

فرهنگی، اشتغال را به نیازی کاذب برای برخی زنان بدل کرده است. در دنیای امروز، مطالبه اشتغال از سوی برخی از زنان به انگیزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی یکی از موضوعات مطرح در ادبیات توسعه و همچنین در علوم اجتماعی است. تأثیرات استفاده از نیروی کار زنان در توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی و مشارکت اقتصادی زنان به عنوان شاخصی برای توسعه یافته قلمداد شدن در ادبیات توسعه، موضوعی محوری است؛ زیرا در علم جامعه‌شناسی تأثیر متقابل اشتغال زنان و هویت جنسیتی، الگوی تفکیک نقش‌ها، ساختار خانواده و سبک‌های زندگی به بحث گذاشته می‌شود. (زعفرانچی، ۱۳۸۸، ص ۲۱)

بررسی میزان بهره‌مندی زنان از حقوق اقتصادی خود مانند حق اشتغال و مالکیت از ضرورت‌های جامعه امروز است؛ زیرا تجربه نشان داده است که حضور زنان در اجتماع با حفظ حریم‌های شرعی نه تنها مشکلی به وجود نیاورده است بلکه در بسیاری از موارد راهگشا نیز بوده است. در جامعه اسلامی، اشتغال از جمله حقوق اجتماعی زنان است که آنان با انتخاب شغل مناسب با ظرفیت‌های خود، آزاد هستند تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای حاصل از تلاش خود در سازندگی اجتماع نیز سهیم باشند. (عظیم‌زاده اردبیلی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۵۳) در جامعه اسلامی، اشتغال، یکی از حقوق اجتماعی زنان است در مورد اشتغال زنان در فقه و حقوق، ضوابطی وجود دارد تا با اشتغال، کرامت و شخصیت انسانی، آنها نیز محفوظ بماند (سلیمانی، ۱۳۹۰، ص ۱۱۹)، اما شاخص اصلی فرهنگ غربی بر محور فردگرایی است و این موضوع در قوانین بین‌الملل نیز تأثیر گذاشته و به تبع آن، قوانین اشتغال زنان بر مبنای فرهنگ فردیت شکل گرفته است. بررسی حق اشتغال زنان در نظام بین‌الملل و نظام حقوقی اسلام، موضوعی است که پاسخ‌گوی بسیاری از سؤالات ذهنی زنان مسلمان را دربردارد. در نوشتار حاضر، حق اشتغال زنان در قوانین نظام اسلامی ایران و حقوق بین‌الملل بررسی می‌شود.

۲. مفهوم اشتغال

اشتغال در لغت به معنی به کاری سرگرم شدن است. (معین، ۱۳۸۸) در مورد تعریف اصطلاحی از اشتغال، تعاریف متعددی از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است، اما وجه مشترک آنها به کارگیری

نیروهای متخصص کار در مشاغل تخصصی و مطابقت دادن متخصصان با پست‌های تخصصی موردلزم سازمان اجتماعی است. اشتغال در يك جمله به معنای به‌کارگیری عوامل تولید یا به‌کارگیری ظرفیت‌های موجود است. اشتغال همواره با کار، روابط مشخصی دارد. این روابط را می‌توان با عنوان رابطه سودبخش برای کسب درآمد (پولی، جنسی یا خدماتی) تعریف کرد که خود وسیله‌ای برای ارضای برخی از احتیاجات است (روشن‌فر، ۱۳۸۲).

