانی به هر حال ضعیف‌تر از آنان می‌باشند، مناسب نیست و بسیار اتفاق افتاده که احتیاج مادی یک زن او را وادار به انجام کاری نموده که جسمانی وی نامناسب است و لذا از این رو ماده ۷۵ قانون کار با ممنوعیت ارجاع کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور به زنان در واقع سعی کرده سدی در راه بهره‌برداری کارفرما از موقعیت بد اقتصادی کارگر ایجاد کند (پلوپی، ۱۳۸۳: ۲۵).

طبق ماده ۷۷ قانون کار، در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک با سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر دستمزد باید کار مناسب‌تر و سبک‌تری ارجاع نماید. مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعا ۹ ماه است پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود. در بند ۹ اصل سوم قانون اساسی، با استناد به آیات و روایات مبنی بر تساوی زن و مرد در آفرینش و کرامت انسانی زن در رسیدن به مقامات عالی معنوی همانند مرد، دولت را موظف نموده همه امکانات خود را در رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه (اعم از زن و مرد)، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی بکار گیرد. علیرغم این تدابیر، در برخی قوانین موضوعه و جاری جمهوری اسلامی در زمینه‌های مختلف مقرراتی وجود دارد که مبین تفاوت‌هایی بین زن و مرد می‌باشد. عمده این مقررات مبنای شرعی و فقهی داشته و با عنوان حکم اسلامی، دیدگاه و بینش اسلامی را به چالش می‌کشد (رستمی تبریزی، ۱۳۹۰: ۵). بهترین میزان برای سنجش دیدگاه‌های اقتصادی، قوانین کارگری و نحوه و میزان حمایتی است که قانون از طبقه کارگر و مستخدم می‌نماید، چه ارزش انسان صرف نظر از نژاد، جنس، مذهب و ... در کار او و فایده‌ای که اجتماع از فعالیتش می‌برد متجلی می‌گردد. بدیهی است در سیستم‌هایی که بیشترین ارزش به سرمایه تعلق می‌گیرد. حمایت قانونی از کارگران و کارمندان بسیار اندک است. در رژیم‌هایی که کم و بیش طرفدار تبعیض نژاد یا جنسی هستند. طبقه خاصی از این حمایت بیشتر بهره‌مند می‌گردند. تحصیلات زنان و میزان اشتغال مردان، رابطه معناداری با میزان اشتغال زنان برقرار نموده است. در بخش عوامل اقتصادی نیز گسترش صنایع و بخصوص صنایع دستی مانند فرش و گلیم توانسته است زمینه اشتغال زنان را به طور معناداری هموار نماید؛ امری که با گسترش بخش خدمات حاصل نشده است. صنعتگران و متخصصان - به ترتیب - اولین و دومین گروه عمده شغلی در بین زنان شاغل کشور در آخرین دهه مورد بررسی بوده‌اند. بیشتر زنان بیکار باسواد بوده و به گروه سنی ۱۵ - ۲۴ ساله تعلق دارند و عمدتا مجرد نیز هستند (باقری؛ ۱۳۸۵).

بنا بر تعریف شغل عبارت است از سرگرمی، آنچه مایه مشغولیت باشد. کارهای نامنظم روزانه مربوط به نیازمندی‌های زندگی (فرهنگ دهخدا). منظور از شغل عبارت است از وظایف مستمر مربوط به پست ثابت سازمانی، یا شغل یا پستی که به طور تمام وقت انجام می‌شود. (تبصره ۲ قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل مصوب ۱۳۷۳/۱۰/۱۱)

منظور از شغل عبارت است از مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد. (از ماده ۷ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱). از سوی دیگر شغل عبارت است از مجموعه وظایف مرتبط و مشخصی که از سوی بانک به عنوان کار واحد شناخته شده و برای پست سازمانی در نظر گرفته شده باشد. (بند ب ماده ۱ آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱۱/۲۶ هیأت وزیران)

شغل، یکی از سه شاخص اصلی (درآمد، شغل، میزان تحصیلات) برای تعیین طبقه اجتماعی است. علاوه بر مباحث علمی، شغل یکی از شاخص‌های مهم طبقه در اذهان عمومی نیز به حساب می‌آید. شغل همچنین می‌تواند شاخص خلاصه شده‌ای برای دیگر خصوصیات طبقاتی باشد به خصوص برای درآمد و تحصیلات که هر کدام از اینها به نوبه خود بر روی دیگر خصوصیات

طبقاتی از قبیل سبک زندگی و الگوهای نگرش تأثیر می‌گذارند. از نظر روانی نیز فاقد کار بودن هنگامی که شخص به آن نیاز دارد و نداشتن منابع لازم برای گذراندن زندگی رضایت‌بخش، علاوه بر سختی مادی رنج روحی به همراه می‌آورد (گیدنز، ۱۳۷۷).

درباره تعریف حقوق کار اتفاق نظر وجود ندارد و از آنجایی که دیدگاه‌های اجتماعی و فکری حقوق‌دانان در این مورد این رشته از علم حقوق یکسان نیست، بنابراین با توجه به تعریف‌های پیشنهادی حقوق‌دانان کشورهای صنعتی می‌توان حقوق کار را این چنین تعریف نمود. «حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی می‌شود و در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد، حاکم است و به عبارتی حقوق کار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی و آمرانه‌ای می‌پردازد که ناظر به روابط تبعیتی کار می‌باشد و هدف آن تأمین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است» (عراقی، ۱۳۸۶).

