

بررسی تأثیر تبعیض مثبت بر اشتغال زنان در حقوق ایران

دکتر احمد مؤمنی راد^۱ - ساناز بهبودی کلهری^۲

چکیده:

از آنجا که «نظریه تبعیض مثبت» از تازه‌ترین مباحث تأثیرگذار بر کارایی و اثربخشی حکومت‌ها در جهان کنونی است و مردم حق دارند در جامعه‌ای زندگی کنند که عدالت اجتماعی داشته باشد و حقوق و آزادی‌های شهروندان تضمین گردد، ایران نیز مانند هر نظام سیاسی دیگر نیازمند درکی عمیق و گسترده‌تر از عوامل، مؤلفه‌ها و ویژگی‌هایی است که آن را کارآمدتر و اثربخش‌تر نموده و حقوق و آزادی‌های شهروندان آن تأمین گردد. لذا مقاله‌ی حاضر به دنبال حفظ و ارتقای حقوق و آزادی‌های شهروندان علی‌الخصوص جامعه‌ی زنان کشور می‌باشد و در این راستا ضمن تبیین و شناخت مفهوم تبعیض مثبت و آشنایی با عناصر سازنده تبعیض مثبت در صدد ارزیابی تأثیر تبعیض مثبت بر حق اشتغال زنان و جایگاه آن در مقررات اشتغال در حقوق ایران می‌باشد. امر مهمی که به دلیل خلاء ادبیات حقوقی کشورمان در این زمینه دارای اهمیت و ضرورت در بعد نظری بوده و در بعد عملی نیز ارائه یک نقشه راه یا مبنایی برای قضاوت در خصوص فرایندهای آتی اصلاحات نهادی و تکامل در بخش دولتی (مهم‌ترین سوژه حقوق عمومی) است.

واژه‌های کلیدی: تبعیض‌های اجتماعی و اقتصادی، تبعیض مثبت، زنان، زنان و آسیب‌های ساختاری، تأمین برابری

^۱ - استادیار دانشکده حقوق دانشگاه تهران

^۲ - دانشجوی دوره دکتری حقوق عمومی پردیس ارس دانشگاه تهران



مقدمه

اشتغال، لازمه زندگی بشر است؛ زیرا دوام و بقای جامعه و زندگی هر فرد مستلزم کار و فعالیت است. اشتغال علاوه بر تأمین معاش؛ احترام، اعتماد به نفس و سلامت، تقویت روحیه نیز ایجاد می‌کند. مع الوصف، اشتغال در زندگی برخی افراد و گروه‌ها نظیر معلولین، زنان و آسیب‌دیدگان و محرومین نقشی بیش از این‌ها ایفا می‌نماید؛ اشتغال این گروه‌ها را قادر می‌سازد که احساس سربلندی و قابلیت نماید و در استقلال و نقش اجتماعی وی نقشی اساسی دارد. یکی از ساز و کارهایی که بیشترین تأثیر را در تغییر وضعیت اشتغال گروه‌های اقلیتی و محروم در جوامع کنونی در طول سال‌های پس از جنگ جهانی دوم داشته، ساز و کاری است با عنوان "تبعیض مثبت" یا "اقدام مثبت" که چه در رابطه با مشروعیت ذاتی آن و چه در رابطه با تأثیر واقعی‌اش در تغییر موقعیت‌ها بسیار بحث‌انگیز بوده است. کاربرد تبعیض مثبت در رابطه با موقعیت زنان، معلولان، اقلیت‌ها و برخی گروه‌ها نظیر نوجوانان در بسیاری از کشورهای جهان و در حوزه‌های مختلفی همچون ورود به دانشگاه‌ها، رده‌های مدیریتی و دستیابی به شغل موضوع بحث‌های گوناگونی بوده است که می‌تواند با توجه به موقعیت خاص زنان، معلولان و اقلیت‌ها در کشور ما و در مقطع کنونی که جامعه ایرانی دگرگونی‌های عظیم و عمیقی را تجربه می‌کند مثمر ثمر باشد. در واقع موقعیت زنان، معلولان، اقلیت‌ها در جامعه کنونی ایران در طول سه دهه گذشته تغییرات محسوسی را شاهد بوده است که این امر را می‌توان به‌وضوح در حضور و مشارکت اجتماعی گسترده آن‌ها به‌ویژه در برخی از عرصه‌ها همچون دانشگاه‌ها و فعالیت‌های اقتصادی و سیاسی شاهد بود. از آنجا که اشتغال زنان، معلولان و اقلیت‌های ایرانی موقعیت نسبتاً شکننده‌ای را نشان می‌دهد. این وضعیت را البته نمی‌توان خاص ایران و حتی خاص کشورهای در حال توسعه دانست. در بسیاری از کشورهای توسعه یافته نیز ورود زنان، معلولان و اقلیت‌ها به حوزه‌های کاری و به‌ویژه ارتقاء یافتن آن‌ها در سلسله مراتب شغلی نه در قالب یک تحول خودکار و آرام بلکه به‌سختی و با تکیه بر مطالبات و مبارزات برابرخواهانه خود آن‌ها صورت گرفت. هدف از این مقاله بررسی جایگاه تبعیض مثبت در

مقررات اشتغال زنان در حقوق ایران می‌باشد تا بدین وسیله ضمن تبیین مفهوم، مبانی و تأثیرات عمل مثبت یا تبیض روا جایگاه سازوکار مذکور در مقررات اشتغال و حقوق کار ایران روشن گردد.

در طول تاریخ بشر، هیچ موجودی به اندازه «زن» مورد بی‌مهری و ظلم واقع نشده است. موجودی که پروردگار عالم او را مکمل و یار یاور مرد قرار داده است. گاه به دست خود و گاه به دست مردان نابخرد و خودخواه چنان اسیر و مغلوب و مقهور گشته است که زبان از گفتن و قلم از نوشتن آن بازمی‌ماند. ضعف و ناتوانی جسمی زنان نسبت به مردان، احساسات و عواطف فراوان آنان، تناسب نداشتن برخی از کارها با طبیعت و ذوق و سلیقه زنان و بسیاری از موارد دیگر، عواملی هستند که دست‌آویز برخی از مردان قرار گرفته و موجب شده‌اند تا عده‌ای باور کنند که مرد از زن برتر آفریده شده است. زنان با این‌گونه تصورات مردان و جامعه نسبت به خود باور کرده بودند که در برابر مردان پست و بی‌ارزش خلق شده‌اند. هیچ‌گاه تصور نمی‌کردند که زنان نیز بتوانند در رشد و تکامل جامعه مؤثر و نقش‌آفرین باشند و یا صفات و ویژگی‌های زنانه‌شان مکمل صفات و ویژگی‌های مردان باشد.

موضوع تبیض مثبت به نفع زنان، موضوعی است که فقط مختص شورای اروپا و کشورهای اروپایی نیست، بلکه تجربیات اتحادیه اروپا در این زمینه، حتی در مقایسه با روند و عملکرد موجود در کشور هند و ایالات متحده آمریکا، نسبتاً نوپا و جوان قلمداد می‌شود. از دیدگاه کشورهای غربی و نهادهای بین‌المللی حقوق بشری مدافع حقوق زنان، نابرابری جنسیتی در طول دهه‌های گذشته و فقدان موازنه و تعادل میان وضعیت و حقوق زنان و مردان، در عرصه‌های مختلف، بیش‌ازپیش، مؤید این ضرورت است که برقراری تساوی و برابری جنسیتی در جوامع معاصر، مستلزم اتخاذ یک سلسله اقدامات مثبت و یا اعمال تبیض مثبت توسط دولت‌ها به نفع زنان است.



مفهوم اشتغال

به اعتقاد اندیشمندان، اشتغال تنها یک امتیاز پر منزلت نیست، بلکه یک ضرورت برای بقا است و باید به عنوان یکی از وجوه حقوق بشر شناخته شود. لذا حق اشتغال و برابری فرصت - های استخدامی دارای اهمیت زیادی است و این جامعه است که از طریق ابزارهای حقوقی و قانونی باید مسئولیت تدارک آن را برای همه افراد جامعه به عهده بگیرد.^۱ بر یک نظام استخدامی مطلوب، اصولی همچون اصل آزادی اشتغال یا حق استخدام و برپایی کسب و کار، اصل حقوق مساوی برای کار مساوی، اصل لیاقت و شایستگی، اصل حق دفاع از حقوق شغلی، اصل وجود امنیت شغلی، اصل ممنوعیت تبعیض، اصل برابری فرصت‌های شغلی و استخدامی و... حاکم است.^۲

ابتدا لازم است میان مفهوم «اشتغال» در حوزه اقتصاد و مفهوم «کار» یا «فعالیت» تمایز نهاد. اشتغال به فعالیتی می‌گویند که به منظور تهیه و تولید کالا و خدمات اقتصادی انجام می‌شود.^۳ اشتغال در لغت به معنای به کار پرداختن و مشغول شدن و به عنوان یک واژه خاص به معنای کارهای یدی، فکری، احساسی یا عاطفی است که انسان‌ها در زندگی برای خود انتخاب کرده‌اند. شغل کاری است که در مقابل آن دستمزدی معین انجام می‌شود. شاغل نیز از دیدگاه مرکز آمار ایران، فردی بالای ۱۰ سال است که در هفته آمارگیری حداقل یک ساعت کار کرده باشد یا به طور موقت کارش را ترک کرده باشد. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق‌بگیران و خود اشتغالان می‌شوند. ترک موقت کار در هفته مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی برای مزد و حقوق‌بگیران و تداوم کسب و کار برای خود اشتغالان، به عنوان اشتغال محسوب می‌شود.

مفهوم تبعیض

۱ - ماهر، فرهاد، گزارش بین‌المللی وضعیت اشتغال و بیکاری جوانان، تهران: پژوهشکده ملی مطالعات جوانان، ۱۳۸۳، صص ۳۴-۳۵.

۲ - امامی، محمد، حقوق اداری، چاپ دوم، تهران: نشر میزان، ۱۳۸۷، صص ۱۹۴ و ۱۹۸.

۳ - علویون، سید محمدرضا، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، تهران، ۱۳۸۱، ص ۱۹.