۳. اشتغال زنان در اروپا

قرن نوزده با تحولات گسترده در صنعت با اختراع ماشین بخار آغاز شد و رقابت‌های جهانی با ظهور قدرت‌های استعماری و امپریالیسم جهانی به بحران‌هایی دائمی تبدیل شد. در این میان زنان کارگری که نتوانسته بودند خرده‌مالکی داشته باشند به کار در کارخانه که ارزش ناچیزی به آن داده می‌شد و همواره مورد اعتراض سایر گروه‌ها بود، روی آوردند (علویون، ۱۳۸۱، ص ۷۱). ویل دورانت در این باره می‌نویسد: «انقلاب صنعتی زنان را نیز صنعتی کرد و کارخانگی را از میان برد. مشاغل دیرین زن که مایه بندگی و اسارتش بود رفته‌رفته از دستش گرفته شد و کسی به خانه توجهی نکرد و زن بیکار و ناراضی با بیرون رفتن از خانه و پیدا کردن کار در کارخانه به خود اعتبار بخشید. زن، این بردگی جدید را با وجد و شادی پذیرفت، شادی کسی که سرانجام کاری پیدا کرده است و خود را به‌نحوی سرگرم کرده است» (دورانت، ۱۳۷۳، ص ۱۵۰-۱۵۲).

۴. اشتغال زنان در ایران

بررسی تاریخ معاصر کشور ایران نشان می‌دهد که با به‌رسمیت شناخته شدن پادشاهی رضاخان توسط مجلس شورای ملی در سال ۱۳۰۴ به تدریج اقداماتی با عنوان تغییر لباس و اجبار زنان به کشف حجاب صورت گرفت. البته زنان توانستند به برخی از حقوق خود که در قانون اساسی مشروطیت درج شده بود، دست پیدا کنند که در رأس همه آنها گسترش تحصیلات عمومی برای دختران بود. بازگشایی دبیرستان‌ها موجب شد تا زنان در دستگاه‌های دولتی، عهده‌دار برخی مشاغل شوند. ایجاد

فرصت‌های روزافزون برای استخدام زنان به ازبین بردن مخالفت خانواده‌ها با تحصیل علم و اشتغال زن در خارج از خانه کمک کرد، ولی تلاش رژیم حاکم برای تبلیغ و رواج آزادی‌های بی‌قیدوبند زنان مانع از آن شد که خانواده‌های مذهبی و متدین، دختران خود را برای تحصیل و آموزش به مدارس و دانشگاه‌ها بفرستند. شرکت زنان در تظاهرات گسترده و عظیم برضد رژیم گذشته، نشان‌دهنده این بود که زنان نقش خود را فقط محدود به فعالیت‌های درون خانه نمی‌دانستند بلکه به عنوان یک زن مسلمان، مشارکت در فعالیت‌های سیاسی-اجتماعی را وظیفه خود می‌دانند. واقعه مهمی که در قرن اخیر موقعیت اجتماعی زنان این سرزمین را تحت تأثیر قرار داده است انقلاب اسلامی است که در ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ به پیروزی رسید. (علویون، ۱۳۸۱، ص ۶۹) با پیروزی انقلاب اسلامی، ضرورت ایجاد تغییرات ساختاری سریع احساس شد. با تدارک امکانات آموزشی حتی در روستاهای دوردست، تفسیر جدید خانواده از نظام آموزشی و اسلامی شدن نظام تعلیم و تربیت، موانع فرهنگی فراروی آموزش دختران تا حد چشمگیری از بین رفت. در دهه اول تشکیل نظام جمهوری اسلامی ایران با گسترش آموزش دختران در سطوح ابتدایی و متوسطه، سیاست گسترش آموزش عالی با افزایش ظرفیت دانشگاه‌های دولتی و تأسیس دانشگاه خصوصی، زمینه را برای ارتقای سطح آگاهی‌های بیشتر فراهم کرد (زعفرانچی، ۱۳۸۸، ص ۳۰۸).

۵. اشتغال زنان در فقه شیعه

تأمین نیازهای اقتصادی خانواده در شرع اسلام برعهده مردان است و زن، مکلف به تأمین هیچ‌یک که از مخارج زندگی نیست و حتی می‌تواند در قبال شیردهی و مراقبت و سرپرستی از فرزند نیز درخواست حق الزحمه کند. این جایگاه از طرف خداوند حکیم برای زن در نظر گرفته شده است تا او از مسئولیت‌های اقتصادی در خانواده معاف باشد و بتواند با آسودگی خاطر به علایق شخصی خود بپردازد. زن می‌تواند به حکم ضرورت با رعایت حریم عفاف و رعایت مصلحت خود، همسر و خانواده به حرفه‌های گوناگون دست زند. در این میان، مشاغل مانند طبابت امراض زنانه، جراحی و دندانپزشکی و تعلیم و تربیت دختران در مدارس و پرستاری و... به دلیل نیاز اجتماعی، نوعی