بنابراین با تعریفی که از حقوق کار ارائه شد، معلوم می‌شود افرادی که دارای کار مستقل هستند و برای خود کار می‌کنند؛ مانند اصناف، کشاورزان و نیز صاحبان مشاغل آزاد؛ مانند رانندگان، پزشکان و وکلای دادگستری از شمول قانون کار خارج می‌باشند. از طرف دیگر هر نوع تبعیت و کار برای دیگری نیز تابع قانون کار نیست. بدین معنا که افرادی که تابع قوانین خاص استخدامی هستند مانند کارکنان دولت از شمول قانون کار خارج هستند و شرایط آنها تابع حقوق اداری است. کار برای دیگری، به شرطی مشمول حقوق کار می‌شود که از شمول هر قانون خاص استخدامی خارج باشد. حقوق کار هر چند ناظر به مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرماست؛ ولی همیشه روابط یک کارگر و یک کارفرما منظور نظر نیست و بلکه حقوق کار روابط جمعی کار را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد. از این رو پیمان‌های جمعی و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی از جمله مهم‌ترین مباحث حقوق کار است (براتی نیا، ۱۳۸۲).

موانع گسترش نقش زن در توسعه و عوامل موثر بر آن

درباره اشتغال و نقشی که زنان می‌توانند در توسعه ایفا نمایند دو مجموعه از عوامل را بررسی می‌کنیم: اول عواملی که به عنوان مانع گسترش نقش زن در توسعه، در حوزه اشتغال مطرح می‌شوند و دوم عواملی که نقش مثبت و تشویق کننده دارند. هر یک از این دو دسته موانع و عوامل گسترش نقش زن در توسعه خود به دو گروه عمده از موانع و عوامل شغلی و موانع و عوامل فرهنگی تقسیم می‌شوند. عوامل و موانع فرهنگی تأثیر مستقیمی بر نحوه و میزان مشارکت زن در توسعه دارند، از طرف دیگر نقش عملی زنان، زمینه‌ساز تغییر عوامل و موانع فرهنگی می‌شود. بنا بر این بین عوامل و موانع شغلی و فرهنگی یک رابطه متقابل است که نتیجه آن تعیین کننده وضعیت موجود نقش زن در توسعه می‌شود. در بخش بعدی پس از پرداختن به موانع فرهنگی، شامل نگرش سنتی به زن، نگرش مردان و درونی شدن نگرش در زنان و موانع شغلی، شامل میزان پایین فعالیت زنان، ساختار تبعیض‌آمیز اشتغال، تبعیض در رابطه شغل با میزان تحصیلات، تبعیض در رابطه شغل با رشته تحصیلی و تبعیض در نقش‌های مدیریتی، درباره عوامل فرهنگی و شغلی مؤثر برگسترش نقش زن در توسعه، سخن خواهیم گفت (راودراد، ۱۳۷۹).

موانع فرهنگی

موانع فرهنگی مشارکت اجتماعی زنان از این نظر اهمیت دارد که در عمل تأثیرگذار است. بدین معنا که اگر از نظر فرهنگی زنان با مشکلات کمتری در زمینه مشارکت اجتماعی روبه‌رو باشند، مسلم است که عملاً نیز امکان مشارکت بیشتر فراهم خواهد بود و بر عکس. در نتیجه نگرش‌هایی که نسبت به زن در جامعه وجود دارد، می‌تواند مانع گسترش نقش وی شود یا بر عکس این نقش را افزایش دهد (افشاری، ۱۳۶۹).

نگرش سنتی به زن

یکی از موانع مهم فرهنگی در راه گسترش نقش زن در توسعه نگرش سنتی به زن است؛ نگرشی که در آن زن به عنوان جنس دوم در نظر گرفته می‌شود. این نگرش حاکی از تعریفی است که از موضوع مطالعه یعنی زن ناشی می‌شود، تعریفی محدود که در آن زن یعنی انسان مؤنث که متأهل و دارای فرزند یا فرزندان کوچک است و به همین علت هم خواه ناخواه مهمترین نقش او همسری و مادری است.

تمسک به این تعریف منجر به خارج کردن بسیاری از زنان از عرصه تحلیل می‌شود، از جمله زنان جوان مجرد که به سبب جوانی جمعیت ایران، تعداد آنان بسیار زیاد است و نیز زنان هرگز ازدواج نکرده، زنان بدون فرزند، زنان بیوه که همسرشان فوت شده یا زنان مطلقه و سرانجام بسیاری از زنان میانسالی که فرزندانشان بزرگ شده یا ازدواج کرده‌اند و یا شاغل هستند و نیاز به مراقبت مستقیم ندارند. اگر در تعریف زن به موارد فوق نیز توجه شود، محدودیت این تعریف و در نتیجه تأثیر نامطلوب آن بر روی موضوع آشکار می‌شود.

این نوع نگرش به زن نتایج زیانباری را، هم در میان مردان و هم در میان زنان، در مرحله عمل به بار آورده است. تأثیر آن به گونه‌ای بوده است که به تثبیت فرهنگ تبعیض و در نتیجه ادامه وضعیت تبعیض آمیز اشتغال در سطوح مختلف منجر شده است (بامداد، ۱۳۷۵).

درونی شدن نگرش در زنان

درونی شدن نگرش در زنان بدان معناست که زنان خود نوع نگرش سنتی به زن را بپذیرند، این پذیرش رویکرد زنان را به مشارکت اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌دهد. تقسیم جنسی کار که بر اثر شرایط خاص به وجود می‌آید، در طول زمان در جامعه نهادینه می‌شود، به طوری که اعضای هر یک از دو جنس آن را بدیهی و جاودانی می‌دانند و خود را ملزم به پیروی از آن می‌کنند. به این ترتیب برخی از مشاغل و فعالیت‌های اجتماعی مخصوص مردان، برخی مخصوص زنان و برخی نیز در اختیار هر دو جنس قلمداد می‌شود. این تقسیم جنسی نقشها در دنیا و در ایران تاکنون به شیوه‌ای بوده که سبب محدود شدن فعالیت‌های اجتماعی زنان، در مقایسه با مردان، شده است؛ اما از آنجا که زنان خود نیز به عنوان اعضای جامعه از عرف پیروی می‌کنند این محدودیت‌ها را امری بدیهی و عادی می‌دانند (راوودراد، ۱۳۷۹).