در دایره‌المعارف حقوق بشر، تبعیض به «تفاوت گذاشتن متعصبانه و غرض‌آلود بین مردم به‌خصوص مردمانی با رنگ‌ها و نژادهای مختلف» معنا شده است که ممکن است به اشکال گوناگون نمایان گردد. در بسیاری از اسناد بین‌المللی حقوق بشر، بر اصل ممنوعیت تبعیض تأکید شده است. اما گفته می‌شود منع تبعیض دارای دو تفسیر سلبی و ایجابی است که تفسیر ایجابی از قاعده منع تبعیض در سال‌های اخیر، موجب ایجاد قوانین جدیدی شده است که اقدامات جبرانی یا تبعیض مثبت را برای برخی از گروه‌ها را تقویت می‌کند. در این مقاله ضمن بررسی تبعیض و آشنایی با انواع آن، به جنبه‌های مختلف قاعده منع تبعیض خواهیم پرداخت. تبعیض در لغت به معنای جزء جزء کردن، جدا کردن برخی را از برخی دیگر، برخی را قبول و برخی را رد کردن و بعضی را بر بعضی دیگر ترجیح دادن آمده است.^۱ در فرهنگ معین تبعیض به معنای «تقسیم و جدا کردن بعضی از بعضی دیگر، بین دو یا چند کس مساوی یکی یا بعضی را امتیاز دادن و رجحان بعضی را بر بعضی بدون مرجح» آمده است.^۲ شهید مطهری، تبعیض را در برابر عدل به معنای تساوی به کار می‌برد^۳ این واژه در ادبیات فمینیستی و بین‌المللی، به معنای تمایز بر اساس جنسیت به کار می‌رود.^۴

تبعیض مستقیم و تبعیض غیرمستقیم

تبعیض مستقیم عبارت است از بی‌توجهی به اشخاص معلول، ناتوان زنان و گروه‌های آسیب‌پذیر و اقلیت‌های قومی، نژادی و دینی و تحقیر آنان از طریق ارتکاب یک فعل ایجابی مانند آن‌که با تصویب قوانین و مقرراتی مانع دسترسی اشخاص معلول یا هر گروه دیگری به مشاغل، امتیازات یا امکانات و تسهیلات خاصی شویم. تبعیض غیرمستقیم می‌تواند دارای همان آثار نامناسب مورد اخیر باشد اما آن را باید به سرنوشت آن‌ها به صورت یک ترک فعل

۱ - عمید، حسن، فرهنگ عمید، تهران، امیرکبیر، ۱۳۷۸، ص ۴۱۱.

۲ - معین، محمد، فرهنگ معین، تهران، امیرکبیر، ۱۳۸۴.

۳ - مطهری، مرتضی، آزادی از نگاه شهید مطهری، تهران: انتشارات صدا، ۱۳۷۵، ص ۲۲۴.

۴ - مطلع، ناهید، فمینیسم در ایران، مجله زنان ش ۳۳، ۱۳۸۹، ص ۲۰.

تعریف نمود. به طور مثال، در کشور ما افراد معلول در صندلی چرخ‌دار، عملاً از اشتغال در حرفه وکالت و شرکت در محاکم به علت عدم مناسب‌سازی محیط محروم هستند. تبعیض مستقیم معمولاً به شکل تبعیض نهادینه می‌باشد. تبعیض نهادینه به روش‌ها یا کار شیوه‌هایی گفته می‌شود که در یک شرکت، نهاد و حتی جامعه در کل به شکل ساختاری ایجاد شده‌اند تا منجر به تأثیرات تبعیض‌آمیز شود. تبعیض نهادی می‌تواند به شکل ارادی و غیرارادی صورت گیرد که در این صورت از اصطلاح «تبعیض نهادینه شده» برای آن استفاده می‌شود. نمونه بارز تبعیض نهادینه شده، نظام تبعیض نژادی آپارتاید در آفریقای جنوبی است.

بنابراین تبعیض مستقیم به تبعیضی گفته می‌شود که با یک فرد بر مبنای زمینه منعی، به طور تبعیض‌آمیز برخورد می‌شود. نمونه بارز تبعیض مستقیم سیاست آپارتاید^۱ در آفریقای جنوبی و برده‌گی در آمریکا است. در روزگار قدیم مسئله رنگ پوست و اختلافات نژادی کوچک‌ترین اهمیتی نداشت، فی‌المثل به گواهی تاریخ، «برده‌داری» یکی از رسوم باستانی متداول در میان بیشتر ملت‌های جهان از جمله یونان، ایران و روم بوده است. قانون‌نامه‌ی حمورابی در حدود ۲۲۰۰ سال پیش از میلاد مسیح به مسئله‌ی برده‌داری و خرید و فروش غلام‌ها و کنیزان پرداخته است.

تبعیض روا یا اقدام مثبت و تبعیض ناروا

از واژه تبعیض دو مفهوم منفی (تبعیض ناروا) و مثبت (تبعیض روا) قابل برداشت است. مطابق مفهوم اول که با معنای اصطلاحی آن نیز بسیار نزدیک است، تبعیض عبارت است از جدایی و تفکیک. به بیانی بهتر، تبعیض ناشی از عناصر متفاوتی است که منجر به رفتاری متمایز می‌شود. معنای اول دارای بار منفی است. بدین نحو که تبعیض شامل مجزا ساختن

^۱ - این واژه امروزه در یک مقیاس بین‌المللی دارای معنا و مفهوم وسیعی است ریشه آپارتاید از واژه انگلیسی TRAPA یعنی جدائی و دوگانگی اخذ گردیده و معنای واقعی آن حکومت اقلیت بر اکثریت می‌باشد مانند حکومت‌های رودزیا و اتحادیه آفریقای جنوبی.

گروهی از گروه دیگر است با به‌کارگیری رفتاری ناشایست نسبت به گروه تفکیک شده. تبعیض در همین معناست که مورد تقبیح قرار گرفته است و گاه از سوی قانون‌گذاران فعل تبعیض‌آمیز، جرم انگاشته می‌شود. اما تبعیض همیشه جنبه منفی ندارد و در معنای دوشم مثبت است. در این معنا، تبعیض، اعطای امتیازاتی است به گروهی که در این یا آن حوزه ضعیف واقع شده است. سیاستی که در حمایت از معلولین، زنان و اقوام و اقلیت‌ها و... در پیش گرفته می‌شود، باید بر این محور قرار گیرد که از یک سو تبعیضات منفی از بین رود و از سوی دیگر تبعیضات مثبت به نفع افراد فوق‌الذکر لحاظ شود.

در برخی حوزه‌ها نظیر ناتوانی، در اقلیت بودن و درماندگی مهم‌ترین عنصر برای تحقق برابری، تبعیض مثبت یا اقدامات جبرانی است. حک دانلی در خصوص الزام به عدم تبعیض به بحث مدارا و حمایت برابر پرداخته و بیان می‌کند که مدارا، مستلزم تحمیل نکردن ناتوانی‌ها به افراد و متضمن یک تصمیم سیاسی اصولی در مورد عدم تحمیل سختی‌ها و مشقات بر افرادی است که به لحاظ اجتماعی مدت‌هاست مطرود مانده‌اند، حمایت برابر، مستلزم تلاش - های فعال برای تضمین برخورداری اعضای گروه‌های غیر برخوردار از حقوق برابر است که رسماً واجد آن هستند. حمایت برابر در اشکال قوی‌تر آن، اقدام مثبت و حتی برخی از انواع تبعیض معکوس، در پی آن است که اعضای گروه‌های مورد نظر، به ادغام و جذب کامل حقوقی و سیاسی جامعه نائل آیند.^۱ تبعیض مثبت سعی دارد با اصلاحاتی منطقی و منصفانه، فرصتی حقیقی برای غلبه بر زیان‌ها و آسیب‌های ساختاری که در خدمات‌رسانی به گروه‌های تحت حمایت ایجاد شده است، فراهم آورد؛ بدون آنکه هیچ تبعیض غیرقانونی رخ دهد.

در سال ۱۹۶۳ میلادی مجمع عمومی سازمان ملل متحد با صدور قطعنامه‌ای با اشاره به وجود تبعیضات قابل ملاحظه نسبت به زنان، از «کمیسیون مقام زن» تقاضا نمود تا اقدام به تنظیم متن اعلامیه‌ای به منظور رفع این‌گونه تبعیض‌ها نماید، که سرانجام متن پیشنهادی اعلامیه

۱ - دانلی، جک، «اعلامیه حقوق بشر: لیبرالیسم و اجماع متداخل بین‌المللی»، مجموعه مقالات دومین همایش بین‌المللی حقوق بشر، قم، دانشگاه مفید قم، ۱۳۸۴، ص ۷۳۵.

در ماه مارس سال ۱۹۶۶ میلادی به تصویب کمیسیون مزبور رسید و در همان سال در مجمع عمومی سازمان ملل متحد مطرح گردید و پس از بررسی جهت اعمال نقطه نظرات مجمع عمومی به کمیسیون رسیدگی به وضع زن اعاده شد و نهایتاً «اعلامیه رفع تبعیض از زن» پس از اعمال اصلاحات در بیست و دومین اجلاس مجمع عمومی ملل متحد مورخ هفتم نوامبر سال ۱۹۶۷ میلادی طی قطعنامه‌ای مورد تصویب واقع شد.

- مهم‌ترین نکاتی که در متن اعلامیه جهانی رفع تبعیض از زن آمده بدین قرار است:
- تأکید بر اتخاذ تدابیر و اقدامات لازم توسط دولت‌ها برای امحای عرف و عادات و مقررات و اعمال تبعیض‌آمیز علیه زنان و برقراری حمایت قانونی کافی از تساوی حقوق مردان و زنان خصوصاً با درج اصل تساوی حقوق در قانون اساسی کشورها و اجرای کامل مصوبات سازمان ملل متحد و سازمان‌های وابسته به آن.
 - تأمین شرایط مساوی برای حضور مساوی و بدون تبعیض زنان در انتخابات، رفراندوم‌ها و تصدی مناصب و مشاغل عمومی.
 - تضمین برخوردارى زنان از حقوق مساوی با مردان در امر تابعیت و عدم تحمیل تابعیت مرد بر زن.
 - تأمین کامل حقوق مدنی زنان مساوی با مردان خصوصاً در زمینه‌های حق تملک، تصرف در اموال خود، احراز مقام‌های قضایی و حق آزادی رفت و آمد.
 - تأمین اصل تساوی مقام شوهر و زن در امور مربوط به ازدواج و زناشویی.
 - لغو کلیه قوانین جزایی تبعیض‌آمیز علیه زنان.
 - مبارزه با معامله زنان و بهره‌برداری از آنان در جهت فحشا.
 - تأمین و تضمین حقوق مساوی با مردان در فراگیری تحصیلات در همه سطوح و برخوردارى از همه امکانات (مانند بورس تحصیلی و فرصت‌های مطالعاتی).
 - تأمین حقوق زنان نظیر مردان در زمینه حیات اقتصادی و سیاسی، مانند: حق تساوی دستمزد و رفتار مساوی در قبال کار با ارزش مساوی، استفاده یکسان از حقوق مربوط به کار،

برخورداری از مزایای بازنشستگی و بیماری و بیکاری و تأمین حق مسلم زنان در دوران بارداری و وضع حمل.

کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان^۱

در سال ۱۹۷۹ میلادی رفع تبعیض علیه زنان به تصویب سازمان ملل متحد رسید و تاکنون ۱۸۶ کشور به آن ملحق شده‌اند. کنوانسیون در ماده ۱۱ به امر اشتغال زنان پرداخته و به طور خلاصه می‌توان اهم مطالب آن را به شرح ذیل عنوان نمود: کنوانسیون ضمن الزام دول عضو در تضمین تساوی میان زن و مرد در امر اشتغال ایشان را متعهد به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب در امور ذیل می‌نماید: شناختن حق اشتغال به عنوان حق ذاتی تمامی افراد بشر^۲ استخدام یکسان^۳، تنوع شغلی و عدم محرومیت در انتخاب شغل^۴، تضمین سلامتی و ایمنی در کار^۵. کنوانسیون در خصوص اشتغال و ازدواج و بارداری زنان، دولت‌ها را موظف به تضمین موارد ذیل می‌نماید: اعمال اقدامات مناسب در خصوص ممنوعیت اخراج غیرقانونی زنان در بارداری و زایمان^۶، حفظ موقعیت شغلی به هنگام زایمان^۷، ارائه خدمات حمایتی جهت هماهنگی مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی^۸، و حمایت از زنان باردار در مشاغل سخت و زیان‌آور^۹. کنوانسیون در بند ۳ ماده ۱۱، تأکید می‌کند که قوانین حمایت‌کننده ذکر شده در این ماده باید هم‌گام با پیشرفت علم و تکنولوژی مورد بازبینی قرار گرفته و در صورت لزوم لغو

1 - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

۲ - قسمت «الف» بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

۳ - قسمت «ب» بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

۴ - قسمت «ج» بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

۵ - قسمت «و» بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

۶ - قسمت «الف» بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

۷ - قسمت «ب» بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

۸ - قسمت «ج» بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

۹ - قسمت «د» بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان.

یا تمدید شوند. در ایران، این کنوانسیون در سال ۱۳۸۲ پس از تصویب در مجلس شورای اسلامی، توسط شورای نگهبان رد شد و در حال حاضر نیز در مجمع تشخیص مصلحت نظام در دست بررسی است. از زمان تصویب کنوانسیون تاکنون همواره میان دو گروه موافق و مخالف الحاق ایران به کنوانسیون، بر سر تبیین مواضعشان، جدال و اختلاف بوده است. موافقان، ضمن حمایت از تساوی حقوق زن و مرد، الحاق را فرصتی مغتنم، جهت اصلاح پاره‌ای از قوانین تبعیض‌آمیز داخلی دانسته و قائل به پذیرش شرط، در موارد مغایرت کنوانسیون با نص صریح قرآن و شرع مقدس اسلام می‌باشند.^۱ مخالفان نیز معتقد به مغایرت مواد کنوانسیون با احکام شرعی و قوانین اساسی و عادی داخلی بوده و اساساً الحاق به کنوانسیون را غیرممکن می‌دانند.

نخستین گام در جهت ارتقاء برابری ماهوی زنان عبارت است از تعریف اصطلاح «تبعیض علیه زنان» در یک مفهوم وسیع و جامع در ماده ۱ کنوانسیون. این ماده مقرر می‌کند: «عبارت "تبعیض علیه زنان" در این کنوانسیون به هرگونه تمایز، استثناء (محرومیت) یا محدودیت بر اساس جنسیت که نتیجه یا هدف آن خدشه‌دار کردن یا لغو شناسایی، بهره‌مندی، یا اعمال حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و یا هر زمینه دیگر توسط زنان صرف‌نظر از وضعیت زناشویی ایشان و بر اساس تساوی میان زنان و مردان، اطلاق می‌گردد». چنین تعریفی از اصطلاح «تبعیض علیه زنان» طیف وسیعی از رفتارها اقدامات تبعیض‌آمیز را تحت پوشش خود قرار می‌دهد. به این معنی که در این راستا هرگونه رفتارهای تبعیض‌آمیز مستقیم و غیرمستقیم یا عمدی یا غیرعمدی ممنوع شده است. در این تعریف اشاره شده است که هیچ‌یک از دو وضعیت «جنسیت» و «زندگی زناشویی یا ازدواج» نمی‌تواند زمینه‌ای برای اعمال تبعیض علیه زنان باشند. به علاوه در برخی دیگر از مواد کنوانسیون رفع تبعیض اشاره شده است که وضعیت «مادری» و «بارداری» نیز نمی‌تواند منجر

^۱ - اختلاف اصلی کنوانسیون و قوانین ایران در باب اشتغال زنان در دیگر قوانین ایران است که به موجب آن‌ها استخدام بدون قید و شرط زنان در تمامی پست‌ها و مناصب مشاغل نظامی (ارتش، سپاه و نیروی انتظامی) محدودیت دارد.

به هیچ گونه تبعیضی علیه زنان شود. برای مثال می توان به بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون محو تبعیض اشاره نمود: به منظور جلوگیری از اعمال تبعیضات علیه زنان بر پایه ازدواج یا مادری (بارداری) و تضمین حق مؤثر آنان جهت کار، دولت های عضو اقدامات زیر را به عمل خواهند آورد:

الف ممنوعیت اخراج به دلیل بارداری یا مرخصی زایمان و تبعیض در اخراج بر اساس وضعیت زناشویی و اعمال مجازات هایی بدین منظور؛

ب صدور اجازه مرخصی زایمان با حقوق یا مزایای اجتماعی مشابه بدون از دست دادن شغل قبلی، ارشدیت یا مزایای اجتماعی؛

پ تشویق به ارائه خدمات حمایتی اجتماعی لازم به نحوی که والدین را قادر نماید تعهدات خانوادگی را با مسئولیت های شغلی و مشارکت در زندگی اجتماعی هماهنگ سازند، به خصوص از طریق ترغیب ایجاد و توسعه شبکه تسهیلاتی برای مراقبت از کودکان...».

کمیته رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان - که بر روند اجرایی کنوانسیون نظارت می کند - در توصیه نامه های عمومی خود بر این امر تصریح کرده است که دولت های عضو متعهد هستند به نوعی در مقررات داخلی خود تضمین نمایند که فعالان بخش خصوصی، مقررات کنوانسیون رفع تبعیض را نقض نخواهند کرد.^۱ این کمیته هم چنین در تفسیری که از مقررات کنوانسیون رفع تبعیض ارائه کرده است رویکرد مربوط به برابری ماهوی زنان در قبال مردان را تقویت می نماید، زیرا که به طور کلی مقررات حقوق بشر را با یک رویکرد جنسیتی فراگیر مورد توجه قرار داده است. برای مثال کمیته کشورهای عضو کنوانسیون را ترغیب می کند که ضوابط مربوط به پرداخت دستمزد برابر به زنان را در حقوق داخلی خود تصویب کنند.^۲

شیوه دومی که کنوانسیون رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، اصل برابری ماهوی زنان را تقویت می کند عبارت است از تأکید کنوانسیون بر انجام اقدامات ویژه یا تبعیض مثبت و پیش بینی های لازم جهت اصلاح وضعیت نامناسب زنان و تسریع در روند حصول برابری

1 - CEDAW, 'General Recommendation No 19, Violence against women' (1992) para 9.

2 - CEDAW, 'General Recommendation No 13: Equal remuneration for work of equal value' (1989) para 2.



ماهوی که در این راستا اقدامات کنوانسیون شامل اقدامات موقت و دائمی است. اقدامات موقت، اقداماتی هستند که برای جبران تبعیض‌هایی که در طول تاریخ علیه زنان صورت گرفت است پیش‌بینی شده‌اند. این اقدامات تا زمان جبران این تبعیض‌ها و به تعادل رسیدن وضعیت زنان ادامه خواهد یافت. در مقابل اقدامات دائمی، اقداماتی هستند که با توجه به وضعیت بیولوژیک خاص زنان پیش‌بینی شده‌اند و مختص به محدوده زمانی خاصی نیستند. بند ۱ ماده ۴ کنوانسیون بر اتخاذ تدابیر ویژه موقتی یا اقدام مثبت (تبعیض مثبت) توسط دولت‌های عضو که هدف آن تسریع مساوات بین مردان و زنان در عمل است، تأکید می‌کند. در توصیف این اقدامات باید گفت این اقدامات در واقع تلاش می‌کنند از طریق اصلاح تبعیض‌های جنسیتی که به‌طور تاریخی علیه زنان صورت گرفت است گاه در زمان حاضر نیز علیه آنان ادامه دارد، روند برابری عملی میان زنان و مردان را تسریع بخشند. در واقع هدف این اقدامات عبارت است از ایجاد تغییرات ساختاری، فرهنگی و اجتماعی ضروری برای تحقق یافتن برابری ماهوی زنان.^۱ این تدابیر ویژه موقت که «تبعیض مثبت» نامیده می‌شوند باید تا زمان رسیدن به برابری ماهوی زنان و هم‌چنین رسیدن به استانداردهای جداگانه برای زنان و مردان ادامه پیدا کنند. بنابراین اگر این اقدامات یا تدابیر ویژه «موقتی» توصیف شده‌اند اما ممکن است زمانی نسبتاً طولانی اعمال کردن آن‌ها ضرورت داشت باشد تا اهدافی که این اقدامات در راستای آن‌ها پیش‌بینی شده‌اند تحقق یابند. در مواد مختلفی از کنوانسیون محو تبعیض به تدابیر ویژه موقتی اشاره شده است. برای مثال می‌توان به ماده ۱۰ کنوانسیون در خصوص ارتقاء آموزش زنان اشاره نمود. کنوانسیون رفع تبعیض هم‌چنین بر اهمیت تدابیر ویژه دائمی نیز تأکید می‌کند. این تدابیر عبارت‌اند از پیش‌بینی رفتارهایی ویژه در برخورد با زنان با توجه به شرایط بیولوژیک خاص آن‌ها که متفاوت از مردان است. کنوانسیون محو تبعیض تأیید می‌کند این تدابیر، نباید به‌عنوان رفتارهای تبعیض‌آمیز به نفع زنان در نظر گرفته شوند. بند ۲ ماده ۴ کنوانسیون تصریح می‌کند اتخاذ تدابیر ویژه توسط دولت‌های عضو از جمله اقداماتی که در

1 - CEDAW, 'General Recommendation No 25: Article 4, paragraph 1, of the Convention (temporary special measures)' (2004).

