

ما از عدالت سهمی داریم
سازمان حقوق بشر ایران

سال سوم شماره ۷۷
۲۶ فروردین ۱۳۹۷ / ۱۵ آوریل ۲۰۱۸

حقوق ما

اشتغال زنان



ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر

صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر ایران/ محمود امیری مقدم

سردبیر این شماره: نعیمه دوستدار

تحریریه: مریم دهکردی، معین خزائی، مرجان سیادت، نیلوفر جعفری

صفحه بندی: ماهور خوش قدم

تماس با مجله: mail@iranhr.net

حقوق ما در ویرایش مطالب آزاد است

یادداشت هایی که از روزنامه نگاران و اشخاص دریافت می شود نظر شخصی آنان است و دیدگاه مجله حقوق ما نیست



تبعیض قانونی زنان را از گردونه اشتغال بیرون می اندازد

قوانین کار زنان در ایران



تحصیل، تاهل و قانون؛ عوامل محدودیت اشتغال برای زنان

زایمان و بازنشستگی: در چهره از تبعیض در

اشتغال زنان ایران



زنان کارگر؛ نادیده در قوانین کار

تبعیض قانونی زنان را از گردونه اشتغال بیرون می‌اندازد



نعیمه دوستدار

در تمام خاورمیانه ایران کم‌ترین نرخ مشارکت اقتصادی زنان را دارد. آمار مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۵ نشان می‌دهد که میانگین مشارکت اقتصادی زنان در خاورمیانه ۲۲ درصد و در ایران ۱۲ درصد در شهرهاست. حتی افغانستان که سال‌ها درگیر مشکلات شدید اقتصادی و جنگ بوده مشارکت اقتصادی زنان در آن ۱۰ درصد بیشتر از ایران است. این در حالی است که جمعیت باسوادان و زنان تحصیل‌کرده در ایران از سال ۱۳۴۵ دو و نیم تا سه برابر شده اما آمار اشتغال زنان تغییر نکرده است.

دلایل پایین بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان متنوع و متعدد است و بخشی از این دلایل به کم بودن مشارکت سیاسی و اجتماعی زنان هم مرتبط است. در تمام این موارد زنان از دستیابی به سرمایه‌های سیاسی و اقتصادی جامعه محروم مانده‌اند و در حالی که نیمی از جمعیت جامعه را تشکیل می‌دهند. اما موانع اشتغال زنان در ایران که از یک سو به عرف و فرهنگ سنتی جامعه مربوط است، از سوی دیگر با قوانین نابرابر و تبعیض‌آمیز تشدید شده است. در حالی که قانون اساسی ایران حق دستیابی

به شغل را برای عموم افراد جامعه تضمین می‌کند، قوانین اشتغال به نحو آشکاری بر اساس جنسیت نوشته شده‌اند و همچنین برخی از قوانین مدنی در حوزه خانواده، این حق را از زنان سلب می‌کنند.

در حالی که سیاست‌های تبلیغی حکومتی زنان را در چهارچوب نقش‌های خانوادگی تعریف می‌کند و بر نقش‌های مادری و همسری پافشاری می‌کند، همسران حق محروم کردن زنان از اشتغال به دلیل عدم تطابق شرایط کار با منافع خانواده و حیثیت خانوادگی را دارند. در ادامه، در رقابت برای جذب بازار کار شدن، زنان در

مقایسه با مردان شانس کمتری دارند. ترجیح نیروی کاری مرد به زن، محدودیت‌های استخدامی، ممنوع بودن برخی مشاغل برای زنان، ممنوعیت‌هایی در ساعت کار، حقوق کمتر زنان نسبت به مردان در شرایط کاری برابر، آنها را از اشتغال ناامید می‌کند. به علاوه کارفرمایان هم



قوانین کار زنان در ایران

مرجان سیادت

را موظف می‌کند، زمینه اشتغال را برای «همه افراد» با شرایط برابر ایجاد کند.

علاوه بر این اصل ۴۳ قانون اساسی ایران در بند دوم و چهارم به تأمین شرایط و امکانات کار، برای همه افراد برای رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند و آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری پرداخته شده است. در این اصل نیز با تعبیر «همه» بر حق تمام مردان و زنان در اشتغال تأکید شده است.

همچنین در اصل ۲۱ به صراحت آمده است: «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید.» با توجه به استفاده از «زن» به صورت عام در این اصل و همچنین تعبیر «حقوق زن در تمام جهات» می‌توان حق کارکردن برای زن را یکی از مصادیق این ماده در نظر گرفت.

حقوق و دستمزد: قانون کار چه می‌گوید؟

قانون کار، در مبحث چهارم از فصل سوم قانون کار (مواد ۷۵-۷۸) راجع به ممنوعیت به کارگیری زنان در مشاغل سخت و زیان آور، مرخصی دوران بارداری و زایمان مقرراتی ذکر شده است. طبق قانون اساسی و قانون کار تبعیض میان زن و مرد ممنوع است و کارفرما مجاز نیست در ازای کاری یکسان به زنان حقوق و مزایایی کمتر از مردان پرداخت کند.