اگر چه در یکی دو دهه اخیر زنان به تقسیم جنسی نقش‌ها معترض بوده‌اند اما نوع نگرش سنتی به زن چنان در خود زنان درونی شده است که با این همه این نحوه تقسیم را پذیرفته‌اند. گواه این نکته نتایج تحقیقی است که درباره نظرهای کارمندان پیرامون بازنشستگی زود هنگام زنان کارمند به عمل آمده است. در این بررسی، ۶۹ درصد از ۱۵۰۰ نفر کارمند اداره‌های دولتی مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری در تهران، به سؤال به نظر شما آیا بعضی از کارهای اداری ویژه بانوان است؟ پاسخ مثبت و فقط ۳۰ درصد پاسخ منفی داده‌اند. مقایسه پاسخ‌های زنان و مردان حاکی از آن است که مردان بیش از زنان (۷۱/۷ درصد در مقابل ۶۴/۲ درصد) به این سؤال پاسخ مثبت داده‌اند؛ اما اینکه ۶۴/۲ درصد زنان به این سؤال پاسخ مثبت داده‌اند نشان دهنده درونی شدن طرز تفکر تثبیت شده در جامعه، در حوزه تقسیم جنسی نقش‌ها، بخصوص در میان خود زنان است (کامکار، ۱۳۶۷).

به عبارت دیگر، اگر چه تقسیم جنسی نقش‌های اجتماعی در ایران حوزه فعالیت‌های شغلی زنان را محدود و ایشان را از بروز بسیاری از توانایی‌های بالقوه‌شان منع کرده است، اما این موضوع در ذهن بسیاری از زنان شاغل و خانه‌دار، هنوز به عنوان مشکل بر سر راه ارتقای نقش ایشان در فعالیت‌های اجتماعی مطرح نشده و به طور تلویحی امری پذیرفته و طبیعی تلقی شده است. خود همین طرز تلقی منفعلانه و تابعی زنان از نقش خود در جامعه یکی از موانع مهم در راه گسترش نقش زن در توسعه به حساب می‌آید.

مقاله‌نامه تساوی اجرت کارگران زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش (مصوب ۱۳۳۰)

بر پایه مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، هر یک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم‌ارزش تشویق نمایند و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تأمین کنند. اجرای این اصل ممکن است با وضع قوانین داخلی و با انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی بین کارفرمایان و کارگران صورت گیرد. اتخاذ تصمیم درباره شیوه ارزیابی تعیین میزان اجرت مساوی، با مقامات صلاحیت دار است و در مواردی که میزان اجرت به موجب قراردادهای دسته‌جمعی تعیین شده باشد، با طرفین عاقد قراردادهاست. البته اختلاف بین میزان اجرت مساوی، در صورتی که بدون ملاحظه جنسیت باشد، مخالف اصل «تساوی اجرت زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش» محسوب نمی‌شود، ولی دولت‌های عضو به هر صورتی که مناسب بدانند، باید در اجرای مقاله‌نامه با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری ذی‌نفع همکاری کنند (آرتی‌دار، ۱۳۸۲).

سازمان ملل متحد در کنوانسیون مربوط به وضع پناهندگان (مصوب ۱۳۳۱)، به مسئله اشتغال زنان توجه کرده است؛ زیرا در آن دولت‌ها متعهد و مکلف شده‌اند برای همه پناهندگان، از جمله پناهندگان زن، که قانوناً در سرزمین‌های آنها به سر می‌برند، زمینه کار و اشتغال در امور کشاورزی، صنعتی، کارهای دستی، انواع تجارت، تأسیس شرکت‌های بازرگانی و مانند آن را فراهم آورند و با آنها رفتار معمولی و مساعد داشته باشند. (ناصرزاده، ۱۳۷۲).

اسناد بین‌المللی حقوق بشر و اشتغال زنان**مقاله‌نامه کار اجباری (مصوب ۱۳۰۳)**

بر پایه مقاله‌نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقامات صلاحیت دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد یا شرکت‌ها و یا شخصیت‌های حقوقی تمام شود و یا در اختیار آنان قرار گیرد. علاوه بر این، چنانچه بعضی از قوانین به تحقق کار اجباری زنان منتج گردد، باید در اسرع وقت ملغاً شود. همچنین مأموران محلی، حتی در صورتی که وظیفه‌شان ایجاب نماید، نمی‌توانند زنان و مردان را به کار و فعالیت موقت یا دائمی مجبور سازند و نیز مجاز نیستند آنها را به صورت فردی یا جمعی به کار کردن برای افراد یا شرکت‌ها و ادار سازند. رؤسا و کارگزاران رده‌های بالاتر هم اجازه ندارند به کار اجباری زنان متوسل شوند (عبادی، ۱۳۷۳).

اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب ۱۳۲۷)

از جمله دلایل تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر آن بود که ملل دنیا ایمان خود را به حق بشر برای بهره‌مندی او از حقوق اساسی و ایمان خود را به مقام و ارزش انسانی و تساوی حقوق زن و مرد اعلام کردند و تصمیم راسخ گرفتند به پیشرفت اجتماعی کمک کنند و محیط آزادی را فراهم آورند که در آن دسترسی به زندگی بهتر امکان‌پذیر باشد. طبعاً کمک به پیشرفت اجتماعی، فراهم‌آوری محیط آزاد و دسترسی به زندگی بهتر، بدون تساوی زن و مرد در همه عرصه‌های اجتماعی و از جمله تساوی در فعالیت‌های اقتصادی میسر نیست. (دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۷۰).