این کنوانسیون برای حمایت از مادری منظور شده است، تبعیض آمیز تلقی نخواهد شد برای مثال در بند ج ماده ۱۱ کنوانسیون به «حق حفظ سلامتی و رعایت ایمنی در محیط کار» اشاره شده است. و یا به موجب بند ۲ ماده ۱۲ دولت‌های عضو موظف به ارائه خدمات مناسب در ارتباط با بارداری، بستری شدن برای زایمان دوران پس از زایمان، تضمین تغذیه کافی در دوران بارداری و دوران شیردهی در زمان اشتغال شده‌اند.

سومین شیوه‌ای که کنوانسیون از طریق آن برابری ماهوی زنان را ارتقا می‌بخشد عبارت است از ملزم کردن کلیه دولت‌های عضو کنوانسیون به تشخیص و اعلام دلایل اصلی نابرابری تبعیض علیه زنان در کشور خود. چنانکه اشاره شد، معمولاً در بسیاری از کشورها اعتقادات مذهبی و آداب رسوم فرهنگی برای طبیعی جلوه دادن جایگاه ثانوی زنان مورد استفاده یا به عبارت بهتر سوءاستفاده قرار می‌گیرند. این امر در واقع منجر به بازتولید سیستماتیک تبعیض علیه زنان می‌شود. به‌منظور مقابله با چنین مشکلی بند الف ماده ۵ کنوانسیون دولت‌های عضو را موظف کرده است اقدامات مناسبی را در خصوص تعدیل الگوهای اجتماعی و فرهنگی رفتاری مردان زنان به‌منظور از میان برداشتن تعصبات و کلیه روش‌های سنتی و غیره که بر تفکر پست‌نگری یا برترنگری هر یک از دو جنس یا نقش‌های کلیشه‌ای برای مردان و زنان استوار می‌باشد» به عمل آورند. چنین تعهداتی در سایر مواد کنوانسیون نیز به چشم می‌خورد. از جمله می‌توان به تعهد دولت‌ها بر حذف کلیشه‌های جنسیتی از برنامه‌های کتاب‌های درسی (بند پ ماده ۱۰ کنوانسیون محو تبعیض علیه زنان) و هم‌چنین بی‌اعتبار قلمداد کردن کلیه قراردادها و اسناد خصوصی که دارای اثر قانونی بوده و در جهت محدود کردن اختیارات و اهلیت قانونی زنان هستند (بند ۳ ماده ۱۵ کنوانسیون محو تبعیض علیه زنان) اشاره نمود. به‌علاوه بند ب ماده ۵ کنوانسیون، تعهدات بیشتری برای دولت‌های عضو در خصوص تغییر دادن کلیشه‌های جنسیتی در خانواده پیش‌بینی کرده است. این بند مقرر داشته است دولت‌های عضو موظف هستند به حصول اطمینان از این‌که آموزش خانواده شامل درک صحیح از وضعیت مادری به‌عنوان یک وظیفه اجتماعی و شناسایی مسئولیت مشترک زنان و مردان در پرورش و تربیت کودکان خود، باشد.



بررسی مقاله‌نامه‌های شماره ۴، ۴۱ و ۸۹ و ممنوعیت کار در شب برای زنان

حمایت از زنان در ممنوعیت کار به هنگام شب یکی از نخستین خواسته‌هایی بود که در مقررات بین‌المللی نیز منعکس شده است. مقاله‌نامه شماره ۴ مصوب ۱۹۱۹ میلادی، مقاله‌نامه شماره ۴۱ مصوب ۱۹۳۴ میلادی و مقاله‌نامه شماره ۸۹ مصوب ۱۹۴۸ میلادی و نیز توصیه‌نامه شماره ۱۳ مصوب ۱۹۲۱ میلادی ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های خاصی را در این خصوص مقرر داشته است. مقاله‌نامه شماره ۴ مصوب ۱۹۱۹ مقرر می‌دارد که زنان صرف‌نظر از سن آن‌ها نباید در مؤسسات صنعتی اعم از عمومی یا خصوصی در ساعات شب کار گمارده شوند.^۱ مواردی که به‌طور استثنایی مجاز می‌باشد مربوط به کارهای خانوادگی، مواد فورس ماژور (قوه قاهره) و فعالیت‌های ضروری است که بر روی مواد حساس یا موادی که سریعاً فاسد می‌شوند باید انجام گیرند. هم‌چنین در مواردی که تحت تأثیر فصول یا اوضاع و احوال استثنایی، فعالیت شبانه زنان ضرورت پیدا می‌کند و نیز در مناطقی که به دلایل جوی کار روزانه زیان‌آور است، طبق این مقاله‌نامه، اشتغال زنان در شب مجاز می‌باشد. نزدیک به ۶۰ دولت این مقاله‌نامه را تصویب نموده‌اند اما عدم انعطاف در زمینه ممنوعیت کار شبانه زنان سبب شده که دولت‌های دیگر از تصویب آن خودداری کنند. این عدم انعطاف باعث بروز مشکلاتی در اجرای مقاله‌نامه شد.

مقاله‌نامه شماره ۴۱ ضمن حفظ اصل ممنوعیت کار زنان در شب و درج سایر مقررات مندرج در مقاله‌نامه شماره ۴، از نظر محاسبه فاصله زمانی کار شبانه انعطاف بیشتری دارد. بدین معنی که در مورد مفهوم شب هر چند اساساً آن را شامل یازده ساعت پی در پی می‌داند اما تخلف از این اصل را به‌صورت موقت (مانند محدود کردن مدت ممنوعیت به ۱۰ ساعت که باید فاصله بین ۱۰ شب و ۵ صبح را در برگیرد) جایز می‌داند. مهم‌ترین تفاوت مقاله‌نامه این است که زنانی را که در مشاغل مدیریت هستند و معمولاً به کار یدی مشغول نمی‌باشند، از

^۱ - این مقاله‌نامه واژه «شب» را این‌گونه تعریف نموده است: «دوره‌ای که دست کم یازده ساعت متوالی می‌شود و در فاصله میان ۱۰ شب و ۵ صبح قرار گیرد».

شمول ممنوعیت مستثنی کرده است. سی و هشت دولت مقاله‌نامه را تصویب کرده‌اند. با همه این احوال، مقاله‌نامه شماره ۴۱ نیز مورد انتقاد قرار گرفت و با تجدیدنظر در آن، مقاله‌نامه شماره ۸۹ در سال ۱۹۴۸ مورد تصویب قرار گرفت.

مقاله‌نامه شماره ۸۹ در زمینه تعریف دوره شب، آزادی بیشتری به دولت‌ها می‌دهد و از این نظر نسبت به مقاله‌نامه‌های قبلی قابل انعطاف‌تر است. بدین ترتیب برابر ماده ۲ مقاله‌نامه واژه شب به معنای مدتی است که دست‌کم شامل یازده ساعت متوالی بوده و دست‌کم هفت ساعت متوالی از ساعات بین ۱۰ شب تا ۷ صبح را در برگیرد. تعیین این فاصله و نیز تغییر آن در مورد مناطق، صنایع، کارگاه‌ها یا رشته‌هایی از صنایع با مقام صلاحیت‌دار هر کشور است. البته این مقام قبل از تصمیم‌گیری در مورد تعیین ساعات شب که دیرتر از ساعت ۱۱ شب شروع شود باید با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مربوط مشورت کند. این مقاله‌نامه همانند مقاله‌نامه شماره ۴۱ شامل زنان شاغل در پست‌های مدیریت نمی‌شود. اما علاوه بر آن زنانی را هم که در بخش خدمات بهداشتی و رفاه عمومی کار می‌کند و معمولاً کار یدی انجام نمی‌دهند از شمول خود مستثنی نموده است.

مطابق مقررات بین‌المللی کار زنان در کارگاه‌های صنعتی، خصوصی یا عمومی حداقل به مدت یازده ساعت که بین ساعات ده شب تا پنج صبح جز آن است، ممنوع شده است. ولی مشاغلی چون مدیریت خدمات بهداشتی و رفاه عمومی از قاعده فوق مستثنی است. فلسفه ممنوعیت کار در شب برای زنان از جهت ملاحظات خانوادگی و اخلاقی (به‌خصوص در کارهای مختلط) می‌باشد.

جایگاه زنان در مقررات اشتغال در حقوق ایران

در حقوق ایران تلاش‌های قابل توجهی برای افزایش عدالت در حوزه کار زنان و همسو شدن با اسناد و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی صورت گرفته است که از جمله می‌توان به اختصاص امتیازات خاص به زنان باردار و مادران پس از زایمان اشاره کرد، اما به‌رغم تأکیدات قانونی که صراحتاً در متن قانون کار ذکر شده است، بسیاری از کارفرمایان از انجام تعهدات قانونی خودسر

باز می‌زند؛ به طوری که گفته می‌شود در حال حاضر درصد ناچیزی از کارفرمایان قوانین مربوط به اشتغال زنان را اجرا می‌کنند. با این حال نتایج نظرسنجی در مورد تبعیض مثبت و پیش‌بینی برخی تسهیلات ویژه برای زنان کارگر در مورد چگونگی تأثیر اجرای مواد قانونی هفتاد و پنج الی هفتاد و هشت قانون فعلی کار در خصوص تسهیلات ویژه برای زنان کارگر بر اشتغال، حکایت از آن دارد که ۱/۴۸ درصد از مدیران آن را موجب کاهش اشتغال و ۳/۴۰ درصد کارگران این تسهیلات را موجب افزایش اشتغال می‌دانند.^۱ در قوانین موضوعه، به شیوه‌های متفاوت به اقدامات مثبت برای زنان اشاره شده است که در این مقاله به ده مورد آن می‌پردازیم.