بر اساس ماده ۳۸ قانون کار برای انجام کار مساوی و در شرایط مساوی در یک کارگاه باید مزد زن و مرد به

پرداختن به قوانین مدنی ایران در حوزه اشتغال زنان از جنبه‌های متفاوت و مهمی قابل بررسی و تأمل است. از یک سو زنان مانند مردان نیاز به شغل دارند و تقاضا برای یک شغل نه فقط برای تأمین معیشت و نیازهای اقتصادی است بلکه یک زن حق دارد صرفاً به خاطر یک نیاز روحی و تمایل برای حضور در جامعه کار کند. از سوی دیگر جامعه نیازمند کار زنان است در غیر این صورت نیمی از نیروی کار را از دست می‌دهد. همچنین مساله اشتغال زنان اساساً به اصل برابری جنسیتی مربوط است. اگر جامعه‌ای خواهان رسیدن به توازن میان مردان و زنان است باید قوانین کار را به طور کلی بازنگری کند و قوانین متعارض با اصل برابری جنسیتی را کنار بگذارد و جایگزین‌های مناسب را پیشنهاد بدهد.

اصل ۲۰ قانون اساسی ایران می‌گوید: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد، یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.» همچنین در اصل ۲۸ قانون اساسی آمده است: «هر کس 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 نماید.»

در اصل ۲۸ حکم عامی آورده شده است که در آن میان زن و مرد فرقی وجود ندارد. در واقع این اصل دولت



طور مساوی پرداخت شود و تبعیض در تعیین میزان مزد ممنوع است.

همچنین قانون گذار زنان کارگر را از انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی ممنوع کرده است. بر این اساس حداکثر میزان حمل بار برای زنان ۲۰ کیلو است و حمل و جابه‌جایی بار برای زنان در طول بارداری و همچنین ۱۰ هفته پس از زایمان ممنوع است.

حق شوهر در صدور جواز کار برای زن

اگرچه می‌توان از چند اصل قانون اساسی اینگونه استنباط کرد که زنان حق کار و داشتن شغل را دارند اما قوانین دیگری نیز وجود دارند که معنای حق آزادی اشتغال به

کار و شرایط مساوی برای زن و مرد را زیر سوال می‌برند. یکی از نمونه‌های مشخص و سوال‌برانگیز در ماده ۱۱۷ قانون مدنی آورده شده است. در این ماده آمده است: «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند.» این ماده به مرد این اجازه را داده است تا از اشتغال زوجه در شرایطی جلوگیری کند. به این صورت که مرد به طور کلی نمی‌تواند مانع اشتغال زن شود اما در شرایطی حق دارد با شغل همسرش مخالفت کند.

البته در ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده محدودیت برای شغل برای هر دو طرف در نظر گرفته شده است: «شوهر می‌تواند با تایید 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

محدودیت‌های جنسیتی برای کار زنان

همانگونه که پیش‌تر گفتیم اصل برابری و مساوات در تصدی مشاغل آنچنان که قانون‌گذار می‌گوید رعایت نشده است. قانون برای اشتغال زن به طور خاص محدودیت‌هایی پیشبینی کرده است در این خصوص میتوان به موارد ذیل اشاره کرد:

قضاوت

در قوانین گذشته زنان مانند مردان می‌توانستند، متصدی شغل قضاوت شوند. اما پس از انقلاب و تأکید قانون اساسی جدید بر لزوم انطباق کلیه قوانین و مقررات با موازین اسلامی قوانین مورد بازبینی قرار گرفتند. از جمله مقررات مربوط به استخدام قضات دادگستری بدین صورت در ۱۳۶۱/۲/۱۴ اصلاح شد: «قضات از میان مردان واجد شرایط زیر انتخاب می‌شوند...». این ماده واحده با عبارت «قضات از میان مردان ...» آغاز شده، که صلاحیت قضاوت زنان را نفی می‌کند. البته مطابق قوانین فعلی، زنان نیز می‌توانند در پست‌های مشاوره و قاضی تحقیق مشغول به کار شوند و ممنوعیت فقط مربوط به تصدی دادگاه و صدور حکم به معنای خاص است. قانون می‌گوید: «کلیه قوانین و مقررات مدنی، جزایی، مالی، اقتصادی، اداری، فرهنگی، نظامی، سیاسی و غیر اینها باید بر اساس موازین اسلامی باشد. این اصل بر اطلاق یا عموم همه اصول قانون اساسی و قوانین و مقررات دیگر حاکم است و تشخیص این امر بر عهده فقها شورای نگهبان است.»

محدودیت اشتغال در نیروهای مسلح

بر اساس قوانین زنان می‌توانند در نیروهای مسلح به امور درمانی، بهداشتی، اداری و امور غیرنظامی کار کنند. در ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران آمده: «ارتش می‌تواند فقط برای مشاغل درمانی و بهداشتی زنان را استخدام نماید.» در ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی آمده: «سپاه میتواند برای مشاغلی که مستلزم به کارگیری زنان باشد آنان را استخدام نماید.» همچنین ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی بیان می‌کند: «نیروی انتظامی می‌تواند زنان را با حفظ موازین اسلامی در مشاغل مورد نیاز به صورت پرسنل انتظامی یا کارمند استخدام نماید.»

را بنماید. دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند.» براساس این قانون محدودیت‌های شغلی زوجین یکسان است، اگرچه تفاوت خاصی نیز وجود دارد که در ادامه بیان می‌شود.

در ماده ۱۸ قانون از تعبیر «مغایرت شغل زوجه با مصالح خانواده» استفاده شده است. با این حال ضابطه روشنی در این که چه شغلی با مصالح خانواده منافات دارد، ارائه نشده است اما با در نظر گرفتن ماده ۱۱۰۴ قانون مدنی که می‌گوید: «زوجین باید در تشییع مبنای خانواده و تربیب اولاد خود به یکدیگر معاضدت نمایند» می‌توان اینگونه تفسیر کرد که اگر شغلی که زن انتخاب می‌کند به دلایلی باعث سستی بنیان خانواده باشد، همسر می‌تواند با آن مخالفت کند.