بر پایه اعلامیه جهانی حقوق بشر، زن و مرد آزاد به دنیا آمده و از لحاظ حیثیت و حقوق اجتماعی برابرند و از این رو، نمی‌توان آنان را به بهانه نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده، ثروت و موقعیت، از انتخاب شغل باز داشت. همچنین نباید زنان را به دلیل وضعیت سیاسی، اداری، قضایی و سیاسی کشور و سرزمینی که در آن زندگی می‌کنند و یا به آنان تعلق دارند، خواه این کشور مستقل باشد یا تحت محدودیت (مثلاً، تحت استعمار) از تصدی مشاغل که به آن علاقه دارند، منع کرد و یا به مشاغل که به آن علاقه‌ای ندارند، گمارد. هر زنی حق دارد از زندگی اقتصادی دلخواه، آزادی در

انتخاب شغل و امنیت شغلی برخوردار باشد و نمی‌توان او را مجبور کرد که برده شود و حتی نمی‌توان او را در خرید و فروش برده مشارکت داد و البته حق هم ندارد داوطلبانه به داد و ستد برده بپردازد (شیرودی، ۱۳۸۵).

نباید زنان را تحت شکنجه یا مجازات ظالمانه قرار داد و بر خلاف انسانیت و شئون بشری، به پذیرفتن شغلی گمارد و آنان را از انتخاب شغل دلخواه محروم کرد؛ باید شخصیت شغلی آنان را که قانون پذیرفته است، به رسمیت شناخت. زن در برابر قانون، با مرد مساوی است و حق دارد بدون تبعیض و به طور مساوی، برای کسب و حفظ شغل از حمایت قانون برخوردار شود و حق دارد در مقابل هر تبعیضی و علیه هر تحریکی که او را در شرایط مساوی، در رده پایین‌تر شغلی با مرد قرار می‌دهد، حمایت مساوی قانون را مطالبه کند.

زنان در برابر اعمالی که حقوق و امتیازات شغلی آنان را مورد تجاوز قرار می‌دهد و آن حقوق و امتیازات در قوانین اساسی یا قوانین دیگر به رسمیت شناخته شده، حق رجوع به محاکم ملی مصالحه را دارند. هیچ کس نمی‌تواند زنی را خودسرانه از کاری باز دارد و یا او را به دلیل پرداختن به شغلی حبس کند یا تبعید نماید. زنان حق دارند دعاوی خود را درباره مشاغل خویش، در دادگاهی مستقل، بی‌طرف و منصفانه و به صورت علنی مطرح نمایند. زن می‌تواند در شرایط مساوی، به مشاغل عمومی کشورش دسترسی داشته باشد و مالک قانونی دسترنج خود باشد. هیچ کس نمی‌تواند او را به دلیل اشتغال به کاری که قانون پذیرفته است، تحت تعقیب یا مجازات قرار دهد؛ بنابراین، او حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید و شرایط منصفانه و رضایت بخشی برای کاری که به آن اشتغال دارد، مطالبه کند. او باید بدون هیچ تبعیض در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت دارد. زن در قبال کاری که انجام می‌دهد باید حقوق مکفی و درخور شأن دریافت کند. پیوستن به اتحادیه‌های کارگری و مانند آن، که از حقوق زنان شاغل دفاع می‌کنند، حق قانونی اوست. وی در قبال کار، حق استراحت، فراغت و تفریح دارد و اجازه دارد که از مرخصی‌های ادواری با حقوق استفاده کند. در مواقع بیکاری، مورد حمایت قانون قرار گیرد و از شرایطی آبرومندانه در زندگی برخوردار شود. زنان برای انجام بهینه کاری که بر عهده می‌گیرند، حق آموزش دارند و دروازه‌های آموزش باید با شرایط مساوی به روی مرد و زن باز باشد (گروه نویسندگان، ۱۳۸۰).

مقاله‌نامه تساوی اجرت کارگران زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش (مصوب ۱۳۳۰)

بر پایه مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، هر یک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم‌ارزش تشویق نمایند و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تأمین کنند. اجرای این اصل ممکن است با وضع قوانین داخلی و با انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی بین کارفرمایان و کارگران صورت گیرد. اتخاذ تصمیم درباره شیوه ارزیابی تعیین میزان اجرت مساوی، با مقامات صلاحیت دار است و در مواردی که میزان اجرت به موجب قراردادهای دسته‌جمعی تعیین شده باشد، با طرفین عاقد قراردادهاست. البته اختلاف بین میزان اجرت مساوی، در صورتی که بدون ملاحظه جنسیت باشد، مخالف اصل «تساوی اجرت زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش» محسوب نمی‌شود، ولی دولت‌های عضو به هر صورتی که مناسب بدانند، باید در اجرای مقاله‌نامه با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری ذی‌نفع همکاری کنند (آرتی‌دار، ۱۳۸۲).

سازمان ملل متحد در کنوانسیون مربوط به وضع پناهندگان (مصوب ۱۳۳۱)، به مسئله اشتغال زنان توجه کرده است؛ زیرا در آن دولت‌ها متعهد و مکلف شده‌اند برای همه پناهندگان، از جمله پناهندگان زن، که قانوناً در سرزمین‌های آنها به سر می‌برند، زمینه کار و اشتغال در امور کشاورزی، صنعتی، کارهای دستی، انواع تجارت، تأسیس شرکت‌های بازرگانی و مانند آن را فراهم آورند و با آنها رفتار معمولی و مساعد داشته باشند. (ناصرزاده، ۱۳۷۲).

میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۳۴۵)

بر پایه میثاق، دولت‌های عضو متعهد می‌شوند حقوق پیش‌بینی شده در میثاق را بدون تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب، عقیده سیاسی یا هر عقیده دیگری که منشأ ملی یا اجتماعی، مالی یا نسبی داشته باشد، تضمین نمایند؛ بنابراین، کشورهای عضو باید بکوشند تساوی حقوق زنان و مردان در استفاده از کلیه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مقرر در میثاق را برآورند. در این زمینه، دولت‌های عضو باید حق کار را برای زنان به رسمیت بشناسند و نیز به آنها فرصت دهند تا شغلی را آزادانه انتخاب یا قبول کنند که به وسیله آن به معاش خانواده کمک نمایند. دولت‌ها برای تحقق موارد مزبور، اقدامات مقتضی به عمل می‌آورند. این اقدامات شامل راهنمایی، تربیت فنی، آموزش حرفه‌ای، طرح‌ریزی، تعیین خط مشی و دیگر تدابیر لازم می‌شود. اقدام‌های مذکور از لوازم توسعه مداوم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اشتغال تام و مؤلف است، مشروط به اینکه به آزادی‌های اساسی، سیاسی و اقتصادی زن لطمه‌ای وارد نکند (ناصرزاده، ۱۳۷۲).

کشورهای متعهد حق زنان نیز در استفاده از شرایط عادلانه و مساعد، کار و اشتغال را می‌پذیرند و موارد ذیل را فراهم می‌کنند:

- پرداخت مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی، بدون هیچ‌گونه تمایزی بین مرد و زن. البته لازم است تضمین‌های کافی داده شود تا شرایط کار زنان پایین‌تر از شرایط کار مردان نباشد.
 - شغلی که زنان بر عهده می‌گیرند باید برای آنان و خانواده‌هایشان مزایای کافی و پیش‌بینی شده در میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی داشته باشد.
 - مشاغلی که بر عهده زنان گذاشته می‌شود باید از ایمنی و بهداشت کار کافی و قابل قبول برخوردار باشد.
 - زنان باید فرصت‌های مساوی با مردان در دسترسی به مدارج مناسب و عالی‌تر را داشته باشند، بدون هیچ‌گونه ملاحظه‌ای، جز لیاقت.
 - زنان همچون مردان، در قبال کار، از فراغت، مرخصی، ساعت معقول کار و استفاده از حقوق ایام تعطیل برخوردارند (شیروودی، ۱۳۸۵).
- اعضای میثاق متعهدند تا:
- اولاً، اجازه دهند زنان شاغل برای پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود و با رعایت ضوابط، اتحادیه‌کارگری تأسیس کنند و در آن عضویت یابند و به فعالیت بپردازند. دسترسی به این حق را نمی‌توان محدود کرد، مگر آنکه تشکیل اتحادیه‌کارگری و عضویت در آن به امنیت ملی، نظم عمومی و آزادی‌های مدنی لطمه‌ای بزند.
 - ثانیاً، به اتحادیه‌های کارگری زنان شاغل اجازه تأسیس بدهند و نیز با الحاق آنها با فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌ها یا اتحادیه‌های ملی، بین‌المللی و منطقه‌ای مخالفتی نکنند.
 - ثالثاً، مانع اعتصاب زنان شاغل نشوند، مشروط به اینکه مقررات کشور را رعایت کنند. به هر روی، زنان شاغل حق دست زدن به اعتصاب را دارند.
 - رابعاً، به حمایت از مادران شاغل پیش از زایمان و پس از آن بپردازند. در آن مدت، مادران کارگر باید از مرخصی با حقوق و دیگر مزایای تأمین اجتماعی بهره‌گیرند

اعلامیه تهران (مصوب ۱۳۴۷)

کنفرانس بین‌المللی حقوق در سال ۱۳۴۷ در تهران برگزار شد تا به بررسی پیشرفت حاصل از اعلامیه جهانی حقوق طی بیست سال گذشته و تنظیم برنامه‌ای برای آینده بپردازد. اعلامیه پایانی کنفرانس، که به «اعلامیه تهران» مشهور است، بر نکات ذیل تأکید می‌ورزد:

• از همه اعضا می‌خواهد به تعهدات رسمی خود در ترویج و تشویق احترام به حقوق و آزادی‌های اساسی بشر برای همه، چه زن و چه مرد، بدون هیچ‌گونه تبعیض از حیث نژاد، رنگ، جنس، زبان، مذهب و سایر عقاید بپردازند.

• تبعیضی که هنوز زنان نقاط گوناگون جهان به آن دچارند، باید از میان برداشته شود. قایل شدن به وضع اجتماعی (سیاسی، اقتصادی و فرهنگی) پست‌تر برای زنان خلاف منشور ملل متحد و مواد اعلامیه جهانی حقوق بشر است. اجرای کامل اعلامیه مزبور به از میان بردن هرگونه تبعیض علیه زنان می‌انجامد و برداشتن تبعیض لازمه پیشرفت بنی‌آدم است (عبادی، ۱۳۷۳).

اعلامیه تهران با اشاره و تأکید بر دو سند بین‌المللی تنظیم شده است. بدین روی: اولاً، هدف خود را بررسی نتایج اجرای اعلامیه جهانی حقوق بشر قرار می‌دهد که در آن بارها بر تساوی حقوق مرد و زن، نفی تبعیض مبتنی بر جنسیت و اجرت مساوی در مقابل کار مساوی برای زن و مرد تأکید شده است. ثانیاً، پست‌تر شمردن زنان را نسبت به مردان به استناد منشور ملل متحد نفی می‌کند؛ زیرا در مقدمه منشور ملل متحد (مصوب ۱۳۴۴) مجمع عمومی سازمان ملل متحد، به لزوم اعتقاد و احترام به حقوق اساسی بشر و حیثیت و ارزش شخصیت انسانی و تساوی حقوق بین زن و مرد اشاره شده است (ثقفی عامری، ۱۳۷۰).