۱ - حمایت از زنان در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران علاوه بر اینکه اشتغال را از حقوق اولیه و طبیعی زنان می‌داند، آنان را در انتخاب هر شغلی که مخالف اسلام نباشد آزاد دانسته و دولت را به تأمین شرایط و فراهم آوردن امکانات لازم برای اشتغال بانوان موظف می‌کند، نیز بر مالکیت زنان در کسب و کار و مشروعشان تأکید می‌ورزد تا زمینه حضور گسترده زنان در عرصه‌های کار و تلاش و فعالیت‌های اقتصادی، فراهم گردد. مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تحت عنوان زن در قانون اساسی که بیانگر تبعیض مثبت در قبال مردان است مقرر می‌دارد: «زنان به دلیل ستم بیشتری که تاکنون از نظام طاغوتی متحمل شده‌اند، استیفای حقوق آنان بیشتر خواهد بود ... زن در چنین برداشتی از واحد خانواده، از حالت شیء بودن و یا «ابزار کار» بودن در خدمت اشاعه مصرف‌زدگی و استثمار خارج شده و ضمن بازیافتن وظیفه خطیر و پرارج مادری در پرورش انسان‌های مکتبی پیش‌آهنگ و خود هم‌رزم مردان در میدان‌های فعال حیات می‌باشد ...»^۲.

^۱ - نوبخت، محمدباقر، نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران، مجله راهبرد، شماره ۵۷، زمستان ۱۳۸۹، صص ۶۲-۳۵.

^۲ - جایگاه زن در قانون، دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری، زمستان ۱۳۷۳، گزینش موارد اشتغال.

بند ۹ از اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» تأکید دارد. اصل بیستم قانون اساسی مقرر می‌دارد: استفاده مساوی از تمام فرصت‌های شغلی موجود در جامعه، از جمله حقوق اقتصادی و اجتماعی زنان محسوب شده که اصل بیستم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز بدان اشاره دارد: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانونی قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردار می‌گردند.» اصل بیست و یکم مقرر می‌دارد: «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد:

- ۱- ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او؛
- ۲- حمایت مادران بخصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند و حمایت از کودکان بی‌سرپرست؛
- ۳- ایجاد دادگاه صالح برای حفظ کیان و بقای خانواده؛
- ۴- ایجاد بیمه خاص بیوه‌گان و زنان سالخورده و بی‌سرپرست؛
- ۵- اعطای قیومیت فرزندان به مادران شایسته در جهت غبطه آن‌ها در صورت نبود ولی شرعی.»

مطابق اصل بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران دولت موظف به ایجاد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل برای همه افراد» گردیده است. بند ۲ اصل چهل و سوم مقرر می‌دارد: «تأمین شرایط کار و امکانات اشتغال برای همه به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند، ولی وسایل کار ندارند». برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه‌کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسانی در جریان رشد، تأمین شرایط و امکانات کار را برای همه افراد جامعه از جمله زنان ضروری می‌داند. اصل چهل و ششم نیز مقرر می‌دارد: «هر کس مالک حاصل کسب و کار مشروع خویش است و هیچ‌کس نمی‌تواند به‌عنوان مالکیت نسبت به کسب و کار خود امکان کسب و کار را از دیگری سلب کند.»



۲ - ممنوعیت کارهای سخت برای زنان

انجام کارهای سخت و سنگین، که متناسب با وضعیت فیزیکی و روحی زنان نیست، در واقع ستم بر آنان است. تجویز کارهای سنگین و طاقت‌فرسا، که خارج از توان زنان است، نه تنها خدمت به زنان نیست، بلکه ظلمی نابخشودنی در حق آنان خواهد بود. در مقاله‌نامه‌های متعدّد بین‌المللی، کارهای سخت و زیان‌آور برای زنان ممنوع شده است.^۱ از جمله، برابر مقاله‌نامه ۴۵، مصوب سال ۱۹۳۹ هیچ زنی در هر سنی که باشد، نباید در کارهای زیرزمینی و معادن به کار گمارده شود. نیز در ماده ۷۵ قانون «کار» مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ آمده است: انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور، حمل بار بیشتر از حدّ مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای زنان ممنوع است. دستورالعمل و تعیین میزان این‌گونه موارد با پیشنهاد شورای عالی کار، به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید. آیین‌نامه مربوط به این ماده، بلند کردن، پایین نهادن، حمل و جابه‌جایی اشیا از نقطه‌ای به نقطه دیگر توسط یک نفر و به‌وسیله دست و بدون به‌کارگیری هرگونه ابزار مکانیکی توسط زنان را ممنوع دانسته است. ماده ۳ این آیین‌نامه نیز حمل بار متعارف برای کارگر زن را حدود ۲۰ کیلوگرم می‌داند، اما در صورتی که کارگر زن کمتر از هجده سال (نوجوان) باشد، وزن مجاز حدود ۱۰ کیلوگرم است.^۲ نکته‌ای که در اینجا باید اشاره نمود ممنوعیت کار شبانه برای زنان است. با اینکه در مقاله‌نامه‌های بین‌المللی قدیمی به اصل ممنوعیت کار شبانه و مستثنیات آن اشاره شده است.^۳ اگر چه به این مورد در مقاله‌نامه‌های جدید اشاره نشده؛ البته به برخی از مصادیق شغل‌های شب زنان اشاره شده است. اما در قانون ایران به مشاغلی که دارای شیفت شب می‌باشند، مانند: پزشکان، پرستاران و... که مستثنیات این ممنوعیت هستند، اشاره نشده است. در سال ۱۳۶۹ با تصویب

۱ - مقاله‌نامه ۱۲۷، مصوب ۱۹۶۷ و مقاله‌نامه ۴۵، مصوب ۱۹۳۵.

۲ - عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، ج ۲، سمت، تهران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۳.

۳ - مقاله‌نامه شماره ۴، مصوب ۱۹۱۹؛ شماره ۴۱، مصوب ۱۹۳۴؛ شماره ۸۹، مصوب ۱۹۴۸.

قانون کار در مجمع تشخیص مصلحت نظام، ممنوعیت کار شبانه زنان لغو گردید.^۱ با وجود اینکه در ماده ۷۵ ق.م. مصوب مجلس شورای اسلامی مورخ ۱۳۶۷/۷/۲؛ انجام کار شب را برای کارگران زن به استثنای امور بهداشتی، درمانی و فرهنگی و نظایر آن ممنوع اعلام کرده بود. به نظر می‌رسد با توجه به ملاحظات اخلاقی و سیاسی جامعه ایران، حذف این ماده قابل تأمل است.^۲ برخی این‌گونه تحلیل می‌کنند که عدم ممنوعیت کار شبانه همگام با تحولات بین‌المللی می‌باشد.^۳ اگرچه ممنوعیت کار شبانه برای زنان، حذف یک امتیاز ضروری برای حفظ زندگی خانوادگی زنان می‌باشد.

۳ - مرخصی زایمان

ماده ۷۶ نیز مقرر می‌دارد: مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً^۴ ۹۰ روز است و حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود. در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق‌السعی کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می‌نماید.^۴ هم‌چنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آن‌ها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، و مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.^۵

^۱ - علویان، سید محمد رضا: «کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار»، انتشارات روشنگران، چ اول، ۱۳۸۱، ص ۲۲۶.

^۲ - هاشمی، محمد، «نگرش بر قانون کار جدید جمهوری اسلامی ایران»، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، ۱۳۷۰، تهران، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ص ۹۹.

^۳ - واسعی زاده، مرتضی: «موازن بین‌المللی کار» چ اول، ۱۳۷۷، ص ۸۸.

^۴ - ماده ۷۷ قانون «کار» مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹.

^۵ - ماده ۷۸ قانون «کار» مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹. فقدان ضابطه عینی برای الزام کارفرما نسبت به ایجاد مهدکودک در قانون کار دیده می‌شود، اگر قرار باشد واقعاً کارفرما ملزم به ایجاد مهد کودک باشد، باید تعداد کودکان و سن آنها در قانون تأسیس مهدکودک‌ها ذکر شود. چنانکه مثلاً اگر تعداد کودکان کارگران ۱۵ طفل و همگی زیر ←

آیین‌نامه اجرای این قانون در مردادماه سال ۱۳۷۰ به تصویب رسید. بر این اساس، کارفرما در کارگاه‌هایی با بیش از ۱۰ نفر کارگر که تعداد فرزندان آن‌ها از ۵ کودک بیشتر باشد، باید محلی را در قسمتی از کارگاه یا جایی نزدیک به آن برای نگهداری فرزندان زنان کارگر ایجاد کند. در این محل کودکان زیر ۷ سال نگهداری می‌شوند. هم‌چنین، در این آیین‌نامه مواردی همچون دایر بودن مهدکودک در نوبت دوم شیفت کاری، اجازه تأسیس مرکز مشترک و این‌که هزینه‌های مرکز بر عهده کارفرماست، اشاره شده است. از سال ۱۳۸۶ بر اساس دستور ریاست جمهوری وقت مطابق اصل ۴۴ قانون اساسی خدمات دولتی به بخش خصوصی واگذار شد که مهدکودک‌ها نیز شامل این خدمات می‌شدند. پس از این اتفاق، برخی ادارات که مادران شاغل دارای فرزند زیر ۷ سال داشتند به‌صورت خودگردان اقدام به ایجاد محیطی در محل کارشان کردند. برخی مهدکودک‌ها نیز که نزدیک به محل کار مادران بودند هزینه‌ها را تقسیم کرده و به‌صورت پیمانکار عمل نمودند.