همچنین در ماده ۱۱۱۷ قانون از تعبیر «منافات داشتن شغل زوجه با حیثیات خود یا شوهر» استفاده شده است. در تفسیر این ماده می‌توان گفت اگر زنی شغلی را انتخاب کند که با موقعیت اجتماعی همسر و خودش در تعارض باشد در این صورت مرد حق دارد با آن مخالفت کند.. البته بین مغایرت شغل با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین با غیرشرعی بودن همان شغل هیچ ملازمه‌ای وجود ندارد. به بیان دیگر، ممکن است شغلی مشروع باشد، در عین حال با مصالح خانواده یا حیثیات زوجین ناسازگار باشد. مانند این که همسر یک استاد دانشگاه، منشی اداره‌ای باشد یا شوهر یک خانم با تحصیلات عالی، شغل دستفروشی را برگزیند. این قبیل مشاغل با وجود این که مشروع هستند، ولی عرفاً میتواند منافی حیثیات زوجین تلقی شود.

بنابراین با توجه به ماده ۱۵ قانون حمایت از خانواده «شوهر میتواند با تایید دادگاه، زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند». در این متن بر لزوم «تایید دادگاه» تأکید شده است. در ماده ۱۸ قانون حمایت از خانواده نیز آمده است: «شوهر می‌تواند با تایید دادگاه زن خود را از اشتغال به هر شغلی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیت خود یا زن باشد منع کند. زن نیز می‌تواند از دادگاه چنین تقاضایی را بنماید. دادگاه در صورتی که اختلالی در امر معیشت خانواده ایجاد نشود مرد را از اشتغال به شغل مذکور منع می‌کند.»



مریم دهکردی

ایران یکی از کشورهایی است که نابرابری جنسیتی در آن به چشم می‌خورد، هم در ابعاد اجتماعی هم در ابعاد شخصی، از خردترین تا کلان‌ترین حقوق زنان تحت تأثیر تبعیض و نابرابری است. اگرچه در هیچ کجای جهان نمی‌شود ادعا کرد برابری میان زن و مرد به حد کمال رعایت می‌شود اما در جوامع سنتی و در حال گذار مانند ایران این موضوع یکی از مهمترین دغدغه‌های کنشگران و برابری خواهان به‌شمار می‌رود.

ناکارآمدی قوانین حقوقی و مدنی، ضعف آموزش و در مواردی مقاومت زنان در برابر تغییر، راهی پریچ و خم و طولانی برای رسیدن به برابری و تساوی پیش روی جامعه مدنی قرار داده است، چنانچه در برنامه توسعه سازمان ملل متحد (UNDP)، از نابرابری جنسیتی بعنوان بزرگترین مانع بر سر راه توسعه جوامع انسانی یاد شده است.

بنا بر آنچه سازمان ملل متحد به عنوان شاخص نابرابری جنسیتی در سال ۲۰۱۷ مورد ارزیابی قرار داده و منتشر کرده است، در میان کشورهای منطقه، ایران رتبه ۱۳۹ از بین ۱۴۴ کشور دنیا را دارد. این شاخص نشان دهنده این است که تبعیض میان زنان و مردان تا اندازه زیادی موجب می‌شود انسان‌ها به واسطه جنسیت خود از مشارکت در امور اجتماعی، اقتصادی و سیاسی محروم شوند.

تحصیل، تاهل و قانون؛ عوامل محدودیت

اشتغال برای زنان

در زمان آغاز به کار حسن روحانی به عنوان رئیس دولت دوازدهم زمره‌های به کارگیری «وزیر زن» در کابینه شدت گرفت. روحانی در دوران کاندیداتوری وعده‌های بسیار در این زمینه داد و همراهی جمع کثیری از زنان را با همین وعده‌ها به دست آورد اما در هنگام عمل، تنها به جمله «می‌خواستم اما نشد» بسنده کرد.

این در حالی است که در زمان مشابه حداقل ۹ وزیر زن در کابینه کشوری همچون امارات به قدرت رسیدند و در کشور به شدت سنتی عربستان اصلاح قوانین به نفع زنان و رفع محدودیت‌ها و تلاش برای نزدیک شدن حقوق زنان و مردان با سرعتی غیرقابل وصف پیش می‌رود.

با این مقدمه طرح یک پرسش اینجا ضروری به نظر می‌رسد. اشتغال زنان در ایران تحت تأثیر چه مسائلی است و قانون در این‌باره چه می‌گوید؟

حقوقدانان و جامعه شناسان معتقدند سنگ بنای تبعیض و محدودیت در اشتغال زنان پیش از حضور آنها در بازار کار کلید می‌خورد. در محدودیت‌های تحصیلی و رشته‌های تک جنسیتی. این محدودیت‌ها اگر چه گاه مردان را هم دچار محدودیت می‌کند اما میزان فشار، تبعیضی که بر زنان اعمال می‌شود بسیار زیاد است.