مسئولیت برای زنان ایجاد می‌کند. البته گاه پرداختن به برخی از این مشاغل برای زنان، صورت وجوب کفایی یا وجوب تعیینی می‌یابد؛ زیرا نیاز زنان به جراح، پزشک، معلم و امثال آن قطعی است و اگر از هم‌جنسان آنها یعنی زنان، کسی در این امور وارد و متخصص نشود، ناگزیر از مراجعه به مردان هستند. (سلیمانی، ۱۳۹۰، ص ۱۱۸)

اسلام، اشتغال زنان را حق آنها می‌داند. از دیدگاه فقهی در اصل عدم حرمت اشتغال زنان تردیدی وجود ندارد. کتاب، سنت و سیره رسول اکرم صلی الله علیه و آله و اهل بیت علیهم السلام نشان می‌دهد که زنان می‌توانند عهده‌دار برخی مشاغل و حرفه‌ها شوند. (الخانی و بحرینی، ۱۳۹۴، ص ۱۲۰) در مکتب تشیع، اشتغال زنان فی حد ذاته ممنوع نیست و اگر فقه‌های شیعه، کارکردن زن پس از ازدواج را منوط به موافقت شوهر دانسته‌اند به معنای اولویت حضور زن در خانه است و این مورد، هرگز به معنای مخالفت با حضور اجتماعی زن نیست. البته شغل زن باید با رعایت موازین اسلامی باشد که این دستور اسلام، برای حفظ شخصیت زن است. برای تأیید این مطلب می‌توان به کتاب مکاسب حضرت امام اشاره کرد. ایشان در ابتدای این کتاب، کسب حرام را این‌گونه بیان می‌کند: «کسب حرام آن است که از ناحیه دین ممنوع شمرده شده است». مقصود از معاملات حرام این است که نقل و انتقال شرعی با عقد فاسد صورت نگرفته است. ایشان در ادامه این بحث، مکاسب حرام را نام می‌برد و هر یک را توضیح می‌دهد. باید توجه داشت که در این کتاب هیچ مطلبی درباره حرام بودن شغل زنان نیامده است. از اینجا می‌توان نتیجه گرفت که ایشان اشتغال زنان را حرام نمی‌داند؛ زیرا در غیر این صورت، باید جزء مکاسب حرام ذکر می‌شد (عظیم‌زاده اردبیلی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۵-۱۳۶).

رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت‌الله خامنه‌ای علیه السلام که از فقه‌های معاصر در مورد اشتغال زنان در اسلام می‌فرماید: «از نظر اسلام، میدان فعالیت و تلاش علمی و اقتصادی و سیاسی برای زنان کاملاً باز است. اگر کسی با استناد به بینش اسلامی بخواهد زن را از کار علمی محروم کند، از تلاش اقتصادی بازدارد یا از تلاش سیاسی و اجتماعی بی‌نصیب کند به خلاف حکم خدا عمل کرده است. زنان به قدری که توان جسمی و نیازها و ضرورت‌هایشان اجازه می‌دهد، می‌توانند در فعالیت‌ها شرکت

کنند. آنها هرچه می‌توانند، تلاش اقتصادی و سیاسی و اجتماعی کنند. شرع مقدس، مانع نیست. البته چون از لحاظ جسمانی زن ظریف‌تر از مرد است، ضرورت‌هایی دارد. تحمیل کار سنگین بر زن، ظلم به زن است. اسلام این را توصیه نمی‌کند، چنان‌که منع هم نمی‌کند». (بیانات رهبرانقلاب در جمع زنان ارومیه، ۱۳۷۵)