ثالثاً، در میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (مصوب ۱۳۴۵) مجمع عمومی سازمان ملل متحد، از دولت‌های طرف این میثاق می‌خواهد که تعهد بسپارند تا حقوق شناخته شده میثاق را درباره کلیه افراد مقیم و تابع حاکمیت شان بدون هیچ‌گونه تمایزی از قبیل جنسیت محترم شمرده، اجرای آن را تضمین نمایند و تساوی حقوق زنان و مردان را در استفاده از حقوق مدنی و سیاسی تأمین کنند (مبشری، ۱۳۵۷).

رابعاً، در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، سیاسی و فرهنگی (مصوب ۱۳۴۵) مجمع عمومی سازمان ملل متحد، بر این نکته تأکید شده است که زنان حق دارند از رفاه و زندگی آبرومندانه برخوردار باشند. برای نیل به این مهم، آنها مجازند به کار بپردازند و از حاصل دسترنج خویش در بهبود شرایط زندگی، اعم از خوراک، پوشاک، مسکن و مانند آن استفاده نمایند (الهدی، ۱۳۵۷).

کنوانسیون بین‌المللی منع و مجازات جنایت آپارتاید (مصوب ۱۳۵۲) به شکل و صورت دیگری به تبعیض در مورد زنان پرداخته است. در این کنوانسیون آمده است: هرگونه اقدام قانونی یا غیرقانونی، که هدف آن بازداشتن زنان رنگین پوست از مشارکت در زندگی اقتصادی (شغلی) است، یا هدف آن ایجاد تعمدی شرایط برای محروم کردن آنها از حقوق بشر و آزادی‌هایی همچون حق کار و حق تشکیل اتحادیه‌های کارگری مجاز باشد، تبعیض نژادی به‌شمار می‌آید (روزنامه‌رسمی، ۱۳۶۲). کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان (مصوب ۱۳۵۸)

کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان به استناد حقوق اساسی بشر، برابری حقوق زن و مرد را پذیرفته است؛ زیرا بر پایه حقوق اساسی بشر که در اعلامیه جهانی حقوق بشر آمده، برقراری تبعیض بین زن و مرد مجاز نیست؛ چراکه افراد بشر آزاد به دنیا آمده و از نظر مقام و منزلت و حقوق، یکسان بوده و مجاز به استفاده از کلیه حقوق (همچون حق اشتغال) و آزادی‌ها (مانند حق آزادی انتخاب شغل) بدون اعمال هیچ‌گونه تمایزی از جمله جنسیت، هستند (ناصرزاده، ۱۳۷۲).

کنوانسیون بر این نکته تأکید می‌کند که برابری زن و مرد در اشتغال، موجب استیفای حقوق آن دو می‌شود و نیز اعلام می‌دارد: اعمال تبعیض به هر نحو علیه حقوق شغلی زنان، ناقض اصل برابری و احترام به شخصیت بشر است و علاوه بر این، مانع شرکت زنان در شرایط مساوی با مردان در زندگی سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی می‌شود و از کام‌یابی‌ها و موفقیت‌های جامعه و خانواده ممانعت به عمل می‌آورد و تحوّل و ارتقای کامل استعدادهای زنان را به منظور خدمت به کشور و بشریت، مشکل‌تر می‌سازد و گاه دسترسی به حداقل مواد غذایی، بهداشت، تحصیل و اشتغال را از آنان سلب می‌کند (مهرپور، ۱۳۷۹).

دولت‌های عضو کنوانسیون، تمام اقدامات لازم را به عمل خواهند آورد تا هرگونه تبعیض علیه زنان در زمینه شغلی از بین برود و بر اساس اصل «تساوی حقوق بین زنان و مردان»، اعطای حقوق مشابه به مردان و زنان تضمین شود؛ به ویژه باید حق زنان در موارد ذیل رعایت و به رسمیت شناخته شود:

- اشتغال به کار؛
- استفاده از امکانات شغلی مشابه با مردان و نیز بهره‌گیری از ضوابط یکسان با مردان در خصوص انتخاب شغل؛
- انتخاب آزادانه حرفه و پیشه، ارتقای مقام شغلی، برخورداری از امنیت شغلی و تمام امتیازات و شرایط شغلی و استفاده از دوره‌های آموزش حرفه‌ای (شغلی) و بازآموزی، از جمله: کارآموزی و شرکت در دوره‌های آموزش حرفه‌ای پیشرفته و دیگر آموزش‌های مرحله‌ای شغلی؛
- دریافت دست‌مزد برابر و همچنین استفاده از مزایا و برخورداری از رفتار یکسان در مشاغل دارای ارزش برابر، به علاوه پذیرش و اعمال قضاوت یکسان درباره کار آنان با کار مشابه مردان؛
- استفاده از بیمه‌های اجتماعی، به ویژه در دوران بازنشستگی، دوره بیکاری و ناتوانی و دوره پیری و مانند آن با استفاده از مرخصی استحقاقی با حقوق؛
- رعایت اصول بهداشتی برای حفظ سلامتی زنان شاغل و رعایت ایمنی در محیط کار زنان و حفظ تن‌درستی آنها در دوران بارداری؛
- برای جلوگیری از اعمال تبعیضات علیه زنان و تضمین حق مسلم آنان در کار و اشتغال، کنوانسیون انجام اقدامات ذیل را توصیه می‌کند:
- ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان و ممنوعیت تبعیض در اخراج بر اساس اختلافات زناشویی؛
- صدور اجازه مرخصی زایمان با حقوق یا مزایای اجتماعی دیگر بدون از دست دادن شغل و مزایای اجتماعی قبلی برای زنان شاغل.
- تشویق به ارائه خدمات اجتماعی برای توانمند شدن زنان برای انجام بهتر تعهدات خانوادگی و هماهنگ کردن مناسب‌تر آن با مسئولیت‌های شغلی؛
- حمایت خاص از زنان شاغل هنگام بارداری و تصدتی مشاغل زیان‌آور.
- قوانین و مقررات مزبور به طور متناسب و همراه با پیشرفت اجتماعی و هماهنگ با افزایش اطلاعات علمی و فنی، مورد بررسی مجدد، تجدید چاپ، لغو یا تمدید قرار خواهد گرفت (منبع پیشین).