در سال های اخیر و به واسطه حضور گسترده زنان در دانشگاه‌ها حکومت ایران درصدد برآمد قواعد پذیرش تک



جنسیتی دانشجو در برخی رشته‌ها را بصورت گسترده‌تری در دانشگاه‌ها اعمال کند. در برابر بسیاری از رشته‌ها عبارت «فقط مرد» و در مورد برخی رشته‌ها عبارت «فقط زن» درج شد. اغلب دانشگاه‌های بزرگ و معتبر کشور در رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی اقدام به پذیرش دانشجو با یک جنسیت خاص کردند و تبعیض جنسیتی بیش از پیش بر تحصیل و اشتغال زنان سایه افکند. این‌ها همه در حالی صورت می‌گیرد که مطابق با اصل ۲۱ قانون اساسی در ایران «دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین و زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او را ایجاد کند و حقوق زن در جهات مختلف را دارای اعتبار بداند.» به علاوه طبق اصل ۲۸ قانون اساسی: «هر کس 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 نماید».

نازنین سروندانی، حقوقدان ساکن ایران درباره این اصول مهم قانون اساسی می‌گوید: «در اصل ۲۱ قانون اساسی حقوق زن بصورت عام مطرح شده که طبیعتاً حق اشتغال را نیز در بر می‌گیرد و در اصل ۲۸ قانون اساسی نیز تعبیر «هر کس» حکم عامی را بیان می‌کند و بین زن اعم از مجرد یا متاهل و مرد تفاوتی قائل نشده است. این اصل دولت را موظف می‌کند، زمینه اشتغال را برای «همه افراد» با شرایط برابر ایجاد نماید. اما چنانچه می‌دانیم در حوزه اشتغال زنان این اصول بصورت تمام و کمال اجرایی نمی‌شوند. دلایلش متعدد است. از مخالفت‌های سلیقه‌ای اعضای خانواده‌ها تا موانع قانونی و شرعی که گاه از قانون قدرتمندتر عمل می‌کنند.

مثلاً در هیچ کجای قانون نیامده که زنان نمی‌توانند قاضی شوند اما در جمهوری اسلامی پس از انقلاب قضات زن از کار برکنار شدند.»

این حقوقدان به اصل دیگری در قانون اساسی اشاره می‌کند: «شما وقتی متن قانون اساسی را می‌خوانید در اغلب موارد تفاوتی میان زن و مرد قائل نشده است. مثلاً در اصل ۴۳ قانون اساسی بندهای دوم و چهارم چنین آمده است: «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، ...». «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری».

همانطور که می‌بینید در این قانون نیز با تعبیر «همه» بر حق تمامی مردان و زنان در اشتغال تاکید شده است. اما چرا در عمل این‌همه نابرابری در حوزه اشتغال و حضور زنان در سطوح کلان مدیریتی دیده می‌شود؟ پاسخ روشن است. ایران تنها بر اساس قانون اساسی اداره نمی‌شود. بخش مهمی از قوانین جاری در زندگی ایرانیان قوانین و برگرفته از شرع است. مثلاً همین قوانینی که به آنها اشاره کردم به راحتی می‌توانند به واسطه ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی نقض شود. متن این قانون صراحتاً به مرد به عنوان شوهر این حق را می‌دهد که هرکجا شغل زن را مغایر با مصالح خانوادگی-

که تعریف معینی هم ندارد و کاملاً سلیقه‌ایست- دید او را از اشتغال منع کند و قانون هم به طور کامل از او حمایت می‌کند. «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند.» یا 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.»

چه مشاغلی برای زنان ممنوع است؟
نازنین سروندانی با اشاره به اینکه نقض قوانین ۲۱ و ۲۸ قانون اساسی علاوه بر مردان خانواده، به وضوح به واسطه قوانین دیگری نیز امکان پذیر است می‌گوید: «برخی مشاغل

در ایران به هیچ وجه برای زنان دست یافتنی نیست، حداقل تا این لحظه که با هم صحبت می‌کنیم. همانطور که می‌دانید در هر دوره به وقت انتخابات ریاست جمهوری تعدادی کاندیدای زن در عرصه حضور پیدا می‌کنند اما شورای نگهبان با استناد به اصل ۱۱۵ قانون اساسی که می‌گوید رییس جمهوری باید از میان «رجال» مذهبی و سیاسی انتخاب شود همه آن‌ها را رد صلاحیت می‌کند.» این حقوقدان اضافه می‌کند: «ریاست جمهوری تنها شغلی نیست که برای زنان در ایران دست نیافتنی است. زنان به عنوان ریاست قوه قضائیه هم نمی‌توانند فعالیت کنند. مطابق با اصل ۱۵۷ قانون اساسی شرط دستیابی به این مقام حضور «یک نفر مجتهد عادل و آگاه به امور قضایی و مدیر و مدبر» است. اگرچه برخی فقیهان در مورد اجتهاد زنان نظر

مساعد دارند اما تعداد کثیری از آنها قضاوت را برای زن جایز نمی‌دانند. بنابراین زنان نه بعنوان ریاست قوه قضائیه و نه به عنوان قاضی امکان فعالیت در ایران فعلی را ندارند.»

برخی مشاغل در ایران منع قانونی ندارند اما عرف و نگاه مردسالارانه عملاً امکان فعالیت زنان در این مشاغل را سلب می‌کند. نمونه‌اش ریاست مجلس شورای اسلامی یا حضور در هیئت رئیسه مجلس است.

در دوره فعلی مجلس شورای اسلامی حضور زنان در مجلس نسبت به همه ادوار گذشته حضوری حداکثری است اما در همین دوره نیز تعداد نمایندگان زن ۵ درصد کل نمایندگان است. رد صلاحیت‌ها هم به هنگام برگزاری انتخابات و هم در مواردی بعد از انتخابات برای زنان بصورتی سختگیرانه و گسترده تر از هم‌تایان مرد صورت می‌گیرد. برای نمونه ماجرای مینو خالقی نماینده اصفهان را به یاد بیاورید.