۶. اشتغال زنان در قوانین نظام اسلامی ایران

۱-۶. عدم تبعیض در مزد

در ماده ۳۸ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ آمده است: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در يك کارگاه انجام می‌گیرد، باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است». (رك،، عظیم‌زاده و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۸۳)

۲-۶. فرصت‌های شغلی برای زنان

زنان می‌توانند مانند مردان به مشاغل مختلف دست یابند و منع قانونی برای اشتغال آنها وجود ندارد. اصل ۲۸ قانون اساسی به صورت عام می‌گوید: «هر کسی حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند». تنها محدودیتی که در قانون کار به نفع زنان برقرار شده است ممنوعیت ارجاع کارهای سخت، زیان‌آور و خطرناک به آنهاست. این مورد در ماده ۷۵ این‌گونه آمده است: «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». در واقع در قوانین ایران، در زمینه مزد و فرصت‌های شغلی، تبعیضی میان زن و مرد وجود ندارد. در قانون اساسی ایران که براساس فرامین الهی و شرع مقدس اسلام تهیه و تنظیم شده است، در برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، برافزایش میزان مشارکت زنان در امور اجتماعی و اقتصادی تأکید شده است (عظیم‌زاده اردبیلی و خسروی، ۱۳۸۸،

ص ۸۳-۸۴). در دیگر قوانین جمهوری اسلامی ایران نیز برای اشتغال زنان، تسهیلات و قوانین خاصی در نظر گرفته شده است. قبل از بررسی قوانین موجود در این زمینه، لازم است به دو نکته توجه کرد: در حقوق ایران، زنان از جهت اهلیت تمتع، هیچ تفاوتی با مردان ندارند؛ زیرا براساس ماده ۹۵۶ قانون مدنی، این نوع اهلیت با زنده متولد شدن انسان (اعم از زن و مرد) آغاز می شود و با فوت پایان می پذیرد. همچنین هرانسانی متمتع از حقوق مدنی و از جمله حق اشتغال است.

در قانون مدنی برای انجام معاملات و قراردادهای تجاری، نگاهی جنسیتی وجود ندارد؛ «برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ، عاقل و رشید باشند». در تبصره ماده ۹ قانون کار نیز این گونه آمده است: «اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد».

همان طور که دیده می شود در قانون مدنی و نیز قانون کار، هیچ محدودیتی برای زنان در انعقاد قرارداد کار و انجام معاملات مختلف بر مبنای تبعیض بین دو جنس وجود ندارد. بنابراین، زنان می توانند مدیرعامل یک شرکت یا اداره باشند همان طور که می توانند به عنوان کارگر یا کارمند مؤسسه ای مشغول به کار شوند. در ماده ۲ و ۳ قانون کار نیز در تعریف کارگرو کارفرما، هیچ اشاره ای به جنس خاصی نشده است. بنابراین، هم در مورد مردان و هم در مورد زنان، صادق است. جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر نقش زن در خانواده به عنوان شغل اصلی و ضرورت اشتغال مفید و مؤثر وی در این نهاد مقدس، سیاست های اشتغال زنان را به شرط آنکه اشتغال زن بروضایف مادری و خانگی خدشه وارد نکند در ماده ۵ این گونه تبیین می کند: «با توجه به نقش زنان در پیشرفت اجتماعی و توسعه اقتصادی به عنوان نیمی از جمعیت، باید تسهیلات لازم برای اشتغال آنان از سوی دستگاه های اجرایی فراهم آید و برنامه ریزی های مناسب براساس اولویت صورت گیرد. همچنین قوانین و امکانات فوق العاده ای نیز برای اشتغال زنان تا سرحد رفع نیاز در ردیف های الف و ب مشاغل در نظر گرفته شود و در مورد ردیف ج، زنان نیز مانند مردان قادر باشند بدون تبعیض، شغل مطلوب خود را به دست آورند». (عظیم زاده اردبیلی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۸۸-۸۹)

۳-۶. اشتغال در نیروهای مسلح

براساس قوانین موجود، زنان می‌توانند در نیروهای مسلح به امور درمانی، بهداشتی، اداری و امور غیرنظامی شاغل باشند. در ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران آمده است: «ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام کند». در ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی آمده است: «سپاه می‌تواند برای مشاغلی که مستلزم به‌کارگیری زنان باشد آنان را استخدام کند». همچنین ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی بیان می‌کند: «نیروی انتظامی می‌تواند زنان را با حفظ موازین اسلامی در مشاغل مورد نیاز به‌صورت پرسنل انتظامی یا کارمند استخدام کند» (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵، ص ۳۴).