اعلامیه اسلامی حقوق بشر (مصوب ۱۳۶۹)

در اعلامیه اسلامی حقوق بشر، زنان همچون مردان حق ازدواج و اشتغال دارند و هیچ قید و بندی که بر پایه نژاد، رنگ یا قیومیت باشد، نمی‌تواند آنان را از این حقوق محروم سازد. علاوه بر این، جامعه و دولت موظفند موانع فراروی ازدواج و اشتغال آنان را بردارند و راه‌های آن را آسان کنند. این اعلامیه در ضمن، می‌افزاید: از حیث انسانی و شغلی، زن با مرد برابر است و به همان اندازه که زن وظایف شغلی دارد، از حقوق شغلی نیز برخوردار است.

تأمین نفقه زن و خانواده‌ای که زن پایه و اساس آن است، از وظایف مرد به شمار می‌آید، ولی این امر، زن را محروم یا بی‌نیاز از کار و اشتغال نمی‌سازد اعلامیه اسلامی حقوق بشر تأکید می‌کند که زنان حق دارند تا چنانچه توانایی کار داشته باشند، از حمایت دولت و جامعه برای کار کردن برخوردار شوند. زنان همانند مردان، آزادی انتخاب کار شایسته را دارند، مشروط به اینکه مصلحت آنان، خانواده و جامعه برآورده شود. دست‌مزد زن کارگر تفاوتی با مرد کارگر ندارد و زن از مزد عادلانه در مقابل کاری که ارائه می‌کند، بهره می‌گیرد. نباید او را از حق استفاده از مرخصی، پاداش و ترفیع شغلی محروم کرد. در مقابل بهره‌مندی از مزایای مزبور، زن موظف است که در کار خود، اخلاص و درست‌کاری پیشه کند.

افزون بر آن، زن مجاز است صاحب و مالک دست‌مزد و دست‌رنجی باشد که حاصل کار و اشتغال اوست و حق دارد آن را به هر شکلی که به او و دیگران ضرر نرساند، صرف و یا هزینه کند (بسته‌نگار، ۱۳۸۰).

منشور حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی (مصوب ۱۳۸۵)

منشور «حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی» که در اولین کنفرانس بین‌المللی «حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی» در تیرماه ۱۳۸۵ از سوی «مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی» ارائه شد، درباره اشتغال زنان چنین آورده است:

حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، به رسمیت شناخته می‌شود و به آنان اجازه داده خواهد شد شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و با به‌کارگیری سرمایه‌های فردی و یا جمعی و با رعایت قوانین اسلامی، از آن شغل برای کسب درآمد سود بجویند. زنان مجازند درآمد حاصل از کار را به هر نحوی که بخواهند، هزینه کنند. زنان در بهره‌مندی از اطلاعات، آموزش‌ها، کسب مهارت‌ها و امکانات کار برای دستیابی به شغل و حفظ آن، محق هستند و حق دارند از حمایت قانون در این مورد برخوردار شوند. آنها برای انتخاب شغل، باید از مشاوره شغلی و کاریابی که توسط بانوان ارائه می‌گردد، استفاده نمایند. باید به زنان در شرایط کار مساوی با مردان، مزد و مزایای برابر پرداخت کرد (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵).

منشور حقوق و مسئولیت‌های زن درباره مشاغل زنان به موارد ذیل نیز می‌پردازد:

- حق بهره‌مندی از امنیت شغلی، اخلاقی و ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار؛
- حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان آور در محیط کار؛
- حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان برای جذب، به‌کارگیری، ارتقا و بازنشستگی خویش در زمان اشتغال؛
- حق برخورداری از تأمین اجتماعی و تسهیلات اقتصادی؛
- حق مشارکت زنان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و ایجاد و اداره تشکلهای اقتصادی و عضویت در آنها؛
- حق و مسئولیت دریافت و پرداخت دیه ناشی از اشتغال و دیگر خسارات بر اساس قوانین و مقررات؛
- حق برخورداری از حمایت‌های قانونی مناسب و کارآمد برای ممانعت از بهره‌کشی و تجارت و جلوگیری از به‌کارگیری زنان و دختران در مشاغل غیرقانونی و غیر مشروع (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵).

اساس منشور بر این اعتقاد بنیادین استوار است که در اسلام، زن و مرد در امور ذیل و در برابر خداوند یکسان هستند:

فطرت و سرشت: «فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا»

(روم: ۳)؛

هدف خلقت: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (ذاریات: ۵۶)؛

برخورداری از استعدادها و امکانات: «وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ» (جاثیه: ۱۳)؛

امکان کسب ارزش‌ها: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً» (نحل: ۹۷)؛

پاداش و جزای اعمال فارغ از جنسیت: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال: ۷ و ۸)؛

پیشتازی در ارزش‌ها: «رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا» (فرقان: ۷۴)؛

تنها ملاک مزیت آن دو به واسطه رشد همه‌جانبه انسانی و در سایه دانش: «هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَدْعُونَ لِلدِّينِ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ» (زمر: ۹) و تقوای الهی است: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات: ۱۳)

نتیجه گیری

امروزه نرخ مشارکت زنان در فعالیتهای مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی یکی از معیارهای توسعه یافتگی جوامع به شمار می رود، بر این اساس حضور هر چه بیشتر زنان در بازار کار نرخ بیکاری جامعه را کاهش و بهره وری در محیط کسب و کار را افزایش می دهد به طوری که زنان می توانند همچون مردان به مشاغل مختلف دست یابند و هیچ منع قانونی برای اشتغال زنان وجود ندارد. ظهور انقلاب صنعتی و پدید آمدن جوامع شهری موجب شد تا ایده "کار زنان" در بسیاری از مباحث اجتماعی، سیاسی و اقتصادی مطرح شود. در تعریف، حق کار زن عبارت از آن نوع حقی است که زن بر مبنای آن می تواند در حدود احکام شریعت و قوانین نافذه، دست به اشتغال خارج از خانه بزند.