اگر به تاریخ سیاسی ایران معاصر نگاهی بیاندازید متوجه می‌شوید که در ۴۰ سال گذشته سهم زنان در کرسی وزارت نیز چیزی نزدیک به صفر بوده است. فرخ رو پارسا نخستین زن وزیر ایران در سمت وزیر آموزش و پرورش در دوران محمدرضاشاه پهلوی، دوسال پس از پیروزی انقلاب در ایران اعدام شد و پس از آن اگر چه زنانی همچون معصومه ابتکار و شهیندخت مولاوردی در سطوح بالای مدیریتی در نقش مشاوران ریاست جمهوری حاضر بودند اما وزیران زن هرگز به کابینه دولت‌ها راه نیافتند به استثناء «مرضیه وحید دستجردی» که در دوره جنجالی‌ترین رئیس‌جمهور ایران – احمدی نژاد- امکان حضور وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را یافت. حضوری کوتاه و بی‌حاصل.

محدودیت‌های قانونی ایجاد شده برای اشتغال زنان در مشاغل سیاسی، تنها عوامل بازدارنده زنان در جامعه ایران نیستند. قوانین تبعیض آمیز کار نیز سوی دیگری از محدودیت‌های زنان را آشکار می‌کند.

نازنین سرونندانی در خصوص این قوانین می‌گوید: «قانون خدمت نیمه‌وقت بانوان مصوب ۱۳۶۲، ماده ۳۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶، ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مصوب ۱۳۷۰ و ماده ۲۰ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۴ از جمله این قوانین محدودکننده زنان به حساب می‌آیند. این قوانین فعالیت زنان در نیروهای مسلح را تنها به امور درمانی، بهداشتی، اداری و غیرنظامی محدود می‌کنند. با این وصف اگر زنی

مایل باشد در رده نظامی و فرماندهی فعالیت کند عملاً این حق از او سلب می‌شود.»

این حقوقدان همچنین به ماده ۷۵ قانون کار در جمهوری اسلامی اشاره می‌کند. در متن این قانون 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.»

به باور نازنین سرونندانی، کلی‌گویی در قوانین و مشخص نکردن «مصادق کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور» باعث می‌شود کارفرمایان به صورت سلیقه‌ای با این قوانین برخورد کنند.

حتی قوانین حمایتی که در ظاهر به نفع زنان در ایران جاری است سدی در برابر اشتغال آنها به شمار می‌آید. نازنین سرونندانی از «حق استفاده از مرخصی بارداری و زایمان» بعنوان یک قانون حمایتی ناکارآمد در ایران یاد می‌کند. این دانش آموخته حقوق در توضیح این مطلب می‌گوید: «حق اشتغال زنان پس از گذراندن مرخصی زایمان و بارداری توسط کارفرمایان تضمین نشده است. بسیاری از زنان در محیط‌های کاری با تبعیض در استخدام و یا اخراج پس از مرخصی زایمان و بارداری مواجه می‌شوند به همین دلیل هم من تصویب طرحی نظیر «طرح جامع جمعیت و تعالی خانواده» را ناکارآمد می‌دانم. چنین طرحی زمانی مورد حمایت و تایید قرار می‌گیرد که کارفرماها حقوق زنان صاحب فرزند و باردار را تضمین کنند در غیر اینصورت این طرح جز آنکه حق اشتغال زنان را بیش از پیش در محاق تبعیض فرو ببرد نتیجه‌ای در بر نخواهد داشت.»

گزارش اخیر سازمان برنامه و بودجه در ایران نرخ مشارکت اقتصادی زنان و مردان را در سال ۹۶ نسبت به سال گذشته مثبت ارزیابی کرده و گفته است نرخ مشارکت زنان ۱۶ درصد بوده و نسبت به زمان مشابه در سال قبل ۱.۱ درصد رشد صعودی داشته است اما هنوز راهی سخت و طولانی و پرفراز و نشیب برای حضور حداکثری و مشارکت زنان در پیش است. راهی که هموار شدنش با آموزش، مطالبه حقوق و تلاش برای تغییر قوانین امکان‌پذیر است چنانچه سعدی انگار برای امروز جامعه مدنی سروده است:

«به راه بادیه رفتن به از نشستن باطل
که گر مراد نیابد به قد وسع بکوشم»



زایمان و بازنشستگی: در چهره از تبعیض در اشتغال زنان ایران

نیلوفر جعفری

اگرچه زنان بخشی از مشارکت در فعالیتهای اقتصادی را در سراسر جهان و البته ایران به عهده دارند اما با وجود تمایل زنان برای مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و اقتصادی، شرایط کار و بهره‌مندی از حقوق و مزایای فعالیتهای اقتصادی بسیار محدود کننده هستند.

در چند دهه گذشته زنان ایرانی توانسته‌اند جایگاه خود را ارتقا دهند. آمار بالای زنان تحصیلکرده و افزایش آگاهی‌ها نسبت به حقوق زنان باعث افزایش تقاضا برای ورود به بازار کار شده است. علی‌رغم اینکه بیش از نیمی از افراد تحصیلکرده در دانشگاه‌ها را زنان تشکیل می‌دهند فقط ۱۷ درصد از زنان

فرصت و امکان اشتغال را پیدا می‌کنند. در آخرین گزارش سال ۲۰۱۷ مجمع جهانی اقتصاد درباره شکاف جنسیتی، ایران از میان ۱۴۴ کشور در جهان رتبه ۱۴۰ را کسب کرده است. بر این اساس ایران فقط بالاتر از کشورهای چاد، سوریه، پاکستان و یمن قرار دارد. این به معنای آن است که بر اساس شاخص‌های اقتصادی و سلامت که در این گزارش‌ها به آن توجه می‌شود ۲۱۷ سال طول می‌کشد تا برابری در حوزه اقتصاد میان زنان و مردان حاصل شود.