۴-۶. اشتغال زنان متأهل در قانون

در قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران برای اشخاص متأهل، محدودیت‌هایی در اشتغال پیش‌بینی شده است. ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی به زوج حق داده است در شرایطی مانع اشتغال به کار همسر خود شود. البته برای مردان نیز محدودیت‌هایی در ماده ۱۸ قانون حمایت خانواده (مصوب ۱۳۵۳) آمده است. شوهر می‌تواند با تأیید دادگاه، زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود با زن باشد، منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را داشته باشد. دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند. صدر این ماده درباره حق زوج، مانع از شغل زن و ذیل آن مربوط به حق زوجه در ممانعت از شغل مرد است. براساس این قانون، محدودیت‌های شغلی زوجین یکسان است اگرچه تفاوت خاصی نیز وجود دارد که در ادامه بیان می‌شود. (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵، ص ۳۴) با تصویب قانون حمایت خانواده از شدت این حکم کاسته شده است و براساس آن، شوهر حق ندارد بدون اجازه دادگاه، زن خود را از اشتغال به کار منع کند. شوهر باید در دادگاه ثابت کند که شغل همسرش با مصالح خانوادگی یا حیثیت طرفین منافات دارد. با تصویب قانون حمایت خانواده، قانون مدنی از جهت دیگری نیز اصلاح شد. قانون جدید در این زمینه برای زن و شوهر حقوق مشابهی برقرار کرده است و براساس آن،

زن می‌تواند با تأیید دادگاه، شوهر خود را از اشتغال به شغل‌هایی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا شوهرش است، منع کند (زعفرانچی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۰).

۶-۵. قضاوت

براساس قوانین نظام جمهوری اسلامی ایران، زن نمی‌تواند عهده‌دار قضاوت به صورت مستقل باشد. اصل صدو شصت و سوم قانون اساسی ایران، تعیین صفات و شرایط قاضی را براساس موازین شرعی و فقهی برعهده قانون عادی و مجلس شورای اسلامی گذاشته است. بنابراین، مجلس شورای اسلامی در تاریخ ۶۱/۲/۱۴ طی ماده واحده‌ای که ۵ بند و یک تبصره دارد شرایط انتخاب قضات را معین کرده است. ماده واحده مذکور می‌گوید: «قضات از میان مردان واجد شرایط زیر انتخاب می‌شوند: الف) ایمان و عدالت و تعهد عملی نسبت به موازین اسلامی و وفاداری به نظام جمهوری اسلامی ایران؛ ب) طهارت مولد؛ ج) تابعیت ایران و انجام خدمت وظیفه یا داشتن معافیت قانونی؛ د) صحت مزاج و توانایی انجام کار و عدم اعتیاد به مواد مخدر؛ ه) داشتن اجتهاد» (عظیم‌زاده اردبیلی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۱۰۶).

۷. اشتغال زنان در حقوق بین‌الملل

اسناد بین‌المللی و قوانین جمهوری اسلامی به شکل‌های گوناگون به مسئله اشتغال زنان پرداخته‌اند. حجم کنوانسیون‌ها و مقاله‌نامه‌ها و دیگر سندهای بین‌المللی درباره اشتغال زنان نسبت به قوانین مربوط به اشتغال زنان در نظام جمهوری اسلامی بیشتر است، ولی کیفیت انسانی و دینی نازل‌تری دارد؛ زیرا مبنای حقوق بشر غربی، انسان‌مداری بدون توجه به خدا بوده است، اما در حقوق بشر اسلامی، مهمترین اصل در تدوین و وضع قوانین، خدامحوری است، اما وضع‌کنندگان و مجریان حقوق بشر غربی و حتی سازمان‌های بین‌المللی می‌کوشند بی‌توجه به فرهنگ‌های بومی و دینی، ارزش‌های اروپایی و آمریکایی درباره حقوق زنان را به همه جهان صادر و یا بر آنها تحمیل کنند. (روزنامه کار و کارگر، ۱۳۹۲، ص ۸)