در قانون دیگری با عنوان «قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴» که در سال ۱۳۸۶ نیز اصلاحاتی در آن صورت گرفته است، برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند اعم از شاغلین بخش‌های دولتی یا غیردولتی، ۶ ماه مرخصی زایمان در نظر گرفته شده است. در ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی که در سال ۷۴ به تصویب رسید، مرخصی زایمان تا ۳ فرزند برای مادرانی که فرزند خود را شیر می‌دهند در بخش‌های دولتی و غیردولتی ۴ ماه در نظر گرفته شده بود. سال ۱۳۸۶ این ماده از قانون در مجلس شورای اسلامی اصلاح شد و مدت زمان ۴ ماه به ۶ ماه افزایش یافت. در دولت دهم بحث افزایش مرخصی زایمان به ۹ ماه مطرح شد و لایحه اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده به تصویب مجلس رسید که در تبصره ۲ ماده واحده آن آمده بود مرخصی زایمان مادران ۹ ماه است و همسر آن‌ها نیز از دو هفته مرخصی

← ۶ سال باشند؛ کارفرما ملزم به ایجاد آن گردد و در غیر این صورت کمک هزینه نگهداری اطفال در مهد کودک به مادران شاغل داده شود. در قانون کار این موارد مورد توجه قرار نگرفته است.

اجباری برخوردار می‌شود، اما این مصوبه به دلیل بار مالی آن با مخالفت شورای نگهبان مواجه شد. پس از آن مجلس در اصلاحیه‌ای عبارت «مکلف» را به «مجاز» تغییر داد و دستگاه‌ها را مجاز دانست با توجه به ظرفیت مالی خود به کارمندان خود مرخصی ۹ ماهه زایمان دهند که شورای نگهبان نیز با این اصلاحیه موافقت کرد. باین حال، دولت دهم طی بخشنامه‌ای داخلی دستگاه‌ها را مکلف کرد با توجه به بودجه‌ای که در اختیار دارند مرخصی ۹ ماهه زایمان را برای کارمندان زن خود لحاظ کنند. در ابتدای دولت یازدهم بخش‌نامه‌های داخلی دولت قبل مسکوت اعلام شد تا مورد بررسی قرار گیرند و بعد از این بررسی طبق گفته شهیندخت مولاوردی؛ معاون امور زنان و خانواده رییس‌جمهور، قرار شد این بخش‌نامه اجرایی شود. آن‌طور که شنیده‌ها حاکی است برخی از دستگاه‌ها این بخش‌نامه را اجرایی کرده‌اند.

علاوه بر مرخصی ۹ ماهه در دولت دهم خبرهایی مبنی بر مرخصی ۳ ساله زایمان زنان شاغل نیز شنیده شده بود. سال ۹۱ مرکز امور زنان و خانواده وقت اعلام کرده بود که قرار است زنان شاغل پس از استفاده از مرخصی دوره زایمان، بتوانند سه سال از مرخصی بدون حقوق با بیمه استفاده کنند. بر اساس این طرح که در راستای سیاست‌های افزایش جمعیت مطرح شده بود، زنان شاغل می‌توانند تا سه سال بعد از مرخصی زایمان به صورت دورکاری در منزل حضور داشته باشند.

نکته‌ای که لازم به یادآوری است این است که با توجه به ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی میزان کمک بارداری به زنانی که از مرخصی زایمان استفاده می‌کنند^۱، معادل دوسوم مزد آنان بوده و حداکثر به مدت ۱۲ هفته قبل و بعد از زایمان پرداخت می‌شود. بنابراین در تمام طول

^۱ - طبق ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی، کارگر زنی که در طول مدت یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد، می‌تواند از کمک‌های زیر استفاده کند:

الف. کمک بارداری: بیمه‌شده در صورت عدم اشتغال به کار می‌تواند از کمک بارداری معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه‌شده برای مدت دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از وضع حمل بدون کسر سه روز اول استفاده کند.
ب. معاینات طبی و معالجات لازم قبل از وضع حمل و حین زایمان: معاینات طبی و معالجات قبل و بعد از حمل شامل هرگونه معاینه و معالجه و مداوا و بستری شدن در زایشگاه‌ها و بیمارستان‌های سازمان‌های بیمه‌های اجتماعی یا وابسته به آن سازمان است.



دوره شش ماهه به کارگر زن، حقوق تعلق نمی‌گیرد و عملاً در بخشی از مدت مرخصی زایمان، کارگر زن، دریافتی نخواهد داشت؛ از این رو لازم است مقررات تأمین اجتماعی با توجه به مدت شش ماهه مرخصی، تغییر یابد و زنان در طول دوران مرخصی از دریافت مقرری محروم نگردند.

۴ - مرخصی شیردهی

در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک، پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود. و در قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران شیرده که سال ۷۴ به تصویب رسید، مصوب شد که مادران مجازند روزی یک ساعت از وقت اداری خود را به تغذیه کودکانشان با شیر خود اختصاص دهند که این وقت جزو ساعت کاری آن‌ها محسوب می‌شود و نیازی به اخذ مرخصی ندارند. در تبصره ۱ ماده ۳ قانون آمده بود مادران شیرده پس از مرخصی زایمان خود در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک، روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند. در اصلاحیه ماده ۳ این قانون که در سال ۱۳۸۶ در مجلس به تصویب رسید، میزان مرخصی شیردهی زنان شاغل از ۲۰ ماهگی کودک تا ۲۴ ماهگی او افزایش یافت.

در ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون ترویج تغذیه با شیر مادر آمده بود که مادران می‌توانند حداکثر از یک ساعت مرخصی ساعتی در روز استفاده کنند و برحسب نیاز کودک، مرخصی مزبور را حداکثر در ۳ نوبت استفاده کنند، اما در اصلاحیه ماده ۶ آیین‌نامه که در سال ۸۳ به تصویب هیئت وزیران رسید، مدت مرخصی ساعتی برای مادران دارای فرزند دوقلو و بالاتر به میزان دو ساعت در نظر گرفته شده بود.

در سال ۹۰ لایحه اصلاح قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی به صورت پیشنهاد مشترک مرکز امور زنان و خانواده و وزارت بهداشت، درمان و

آموزش پزشکی وقت تدوین و به هیئت دولت ارائه شد. در این لایحه پیش‌بینی شده بود ساعت شیردهی برای مادرانی که نوزادشان هنوز یک ساله نشده است، ۲ ساعت و برای کودکان بالای یک سال تا ۲ سال، ۱ ساعت در نظر گرفته شود. این لایحه با طرح پیشنهادی مجلس برای افزایش جمعیت هم‌پوشانی داشت و مدت‌ها پس از تصویب طرح مجلس در خصوص افزایش مرخصی زایمان، به خانه ملت ارسال شد، اما در سایه این موازی کاری، دستگاه‌ها مجاز به اجرای این مصوبه شدند نه مکلف، و طرح مورد بررسی مجلس قرار نگرفت. بر اساس این قانون کارفرمایان موظف هستند امنیت شغلی زنان شاغل را در مدت شیردهی تأمین کنند و نباید شرایطی فراهم شود که مرخصی شیردهی تهدیدی برای شغل مادران محسوب شود. این در حالی است که در صورت سرپیچی کارفرما از قانون و شکایت زن شاغل، امنیت شغلی او به خطر می‌افتد و عملاً نمی‌تواند از کارفرمای خود شکایت کند.

۵ - قانون اشتغال نیمه‌وقت زنان

اشتغال نیمه‌وقت زنان یک اقدام مثبت در حق زنان به شمار می‌رود. این تبعیض مثبت تعارض (پارادوکس) اشتغال زنان در خانه و اجتماع را حل می‌کند. نخستین فایده توسعه این‌گونه مشاغل آن است که فرصت‌های شغلی به شکل عادلانه‌ای بین جویندگان کار تقسیم می‌شود و به کاهش بیکاری زنان در کوتاه‌مدت کمک بسیار می‌کند. فایده دیگر این است که زنان می‌توانند بین فعالیت‌های غیربازاری (مانند نگهداری از کودک و تحصیل) و کار در بازار توازن و تعادل برقرار سازند و به تحکیم بنیان خانواده کمک کنند. هم‌اکنون شمار بسیاری از زنان شاغل در کشورهای صنعتی به کار نیمه‌وقت اشتغال دارند.^۱ این موضوع افزون بر آن‌که منافع کارفرما^۲ را برای دستیابی به بازار کار زنانه تأمین می‌کند، رضایت خاطر قشرهای

۱ - کاستلز، مانوئل، عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ، ترجمه حسن چاوشیان، ج ۲، چ ۳، طرح نو، تهران، ۱۳۸۲، ص ۲۱۴.

۲ - یکی از فواید توسعه مشاغل پاره وقت و مشارکتی برای کارفرمایان این است که بنگاه‌ها می‌توانند به قدر نیاز، نیروی کار استخدام کنند و از خدمات آن‌ها بهره‌برند و به این ترتیب از تحمل کل هزینه نیروی کار تمام وقت

پرشمارای را نیز در پی دارد. براد برون در تحقیقات خود متوجه شد که کار نیمه‌وقت زنان باعث می‌شود زنان وقت بیشتری را برای هم‌صحبتی با شوهر و ایفای نقش مادری داشته باشند، و از سوی دیگر، نسبت به امور مالی نگرش‌های واقع‌بینانه‌تری دارند و خانواده و آسایش آن را به درآمد مالی ترجیح می‌دهند.^۱

بر اساس کنوانسیون ۱۷۵ سازمان بین‌المللی کار، کار پاره‌وقت چنین تعریف شده است: هر فرد شاغلی که ساعت نرمال کارش در مقایسه با همکار تمام‌وقتش کمتر باشد.^۲ از آنجا که ساعت کار نرمال بر اساس نوع شغل یا فعالیت، و در کشورهای مختلف، متفاوت است، این تعریف در کشورهای گوناگون و برای فعالیت‌های متفاوت قابل استفاده است. مجلس شورای اسلامی قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان را در آذر ۱۳۶۲ در مورد زنان شاغل در نهادهای دولتی به تصویب رسانید. قانون نحوه اجرای این قانون در فروردین ۱۳۶۴ به تصویب رسید. اصل قانون از آن پس چند بار اصلاح شده است که آخرین بار آن در سال ۱۳۸۹ بود. این قانون، همان‌طور که از عنوان آن برمی‌آید، به زنان اجازه می‌دهد برای کار نیمه‌وقت درخواست بدهند. یکی از اصلاحات این قانون کار به مدت سه چهارم تمام‌وقت را مجاز کرده است.