قوانین مرخصی زایمان در ایران: قوانین خوب عملی نشده

پس از بررسی قانون کار ایران ممکن است اینگونه به نظر برسد

که این قانون به برابری زنان و مردان در حقوق و مزایا تاکید دارد. بر اساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و قانون کار هرگونه تبعیض میان زن و مرد ممنوع است و کارفرما نمی‌تواند در ازای یک کار یکسان به زنان حقوق و مزایای کمتری نسبت به مردان پرداخت کند. ماده ۳۸ قانون کار در ایران به طور مشخص به برابری در تعیین میزان دستمزد و مزایای کار پرداخته است و اعلام کرده که در برابر یک کار مساوی در یک شرایط مساوی زن و مرد باید به طور مساوی دستمزد و مزایای کار دریافت کنند. اما قوانین ایران در تعیین مزایای کار آنچنان که گفته می‌شود متناسب با رفع تبعیض عمل نمی‌کند.

پس از آنکه ایران از سال ۲۰۱۱ سیاست‌های کنترل جمعیت را برای افزایش جمعیت تغییر داد، پیش‌نویس چند لایحه تنظیم شد که هدف از آنها افزایش تعداد فرزندان به شیوه‌ای است که دسترسی زنان به مراقبت‌های بهداشتی و تنظیم خانواده و فرصت‌های شغلی را محدود می‌کند. به این ترتیب بارداری اگرچه می‌تواند برای زنان تجربه خوشایندی به حساب بیاید اما با وجود عملی نشدن قانونی که از زنان باردار حمایت می‌کند برخی از زنان به خاطر نگرانی از دست دادن شغلی که به سختی به دست آمده از این تجربه می‌گذرند.

از ماده ۶ قانون کار در ایران می‌گوید زنان شاغل کارگر می‌توانند از مرخصی بارداری و زایمان به مدت ۶ ماه استفاده کنند و بر این اساس آنها از حق دریافت حقوق دوران مرخصی



از موعد را متناسب با آموزه‌های دینی، عرف جامعه و اصالت خانواده می‌دانند و مخالفت با آن را الگوبرداری از غرب تلقی می‌کنند. از جمله اینکه کامران دستجردی، نماینده مجلس ایران در گفتگو با خبرنگاران بازنشستگی زودتر از موعد مقرر را سبب تحکیم خانواده و خروجی آن را امنیت خانواده عنوان کرده است.

از سویی دیگر عده‌ای نگرانی خود را در مورد این طرح اعلام کرده‌اند. نایب رییس انجمن‌های صنفی کارگران در اظهارنظری رسمی در ۲۶ شهریور ۹۶ اعلام کرد زنان کارگر در قبال همسر و تربیت فرزندانشان وظایف ذاتی دارند او گفت «این بازنشستگی زودرس می‌تواند به بهبود وضعیت زندگی کمک کند. اما نگران این هستیم که همین ارفاق‌ها باعث شود کارگران زن نتوانند وارد بازار کار شوند و کارفرمایان رغبتی برای استخدام آنها نداشته باشند.» ابوالفضل فتح‌الهی معتقد است دولت باید طرح‌های تشویقی برای کارفرمایانی که از کارگران زن استفاده می‌کنند داشته باشند. مثلاً باید به آنها تخفیف مالیاتی بدهد.

پیش از این جلودار زاده، نماینده مجلس ایران اعلام کرده بود که با این قانون مخالفتی ندارد اما باید در این قانون تمایل زنان در نظر گرفته شود یعنی بازنشستگی با این شرایط باید به درخواست خود فرد انجام شود. همچنین طیبه سیاوشی، عضو کمیسیون فرهنگی مجلس نیز درباره این طرح گفته که «به نظر من اجباری نباید وجود داشته باشد و زانی که تمایل دارند باید بتوانند از این قانون استفاده کنند.» طیبه سیاوشی، نایب رییس پیشین فراکسیون زنان در مجلس دهم همچنین می‌گوید چنین تصمیمی رغبت کارفرمایان را برای استخدام زنان کاهش می‌دهد: «تمام مزیت‌ها مربوط به بخش دولتی است و در بخش خصوصی زنان به شدت از این قانون آسیب می‌بینند. در بین کارمندان بانک‌های خصوصی زنان زیادی داشتیم که به دلیل قوانین مرخصی زایمان تحت فشار بوده‌اند. حضور و اشتغال زنان در بخش خصوصی بسیار ناچیز است و اگر حضور داشته باشند با شرایط حقوقی بسیار نامناسبی روبه‌رو هستند.»

طرح‌هایی مانند بازنشستگی زود هنگام زنان اگرچه در ابتدا خوشایند به نظر می‌رسد اما در شرایطی که بسیاری از زنان بدون دریافت حق و حقوق از گردونه فعالیت‌های اقتصادی کنار گذاشته می‌شوند پرداختن به آن نباید منجر به افزایش شکاف‌های جنسیتی شود.