۷-۱. حق اشتغال زنان در کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان

ماده ۱۱ کنوانسیون به طور مشروح ابعاد این مسئله را بررسی کرده است و مقرر می‌دارد:

الف) دولت‌های عضو باید اقدامات مقتضی را برای رفع تبعیض علیه زنان در زمینه اشتغال انجام دهند و اطمینان دهند که بر مبنای تساوی مردان و زنان، حقوق یکسان به ویژه در موارد زیر برای زنان رعایت می‌شود:

حق کار (اشتغال) به عنوان يك حق لاينفك حقوق انسانی؛

حق امکانات شغلی یکسان از جمله اجرای ضوابط یکسان در مورد انتخاب شغل؛

حق انتخاب آزادانه حرفه و شغل، حق ارتقای مقام، برخورداری از امنیت شغلی، تمام امتیازات و شرایط خدمتی و حق استفاده از دوره‌های آموزش حرفه‌ای و بازآموزی از جمله کارآموزی و شرکت در دوره‌های آموزش حرفه‌ای پیشرفته و آموزش مرحله‌ای؛

حق دریافت مزد مساوی، استفاده از مزایا و برخورداری از رفتار مساوی در مشاغل و کارهایی که

ارزش یکسان دارند و همچنین رفتار مساوی در ارزیابی کیفیت کار؛

حق برخورداری از تأمین اجتماعی به ویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، دوران ناتوانی و

پیری و سایر موارد از کارافتادگی، همچنین حق استفاده از مرخصی استحقاقی؛

حق برخورداری از مراقبت بهداشتی و امنیت شرایط کار از جمله ایمنی لازم برای دوران بارداری؛

ب) برای جلوگیری از تبعیض علیه زنان به دلیل ازدواج یا بارداری و تضمین حق مسلم آنان برای

کار، دولت‌های عضو اقدامات مناسب ذیل را معمول می‌دارند:

- ممنوعیت اخراج به دلیل حاملگی یا مرخصی زایمان و اعمال تبعیض در اخراج از نظر وضعیت

زناشویی با برقراری ضمانت اجرا برای تخلف از این امر؛

- دادن مرخصی دوران زایمان با پرداخت حقوق یا مزایای اجتماعی مناسب بدون ازدست رفتن

شغل، سمت یا مزایای اجتماعی؛

- تشویق و حمایت لازم برای ارائه خدمات اجتماعی به صورتی که والدین را قادر سازد تا تعهدات خانوادگی را با مسئولیت های شغلی هماهنگ کنند و در زندگی عمومی شرکت کنند، به ویژه با تشویق به تأسیس و توسعه تسهیلات مراقبت از کودکان؛

- حمایت ویژه از زنان در دوران بارداری در مشاغل که زیان آوری آنها ثابت شده است.

ج) قوانین حمایتی درمورد موضوعات مطرح شده در این ماده باید در پرتوی پیشرفت های علمی و تکنیکی مورد بازنگری قرار گیرند و در صورت ضرورت، اصلاح، لغو یا تمدید شوند. (عظیم زاده اردبیلی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۵ و ۱۴۶)