اجتناب می‌ورزند. هم‌چنین، در وضعیتی که قانون کار اجازه تعدیل نیروی کار را نمی‌دهد، در دوره‌های رکود اقتصادی، و در نتیجه کاهش مشاغل، تقسیم مشاغل موجود به صورت پاره وقت و مشارکتی بین نیروی کار می‌تواند راه‌حلی کمکی برای کارفرمایان به شمار آید. از سوی دیگر، با گسترش و رونق بازار، کارفرمایان می‌توانند با استخدام نیروی کار پاره وقت و افزایش زمان تولید، ظرفیت‌های تولیدی خود را افزایش و به نیازهای بازار پاسخ دهند. بنابراین از توسعه مشاغل پاره وقت و مشارکتی می‌توان به منزله ابزاری برای انعطاف‌پذیر کردن بازار کار نیز بهره جست.

^۱ - موسوی، یعقوب، تعارض (پارادوکس) اشتغال زنان در خانه و اجتماع، طرح، مرکز امور زن و خانواده،

تهران، ۱۳۸۴، ص ۶۵.

^۲ - 1. ILO; Convention 175 and Recommendation 182 Concerning Part-Time Work; (1994).

آخرین اصلاح در سال ۱۳۸۹ بهره‌گیری از مقررات آن را برای زنان دارای کودکان معلول آسان‌تر کرد^۱.

در ماده یک این قانون آمده است: در اجرای بندهای ۱ و ۲ از اصل ۲۱ قانون اساسی، بانوان کارمند رسمی وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و نیروهای مسلح در صورت موافقت بالاترین مقام مؤسسه می‌توانند از خدمت نیمه‌وقت استفاده کنند. بر اساس این قانون به کارمندانی که از این امکان استفاده کنند، نصف حقوق ثابت و مزایای شغلی تعلق می‌گیرد. همچنین سنوات این کارمندان از لحاظ سابقه لازم برای بازنشستگی به‌طور کامل محسوب می‌شود، اما میزان حقوق بازنشستگی این افراد به‌صورت نیمه‌وقت محاسبه خواهد شد. از سوی دیگر، مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زایمان برای بانوان مشمول خدمت نیمه‌وقت مانند کارمندان تمام‌وقت است، اما در این مدت از لحاظ حقوق و مزایا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه‌وقت خواهد بود.^۲ شرایط و ویژگی‌های استفاده از این قانون به اجمال بیان می‌شود: - «بانوان کارمند رسمی و ثابت مؤسسات و شرکت‌های موضوع قانون هستند. لذا کارمندان پیمانی و غیرثابت مشمول این قانون نمی‌شوند» (ماده ۶).

- «موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع لازم است. همچنین ساعات کار کمتر از نصف ممنوع است ولی بیشتر از نصف نیز ممکن است» (ماده ۱).
- «حداقل مدت زمان استفاده یک سال است» (ماده ۵).

^۱ - قانون راجع به خدمت نیمه وقت بانوان و اصلاحات بعدی آن، وبگاه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۰ آذر ۱۳۶۲، قابل جستجو در:

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/92837>;

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/782104>;

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/90820>;

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/91056>;

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/782104>

^۲ - مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه وقت بانوان

مصوب دهم آذر ماه ۱۳۶۲، تاریخ امضا: ۱۳۶۴/۱/۲۴ تاریخ انتشار: ۱۳۶۴/۰۲/۰۳ شماره پرونده: ۸۰۷/۲

روزنامه: ۱۶۹۴، دوره: ۲، شماره جلد: ۱، شماره صفحه: ۱۴۴.



آثار خدمت نیمه‌وقت نیز عبارتند از:

- «تقلیل ساعات کار تا نصف» (ماده واحده)؛
- «نصف شدن حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و مزایا» (ماده ۳)؛
- «احتساب سنوات کامل برای بازنشستگی تا سه سال، به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه» (ماده ۷ و تبصره آن)؛
- «مرخصی استعلاجی و زایمان مانند کارکنان تمام‌وقت» (مواد ۸-۹)؛
- «استخدام و اشتغال در دستگاه‌های دیگر» (مواد ۱۳-۱۴)؛
- «پرداخت اضافه کار ساعتی و روزانه مانند کارکنان تمام‌وقت» (ماده ۱۵)؛

با توجه به موارد فوق باید به این نکته توجه کرد که قانون خدمت نیمه‌وقت زنان مختص شاغلان زن رسمی و ثابت دستگاه‌های دولتی است؛ در حالی که شاغلان زن پیمانی را در بر نمی‌گیرد. امروزه که شمار شاغلان پیمانی در دستگاه‌های دولتی افزایش یافته است، ضرورت تجدید نظر در این زمینه ملموس است. از سوی دیگر، در بخش غیردولتی، قانون کار در خصوص خدمت نیمه‌وقت بانوان سکوت کرده و تنها یک ماده از قانون کار به مشاغل نیمه‌وقت پرداخته است. بنابر ماده ۳۹، مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود. با توجه به سکوت قانون کار در بسیاری از موارد ناظر به اشتغال پاره‌وقت، قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان کمتر مورد موافقت کارفرمایان کارخانه‌ها و مؤسسات خصوصی واقع گردیده و این امر مانع اثربخشی قانون یاد شده در زمینه افزایش مشارکت اقتصادی و اشتغال زنان است.

۶ - اقدام مثبت برای زنان در قانون استخدام کشوری مصوب ۶۸/۱۲/۱۳

با توجه به قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۶۸/۱۲/۱۳ و اصلاحیه‌های بعدی نشان می‌دهد، شرایط مربوط به سنوات بازنشستگی زنان

مستخدِم کمتر از مردان تعیین شده است. بنابر بند ب از تبصره ۱ ماده ۲ قانون فوق، مستخلمین رسمی زن با ۲۰ سال سابقه خدمت می‌توانند، با موافقت دستگاه دولتی بازنشسته شوند. در حالی که مردان به شرط داشتن ۵۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت، می‌توانند بازنشسته شوند. باید توجه داشت که بند ب تبصره ۱ بر اساس مصوبه ۱۳۷۰/۱۰/۳ اصلاح شده است. هم‌چنین اقدام مثبت دیگری که می‌توان برای زنان در قوانین استخدام مشاهده نمود تفاوت در کمک‌هزینه عائله‌مندی میان مردان و زنان است. تبصره ۱ از ماده ۹ قانون اصلاح نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۰/۱/۲۲، آمده است: «مستخدِمان زن شاغل یا بازنشسته که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد برخوردار می‌شوند». در حالی که مستخدِمین مرد شاغل و بازنشسته که دارای همسر دایم و اولاد باشند، از این کمک‌هزینه برخوردار می‌شوند. هم‌چنین در ادامه تبصره آمده است: «اگر این زنان مجدد ازدواج کنند در صورتی که برابر حکم دادگاه حضانت فرزندان و نفقه آنان به عهده زن قرار گیرد از کمک هزینه اولاد برخوردار می‌شوند». با وجود اینکه برابر احکام دادگاه و مقررات قانون مدنی، حضانت اطفال به مادر سپرده می‌شود؛ ولی نفقه به عهده پدر باقی می‌ماند. همین‌طور کمک هزینه عائله‌مندی اولاد برای فرزندان ذکور اگر مشغول تحصیل باشند، تا ۲۰ سالگی و اگر مشغول تحصیل باشند تا ۲۵ سالگی است؛ اما اولاد اناث تا زمانی که ازدواج نکرده‌اند، مشمول این کمک هزینه می‌شوند.

۷- لایحه تسهیلات شغلی زنان روستایی و عشایر

با توجه به ویژگی‌های تکوینی زنان، نقش آنان در تربیت و رشد فرزندان و عهده‌داری برخی امور منزل، نقشی بی‌بدیل است؛ بنابراین، تا جایی که ممکن است باید زمینه اشتغال آنان را در منزل فراهم یا از شغل‌های موجود در منازل حمایت‌های جدی کرد. شغل‌هایی؛ مانند: صنایع دستی، تولید فرش‌های دستی، و در روستاها حمایت از پرورش گاو، گوسفند، دام و طیوری که در کنار محل زندگی پرورش داده می‌شوند و زنان روستایی نقش مهمی در این قبیل

امور دارند باید مورد حمایت جدی قرار گیرند. این قبیل فعالیت‌های اقتصادی افزون بر مزیت‌های پیش گفته، نقش مهمی در رشد و استقلال اقتصادی کشور دارند. دولت با حمایت از این قبیل فعالیت‌های اقتصادی خانگی، زنان فرصت لازم را پیدا می‌کنند تا هم سو با ویژگی‌های تکوینی خود، وظیفه‌های مادری و همسری و تربیت فرزندان را به شایستگی انجام دهند.

در این راستا و به دلیل دسترسی کمتر زنان روستایی و عشایر به امکانات و خدمات اشتغال مانند اعتبارات و تسهیلات بانک‌ها مؤسسه‌های مالی، دولت تصمیم گرفت از طریق حمایت مالی و تخفیف در برخی از مقررات، به توانمندی اقتصادی زنان روستایی و عشایر مبادرت ورزد. به همین دلیل در سال ۱۳۸۶ لایحه «تسهیلات شغلی زنان روستایی و عشایر» توسط مرکز امور زنان و خانواده وقت و با همکاری وزارت جهاد کشاورزی و بانک کشاورزی به دولت تقدیم و مقرر شد پیش از پیش‌بینی اعتبارات لازم در کارگروه وزارت جهاد کشاورزی، مجدداً مورد بررسی قرار گیرد. این لایحه در سال ۱۳۸۷ مورد تصویب قرار گرفت. به گفته تهمینه دانیالی؛ مشاور وزیر جهاد کشاورزی وقت در امور بانوان، این تسهیلات تا سقف ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان به شرط ارائه طرحی مطلوب به زنان روستایی و عشایری پرداخت می‌شود و آن‌ها می‌توانند با دادن یک سفته این وام را در قالب تسهیلات اعتباری از سوی بانک دریافت کنند.