Cartoon : Saijad Jafari

می‌تواند بازنشسته شود. البته برای ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه برای زنان اصلحیه‌ای وجود دارد. به این ترتیب زانی که دارای حداقل ۱۰ سال سابقه حق پرداخت بیمه و ۵۵ ساله هستند می‌توانند متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه بازنشسته شوند. همچنین زنان حتی اگر کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشته باشند می‌توانند حق بیمه باقی مانده تا ۱۰ سال را به طور یکجا پرداخت کنند و از این قانون استفاده کنند.

معصومه ابتکار، معاون امور زنان و خانواده ریاست جمهوری در تابستان ۱۳۹۶ از تلاش‌های دولت و مجلس برای کاهش سابقه کار بازنشستگی پیش از موعد زنان به ۲۵ سال خبر داد.

توسط سازمان تامین اجتماعی بهره‌مند هستند. از سوی دیگر این قانون ارجاع کارهای سبک‌تر به زنان باردار و حق شیر دادن را نیز مورد توجه قرار داده است.

در سال ۱۳۹۴ هیات وزیران دولت روحانی، مدت زمان مرخصی زایمان زنان شاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی را به ۹ ماه افزایش داد. بر اساس این مصوبه کارفرما در این دوران باید حقوق و مزایای مادر شاغل را پرداخت کند. اما این قانون از همان ابتدا مورد بی‌اعتنایی بسیاری از کارفرمایان قرار گرفت. حتی بسیاری از ادارات دولتی نیز از این مسئولیت قانونی شانه خالی کردند.

تحقیقات سازمان تامین اجتماعی در سال ۹۶ نشان داد که در مدت یک سال و نیم ۴۷ هزار زن به خاطر استفاده از مرخصی زایمان از کار خود اخراج شده‌اند. بر اساس آمار ارائه شده تا سال ۱۳۹۶ حدود ۵ هزار زن از کارفرمایان خود به همین دلیل شکایت کرده‌اند. در این میان نام دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز در فهرست متشاکیان قرار داشته است. خبر خوب این است که در تمامی این پرونده‌ها رای به نفع زنان صادر شد اما خبر بد این است که این تنها بخش کمی از زانی هستند که از این بی‌عدالتی شکایت کرده‌اند.

خلاء قانونی بیشتر در مورد بخش خصوصی است. مسوولین دولتی بارها از برخورد با بخش عمومی و دولتی برای اجرا نکردن این قانون صحبت کرده‌اند اما آنها می‌گویند بخش خصوصی سازوکار خود را دارد و آنها راه‌هایی برای دور زدن قانون در اختیار دارند. مثلاً زمان قراردادهای خود را طوری تنظیم می‌کنند که مرخصی زایمان به پس از اتمام قرارداد منتهی شود.

این در حالی‌ست که قانون می‌گوید قرارداد مادران در زمان مرخصی زایمان باید به حالت تعلیق درآید و پس از اتمام مرخصی، فرد باید به کار خود بازگردد. مثلاً اگر مادری قرارداد کار موقت دارد و پایان قرارداد در حین زمان مرخصی زایمان باشد، دوره مرخصی زایمان باید به مدت قرارداد اضافه شود. اخراج زنان باردار و زانی که به کودک خود شیر می‌دهند قانوناً منع شده است و کارفرما نمی‌تواند زنان را در این دوران اخراج کند.

قوانین بازنشستگی زنان ایرانی

بر اساس بند ۱ ماده ۷۶ قانون تامین اجتماعی، سن بازنشستگی برای مردان ۶۰ سال و برای زنان ۵۵ سال است. در این حالت فرد بیمه شده با حداقل پرداخت ۲۰ سال حق بیمه

نیز تضامین اجرای قوانین با خلاء مواجه هستیم و به رغم پیگیری‌های انجام شده طی چهار سال گذشته همچنان در برخی موارد به نتیجه نرسیدیم.»

به گفته مولوردی موضوع مرخصی زایمان زنان شاغل و میزان ساعت کار قانونی زنان از جمله معضلاتی بوده که خلاء قانونی آن سبب ایجاد رویه های متفاوت بر اساس برداشت‌های سلیقه‌ای و متفاوت بین دستگاه‌های مختلف شده است.

در این میان اما جدای از دو موضوع فوق، عدم ممنوعیت کار شبانه برای زنان، مرخصی خانوادگی برای زنان سرپرست خانوار و نیز عدم ممنوعیت اخراج زنان پس از بازگشت از مرخصی زایمان و یا در حین آن از موضوعاتی است که قانون کار ایران در مورد آنان یا به طور کلی مسکوت بوده یا عدم وضوح قانون گذار در بیان منظور خود سبب ایجاد مشکلاتی به دلیل خلاء موجود در آن شده است.

ملی آمار در ایران نشان می دهد در حالی که نرخ اشتغال مردان در سال ۹۵ چیزی نزدیک به ۶۵ درصد بوده اما این وضعیت برای زنان تنها ۱۵ درصد بوده است. بر این اساس تنها ۱۵ درصد از زنان بالای ۱۵ سال، یعنی چیزی نزدیک به سه میلیون و ۵۰۰ هزار زن در ایران شاغل بوده و در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت دارند.

جدای از فرهنگ سنتی و مردسالارانه و همچنین باورهای نادرست مذهبی، اما عدم وجود یک ساز و کار حمایتی قانونی و در برخی موارد تناقض و خلاءهای موجود بین قوانین در ایران را می‌توان به عنوان یکی از اصلی‌ترین دلایل سهم پایین زنان از بازار کار در این کشور به شمار آورد.