۷-۲. کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار

در مقاله نامه شماره ۱۱۱ کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار آمده است: «هرگونه قضاوت یا تقدم که برپایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه ملیت و طبقه اجتماعی برقرار شود و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، احتمال موفقیت و رعایت مساوات بین زن و مرد را به کلی از بین ببرد و یا به آن لطمه وارد کند، ممنوع است. البته قضاوت و یا تقدم که برپایه صلاحیت حرفه ای باشد، تبعیض نیست. کشورهای متعهد به حق زنان نیز در استفاده از شرایط عادلانه و مساعد، کار و اشتغال را می پذیرند و موارد ذیل را فراهم می کنند: پرداخت مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی، بدون هیچ چگونه تمایزی بین مرد و زن. البته باید تضمین های کافی داده شود تا شرایط کار زنان پایین تر از شرایط کار مردان نباشد. شغلی که زنان برعهده می گیرند باید برای آنها و خانواده هایشان مزایای کافی و پیش بینی شده در میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی داشته باشد. مشاغل که برعهده زنان گذاشته می شود باید ایمنی و بهداشت کار کافی و قابل قبول داشته باشد. زنان باید بدون هیچ گونه ملاحظه ای جز لیاقت، فرصت های مساوی با مردان در دسترسی به مدارج مناسب و عالی تر داشته باشند. زنان همچون مردان در قبال کار، از فراغت، مرخصی، ساعت معقول کار و استفاده از حقوق ایام تعطیل برخوردارند». (روزنامه کار و کارگر، ۱۳۹۲، ص ۸)

واقعیت آن است که در نظام سرمایه‌داری غرب، اقتصاد حرف اول را در تمام ارکان اجتماعی می‌زد. رسوخ اندیشه‌های مادی‌گرایانه و نیاز جامعه به اشتغال این قشر در گردونه صنعت و اقتصاد سبب رشد تصاعدی خروج تمام وقت زنان از منزل و ورود به عرصه کار و اشتغال شد. در مقابل باید امتیازات ویژه‌ای برای برطرف کردن جراحات این حضور نامتقارن و نابرابر زنان در نظر گرفته می‌شد. ویژگی‌های بالا در رویارویی با جهانی شدن اقتصاد، زمینه طراحی شبکه‌ای قوی از قوانین و حقوق بین‌المللی و هدف‌دار براساس بینش مادی را برای تأثیر بر قوانین داخلی کشورها فراهم کرد و ابزار به‌کارگرفته شده خود را در معاهدات، کنوانسیون‌ها و تعداد زیادی از تفاهات بین‌المللی به نمایش گذاشت. (عظیم‌زاده اردبیلی و خسروی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۴) حقوق بین‌الملل از تساوی و تشابه حقوق زن و مرد در جمیع جهات حمایت می‌کند و تفاوت‌های طبیعی میان دو جنس را لحاظ نمی‌کند و در نتیجه به نوع مشاغل زنان و مردان و تناسب آنها با روحیات زنانه و مردانه توجهی ندارد. این نوع مشارکت نامتوازن زنان در عرصه اشتغال و صنعت، موجب گسترش ناهنجاری‌های اجتماعی مانند افزایش طلاق، فرزندان نامشروع، آزادی‌های جنسی بی‌حد و حصر و زندگی بدون ازدواج و افزایش جرم و جنایت شده است و نگرانی‌های اندیشمندان اجتماعی را به شدت برانگیخته است. چنان‌که اعلام کرده‌اند جامعه سوئد با بیشترین اشتغال زنان، با ناهنجارهای فوق دست‌به‌گریبان است.

باید گفت که از نگاه اسلام، اشتغال زن هدف نیست بلکه اسلام، اشتغال زن را در کنار خانواده و با فرض برهم‌نخوردن آرامش و آسایش موجود در آن می‌پذیرد. از آنجا که زن موجود اجتماعی است و نمی‌توان حضور او را در اجتماع نادیده گرفت باید الزام بودن حضور زن به گونه‌ای فراهم شود که آسیبی به کانون خانواده و خود زن وارد نشود. زنان در مراحل مختلف تاریخی، توان مشارکت و فعالیت اجتماعی خود را در جوامع مختلف ثابت کرده‌اند. کار و اشتغال در جهان بعد از صنعت، معنی و مفهوم خاصی پیدا کرده است. با توجه به اقتضائات عصر نوین و نظام سرمایه‌داری درباره بازار مصرف و در نتیجه رواج مصرف‌گرایی و نهادینه شدن آن در جوامع، زنان هم‌دوش مردان به ناچار مسئولیت هدایت چرخ‌های صنایع و در واقع چرخ زندگی را برعهده گرفته‌اند. ازسوی دیگر، همه اجزا و عناصر یک جامعه، لازم و ملزوم یکدیگرند. بنابراین، خانواده بخشی از نظام اجتماعی بزرگ‌تر یعنی، جامعه