اگر چه در شریعت اسلام زنان در مقابل هزینه ها، مخارج زندگی و تامین معاش خود و خانواده وظیفه و مسئولیتی بر دوش ندارند اما اسلام به عنوان کامل ترین و مترقی ترین دین آسمانی، در مقابل اشتغال زنان موضع مخالفی نداشته و با تاکید بر استقلال اقتصادی و تحصیل درآمد از سوی زنان بر سایر مکاتب پیشی گرفته است؛ به نحوی که اسلام به زنان این حق را می دهد که علاوه بر نقشهای خانوادگی، همسری و مادری به نقش های اجتماعی و فعالیتهای اقتصادی بپردازند و پا به پای مردان کار کنند. در حالی که عده ای بر این باورند که زنان برای خانه و خانه داری آفریده شده اند اما قوانین متعددی بر اشتغال زنان صحه گذاشته و حق کار زنان را به رسمیت شناخته است.

بند دوم و چهارم اصل ۴۳ قانون اساسی نیز بر تأمین شرایط و امکانات کار، برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند و همچنین رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار تاکید کرده است.

در قوانین موضوعی جمهوری اسلامی ایران نیز به مسأله اشتغال زنان اشاره شده است به نحوی که ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی ایران به زوج حق داده، از اشتغال زوجه در شرایطی جلوگیری کند و لذا از مفهوم این ماده بر می آید که قانونگذار حق اشتغال را برای زن (زوجه) قایل شده است.

منابع:

۱. قرآن کریم، سوره حجرات
۲. آرتی دار، طیبه. (۱۳۸۲). قوانین و مقررات ویژه زنان در جمهوری اسلامی، تهران: زیتون.
۳. افشاری، زهرا. (۱۳۶۹). اشتغال زنان و نقش آن در بازسازی اقتصاد کشور، تهران: دانشگاه الزهرا
۴. بامداد، شیدا. (۱۳۸۱). بررسی روند میزان اشتغال و بیکاری زنان کشور براساس اطلاعات حاصل از سرشماری ها، گزارش چاپ نشده، مرکز آمار ایران
۵. ثقفی عامری، ناصر. (۱۳۷۰). سازمان ملل متحد و مسئولیت حفظ صلح و امنیت بین المللی، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین المللی
۶. جمعی از نویسندگان. (۱۳۸۵). حقوق و مسئولیت های زن در نظام اسلامی، تهران: مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی
۷. شیروودی، مرتضی. (۱۳۸۵). اشتغال زنان در اسناد بین المللی حقوق بشر و جمهوری اسلامی، مجله مباحث بانوان شیعه، شماره ۹، صفحه ۱۲۳ تا ۱۶۰
۸. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۹. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۵۸، تهران، مجلس شورای اسلامی، چ سوم.
۱۰. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۸، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، اداره کل انتشارات و تبلیغات.
۱۱. قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۱۲. قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران
۱۳. مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. (۱۳۸۲). پیش نویس طرح توانمند سازی زنان سرپرست خانوار، شماره مسلسل ۶۸۳۰، کدموضوعی ۴۱۰
۱۴. مهرپور، حسین. (۱۳۷۹). حقوق زن از منظر حقوق داخلی، مبانی فقهی و موازین بین‌المللی، تهران: اطلاعات
۱۵. ناصر زاده، هوشنگ. (۱۳۷۲). اعلامیه‌های حقوق بشر، تهران: ماجد، چ دوم.
۱۶. الهدی. (۱۳۵۷). اعلامیه‌های جهانی حقوق بشر و میثاق‌های بین‌المللی، تهران: الهدی.

Laws of Protection of Women Employed in Iranian Law

Abozar Golshani¹, Seyed Hashem Forghani^{2*}

^{1,2} Islamic Azad University, Zahedan Branch, Faculty of Law and Political Science, Law Group, Zahedan, Iran

Abstract

In Islam, women, as an active member of society, can play their pioneering role in representing some of their responsibilities. Including responsibilities, promoting the concept of participation and employment in life, providing a suitable platform for free activities, identifying the right to economic management, ownership and participation in society. Given the fact that the concept of women's participation is not necessarily equal to the employment of women, part of the participation of women in their employment debate is manifested. In this regard, the Family Office by women and their role in the nutrition and development of children, as well as their education alongside the role of the wife; the supreme activities are considered as major social goals and in accordance with the nature of life.

Today, the rate of women's participation in various economic, social and cultural activities is one of the criteria for the development of societies. Accordingly, the increasing number of women in the labor market will reduce the unemployment rate of society and increase productivity in the business environment. So that women can reach different jobs like men, and there are no legal prohibitions for women's employment. The emergence of the industrial revolution and the emergence of urban communities has led to the idea of "women's work" in many social, political and economic debates. In the definition, the right to work of a woman is the kind of right that a woman can take out of work outside of the house in accordance with the provisions of Shari'a and law.

Keywords: women's rights; employment; judicial security