۸- طرح دورکاری زنان شاغل

سال ۱۳۸۹ با هدف افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری و کاهش حجم رفت‌وآمد کارمندان دولت، آیین‌نامه دورکاری تصویب شد. بر اساس ماده ۴ این آیین‌نامه، حق تقدم استفاده از این طرح با زنان کارمند به‌ویژه با مادرانی است که فرزند خردسال یا معلول دارند و خود یا اعضای آن خانواده با بیماری‌های خاص مواجه هستند. بر اساس این مصوبه، در صورت وجود چند کارمند واجد شرایط متقاضی دورکاری، افراد معلول و زنان باردار یا دارای فرزند کمتر از ۶ سال از اولویت برخوردار هستند.

پس از تصویب این طرح اعلام شد غالب وزارتخانه‌ها بین ۱۰ تا ۵۰ درصد نیروهای خود را دورکار کرده‌اند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز تنها وزارتخانه‌ای بود که برای اجرای طرح دورکاری حداقل ۴۰ تا ۵۰ درصد از نیروهای خود را به منزل فرستاد. با این حال، با روی کار آمدن دولت یازدهم، اما مسئولان تصمیم به ابطال مصوبه سال ۸۹ دولت دهم گرفتند و در نهایت در دی ماه ۹۲ مصوبه دورکاری زنان شاغل از سوی دولت لغو شد. لغو این بخشنامه نیز حاشیه‌هایی را به همراه داشت، تا آنجا که مشاور بانوان استانداری تهران اعلام کرد: بسیاری از زنان استان تهران در نامه‌ای خطاب به استاندار خواستار اجرایی شدن مصوبه دورکاری شدند. البته مولودری؛ معاون رییس‌جمهور در امور زنان و خانواده اعلام کرد این بخشنامه لغو نشده و فقط برای بررسی روش‌های اجرای درست آن اجرا نمی‌شود، اما طرح دورکاری زنان در کمیسیون اجتماعی دولت در دست مطالعه است تا بتوان زیرساخت‌های لازم را برای اجرای صحیح آن فراهم کرد.

۹ - لایحه تسهیلات شغلی برای زنان سرپرست خانوار

بهار سال ۱۳۹۱ لایحه تسهیلات شغلی برای زنان سرپرست خانوار تدوین و در تابستان همان سال به هیئت دولت ارسال شد. بر اساس این لایحه، درصد قابل توجهی از بیمه همگانی زنان شاغلی که همسرشان فوت کرده یا به علت طلاق مسئولیت فرزندان خود را بر عهده می‌گیرند، از سوی دولت پرداخت می‌شود. در این لایحه پیشنهاد شده بود فرزندان زنان سرپرست خانوار شاغلی که بازنشسته و از کار افتاده شده یا فوت می‌کنند، در اولویت استخدام قرار گیرند. علاوه بر آن، کارفرمایانی که اقدام به استخدام زنان سرپرست خانوار می‌کنند از تخفیف‌ها و تسهیلاتی برخوردار شوند.

۱۰ - بازنشستگی پیش از موعد زنان

سال ۱۳۹۱ در دولت دهم مصوبه بازنشستگی پیش از موعد زنان تصویب شد که بر اساس آن زنانی که درخواست بازنشستگی پیش از موعد دهند، در صورت پذیرفته شدن، به تعداد فرزندانشان به سنوات آن‌ها اضافه می‌شود. پروین هدایتی؛ معاون سرمایه‌های اجتماعی مرکز امور زنان و خانواده وقت، گفته بود: بازنشستگی پیش از موعد زنان شاغل ربطی به تعداد فرزندان آن‌ها ندارد و زنان شاغل با هر میزان سابقه‌ای، در صورت تمایل می‌توانند درخواست بازنشستگی پیش از موعد بدهند و به تعداد فرزندان که دارند به سنواتشان اضافه می‌شود. هم‌چنین بر اساس مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب ۱۳۹۲، مادرانی که ۳ فرزند و بیشتر دارند، با هر میزان سابقه کاری که دارند می‌توانند درخواست بازنشستگی پیش از موعد دهند و به ازای هر فرزند یک سال به سنوات خدمتی آن‌ها افزوده می‌شود.

نتیجه‌گیری

تبعیض مثبت به اقدامات فراتر از الغای روش‌های تبعیض‌آمیزی گفته می‌شود که بدون در نظر داشت دین، مذهب، نژاد، محل تولد، جنس و سایر ویژگی‌ها در راستای فراهم کردن فرصت‌های برابر به طبقه‌ای از افراد واجد شرایط که به‌طور تاریخی یا حقیقی از دسترسی به فرصت‌ها محروم بوده‌اند، نیز برای جلوگیری از تکرار روش‌های تبعیض‌آمیز اتخاذ می‌گردد. موضوع تبعیض علیه زنان، موضوع جدیدی نیست و قرن‌هاست که جوامع بشری با اشکال زیاد آن درگیر هستند. در قرون اخیر و با شکل‌گیری مباحث حقوق بشری و حقوق شهروندی، بحث برابری همه انسان‌ها مطرح شد. این امید وجود داشت که با امکان دسترسی برابر به فرصت‌ها، موقعیت زنان جوامع بهبود یابد. در همین مسیر بود که کشورها به این نتیجه رسیدند که برخی گروه‌ها به دلایل زیادی از جمله موقعیت بیولوژیک و تاریخی خود که طی قرن‌ها، نگذاشته قابلیت‌های بالقوه خود را بالفعل کنند (یا اساساً این قابلیت‌ها کشف نشده)، نیازمند به اعمال تبعیض مثبت به نفع این گروه‌ها هستند. کشورهای اسکاندیناوی و اروپایی پیشقدم اعمال این تبعیض‌ها شدند و سهمیه ویژه‌ای برای ورود زنان به حوزه‌های مختلف قایل شدند

تا مشارکت بیشتر نیمه دیگر جامعه را داشته باشند. اگرچه تبعیض علیه زنان، اقلیت‌ها و معلولان و... صرفاً از سوی دولت اعمال نمی‌شود، اما این دولت‌ها هستند که تبعیض مثبت را اعمال و دستگاه‌ها زیرمجموعه خود و بخش خصوصی را وادار به اعمال این تبعیض می‌کنند. نتیجه به دست آمده بهبود توسعه است. در کشورهایی که مشارکت زنان به‌طور ملموسی در حوزه‌ها سیاسی و اقتصادی افزایش یافته، شکاف دو جنس در آموزش، بهداشت، اشتغال و... کاهش یافته است.

منابع:

- ماهر، فرهاد، گزارش بین‌المللی وضعیت اشتغال و بیکاری جوانان، تهران: پژوهشکده ملی مطالعات جوانان، ۱۳۸۳، صص ۳۴-۳۵.
- امامی، محمد، حقوق اداری، چاپ دوم، تهران: نشر میزان، ۱۳۸۷، صص ۱۹۴-۱۹۸.
- علویون، سید محمدرضا، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، تهران، ۱۳۸۱، ص ۱۹.
- عمید، حسن، فرهنگ عمید، تهران، امیرکبیر، ۱۳۷۸، ص ۴۱۱.
- معین، محمد، فرهنگ معین، تهران، امیرکبیر، ۱۳۸۴.
- مطهری، مرتضی، آزادی از نگاه شهید مطهری، تهران: انتشارات صدرا، ۱۳۷۵، ص ۲۲۴.
- مطلع، ناهید، فمینیسم در ایران، مجله زنان ش ۳۳، ۱۳۸۹، ص ۲۰.
- دانلی، جک، «اعلامیه حقوق بشر: لیبرالیسم و اجماع متداخل بین‌المللی»، مجموعه مقالات دومین همایش بین‌المللی حقوق بشر، قم، دانشگاه مفید قم، ۱۳۸۴، ص ۷۳۵.
- قسمت «د» بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان...
- نوبخت، محمدباقر، نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران، مجله راهبرد، شماره ۵۷، زمستان ۱۳۸۹، صص ۶۲-۳۵.
- جایگاه زن در قانون، دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری، زمستان ۱۳۷۳، گزینش موارد اشتغال.
- مقاله‌نامه ۱۲۷، مصوب ۱۹۶۷ و مقاله‌نامه ۴۵، مصوب ۱۹۳۵.
- عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، ج ۲، سمت، تهران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۳.
- مقاله‌نامه شماره ۴، مصوب ۱۹۱۹؛ شماره ۴۱، مصوب ۱۹۳۴؛ شماره ۸۹، مصوب ۱۹۴۸.



- علویان، سید محمد رضا: «کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار»، انتشارات روشنگران، چ اول، ۱۳۸۱، ص ۲۲۶.
- هاشمی، محمد، «نگرش بر قانون کار جدید جمهوری اسلامی ایران»، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، ۱۳۷۰، تهران، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، ص ۹۹.
- واسعی زاده، مرتضی: «موازن بین المللی کار» چ اول، ۱۳۷۷، ص ۸۸.
- ماده ۷۷ قانون «کار» مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹.
- ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی،
- موسوی، یعقوب، تعارض (پارادوکس) اشتغال زنان در خانه و اجتماع، طرح، مرکز امور زن و خانواده، تهران، ۱۳۸۴، ص ۶۵.
- قانون راجع به خدمت نیمه‌وقت بانوان و اصلاحات بعدی آن، وبگاه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۰ آذر ۱۳۶۲.
- مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، قانون نحوه اجرای قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان مصوب دهم آذر ماه ۱۳۶۲، تاریخ امضا: ۱۳۶۴/۱/۲۴ تاریخ انتشار: ۱۳۶۴/۰۲/۰۳ شماره پرونده: ۸۰۷/۲ روزنامه: ۱۶۹۴، دوره: ۲، شماره جلد: ۱، شماره صفحه: ۴۴.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

CEDAW, 'General Recommendation No 19, Violence against women' (1992) para 9

CEDAW, 'General Recommendation No 13: Equal remuneration for work of equal value' (1989) para 2.

CEDAW, 'General Recommendation No 25: Article 4, paragraph 1, of the Convention (temporary special measures)' (2004).

ILO; Convention 175 and Recommendation 182 Concerning Part-Time Work; (1994).