است که تغییر و تهدید آن، نظام اجتماعی را به خطر می اندازد، پس در عین اینکه کارکردهای اصلی خانواده باید حفظ شود باید زمینه مشارکت اجتماعی و اقتصادی و... زنان نیز در جامعه فراهم شود تا توازن و تعادل نظام اجتماعی و خانواده ایجاد شود. (عاطفی و زارعی، ۱۳۸۶، ص ۱)

۸. نتیجه گیری

نظام حقوقی بین الملل بر مبنای فردگرایی و سودگرایی تنظیم شده است و با وضع قوانین اشتغال زنان و تشابه با مردان، زنان را به عنوان نیروی کار ارزان به میدان اشتغال کشیده است. امروزه آسیب های قوانین بین المللی، اشتغال زنان در خانواده ها با کم رنگ شدن نقش زن در خانواده و در رقابت با مردان مشهود است. زنان از نقش همسری خود فاصله گرفته اند و در نتیجه خانواده از هم گسسته است. نظام اسلامی که بر مبنای الهی و با توجه به لطافت زن و نقش مهم او در خانواده و جامعه، قواعدی را طرح کرده است تا زن هم در خانواده و هم در جامعه مسئولیت خود را به طور کامل انجام دهد و هم مسئولیت های زن را در قبال شوهر و خانواده مطرح می کند و هم از حقوقی که زن دارد، دفاع می کند تا بدین ترتیب، حقوق زن در خانواده و اجتماع محفوظ بماند.

فهرست منابع

۱. بیانات رهبر انقلاب در جمع زنان شهر ارومیه، ۱۳۷۵/۶/۲۸، <http://farsi.khamenei.ir>
۲. الخانی، ساجده، و بحرینی، محمدجواد (۱۳۹۴). جایگاه اشتغال زنان از نظر اسلام. نشریه پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده، ۲۰ (۸)، ۱۱۹-۱۳۷.
۳. دورانت، ویل (۱۳۷۳). *لذات فلسفه*. مترجم: زریاب، عباس. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
۴. روزنامه کار و کارگر (۱۳۹۲). شماره ۶۳۷۳.
۵. روشن فر، مرضیه (۱۳۸۲). *زن، اشتغال و مالکیت*. تهران: نشر برگ زیتون.
۶. زعفرانچی، لیلیاسادات (۱۳۸۸). *اشتغال زنان (مجموعه مقالات و گفت وگوها)*. قم: حورا، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان. شماره ۳۳.
۷. سلیمانی، منصوره (۱۳۹۰). اسلام و اشتغال زنان. نشریه پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده، ۸ (۳)، ۱۱۷-۱۴۸.
۸. عاطفی، قربانعلی، و زارعی، پرویز (۱۳۸۶). *بررسی اشتغال زنان از دیدگاه اسلام و غرب*. همایش زن در نظام حقوقی اسلام. دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا.
۹. عظیم زاده اردبیلی، فائزه، و خسروی، لیلیا (۱۳۸۸). *مطالعه تطبیقی حقوق زنان از منظر اسلام و غرب: حق مشارکت سیاسی-اجتماعی زنان*. تهران: نهاد ریاست جمهوری، مرکز امور زنان و خانواده.

۱۰. علویون. محمدرضا (۱۳۸۱). *کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار*. تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
۱۱. معین، محمد (۱۳۸۸). *فرهنگ معین*. تهران: نشر امیرکبیر.
۱۲. هدایت‌نیا گنجی، فرج‌الله (۱۳۸۵). *اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی*. *نشریه مطالعات راهبردی زنان*، ۳۴ (۹)، ۴۶-۷.