شهیندخت مولوردی، معاون سابق امور زنان و خانواده ریاست جمهوری شهریور ماه سال گذشته با اشاره به نرخ پایین اشتغال زنان در ایران گفته بود: «در زمینه قانونی و

زنان کارگر؛ نادیده در قوانین کار



معین خزانلی

اشتغال به عنوان یکی از اصلی‌ترین فعالیت‌های روزانه انسان و منبع اصلی درآمدی جدای از نقش اساسی‌اش در توسعه اقتصادی، تاثیر به سزایی در میزان رضایت فردی انسان‌ها داشته و به همین دلیل به عنوان حقی غیرقابل انکار و حتی در راستای حقوق اولیه بشر محسوب می‌شود. اهمیت این حق تاحدی است که اعلامیه جهانی حقوق بشر در ماده ۲۳ خود با اشاره به آن حق «کار کردن و انتخاب آزادانه شغل» را برای افراد فارغ از هر گونه جنسیت، نژاد یا دیگر مسائل به رسمیت شناخته است.

در این میان برابری در دستیابی به شغل به صورت آزادانه یکی از ملزومات بنیادی این حق محسوب شده و هرگونه عاملی که به سبب آن صلاحیت های کاری فرد در درجه دوم اهمیت قرار گرفته و سبب قضاوت در مورد او مبنی بر عاملی خارجی شود، تبعیض شغلی خواهد بود.

در دنیای امروز علی رغم تمامی دستاوردهای بشری در زمینه مبارزه با تبعیض به طور کلی و تبعیض در زمینه اشتغال به طور اخص، اما جنسیت همچنان یکی از اصلی‌ترین دلایل تبعیض شغلی در جهان است. آمارهای جهانی در این زمینه نشان می‌دهند علی رغم بهبود وضعیت از سال ۲۰۰۵ تاکنون، اما شکاف جنسیتی همچنان یکی از علل اصلی تبعیض در اشتغال است.

در ایران نیز وضعیت اشتغال زنان به مراتب از بسیاری از کشورها وخیم تر بوده است. در همین زمینه آمارهای مرکز



زنان، زایمان و اشتغال

بر اساس یکی از مقاوله نامه های بین المللی کار، زنان شاغل در زمان بارداری می توانند از مرخصی زایمان بهره برده و بدون از دست دادن کار خود و یا حقوق و مزایای آن به مدت زمان دست کم ۱۴ هفته یا همان ۹۸ روز از این مرخصی استفاده کنند. بر اساس این قانون شش هفته از این مرخصی الزاما باید پس از زایمان باشد. همچنین مفاد این مقاوله نامه، با هدف تضمین امنیت شغلی زنان پی از طی دوران مرخصی بارداری، اخراج آنان را ممنوع کرده و کارفرمایان را مکلف به فراهم آوردن شرایط بازگشت زنان به کار خود پس از پایان مرخصی زایمان کرده است.

در ایران نیز قانون کار در ماده ۷۶ خود به این موضوع اشاره کرده است. اگرچه بر اساس این قانون مدت زمان بهره مندی زنان باردار از این مرخصی ۹۰ روز تعیین شده که از مدت مشخص شده در مقاوله نامه بین المللی هشت روز کمتر است. با این حال مشکل اصلی این قانون، نه مدت زمان یک هفته کمتر آن، بلکه عدم اشاره ماده به ممنوعیت اخراج زنان پس از طی دوران مرخصی و نیز عدم الزام کارفرما به فراهم آوردن شرایط بازگشت آنها به کار است. بدین معنی که ماده مزبور نه در متن اصلی و نه در دو تبصره خود، الزامی برای بازگرداندن زنان به کار پس از دوران معین شده مرخصی زایمان برای کارفرما ایجاد نکرده و ختی کوچکترین اشاره ای نیز به موضوع ممنوعیت اخراج آنها نکرده است.

در حقیقت آنطور که از مفاد این ماده بر می آید، قانونگذار به هیچ وجه حتی در پی ایجاد این اماره نیز نبوده و در تبصره اول خود نیز که به موضوع بازگشت زنان به کار از طی مدت مرخصی زایمان اشاره دارد، بدون هرگونه اشاره ای مستقیم به وظیفه کارفرمایان تنها به صورت محدود و گنگی می گوید: «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود بر می گردد.»

در این زمینه رویه قضایی نیز در ایران به پیروی از این عدم صراحت و الزام قانونی در اکثریت قریب به اتفاق موارد در حمایت از کارفرما بوده و حتی دیوان عدالت اداری در شهرپور ماه سال پیش در اقدامی با استناد به همین موضوع، بخشنامه وزارت کار در مورد ممنوعیت اخراج کارگران مادر تا پایان دو سالگی شیردهی فرزندان شان را ابطال کرد.

این امر سبب شده کارفرمایان در ایران بدون هیچگونه واهمه ای از قوانین حمایتی، در موارد بسیاری کارگران زن خود را پس از بارداری، یا زایمان و یا پس از بازگشت به کار پس از مرخصی به دلایل واهی اخراج کنند.

این خلاء قانونی در حالی است که به ادعای برخی، خلاء ایجاد شده در عمل به نفع زنان شاغل تمام شده است. به اعتقاد این افراد، در صورت احصاء قانون به ممنوعیت اخراج کارگران مادر، این موضوع کارفرمایان را به سمت عدم استخدام و بکارگیری زنان متاهل سوق می داد. امری که بر خلاف این ادعا در حال حاضر نیز به دلیل الزام مرخصی زایمان وجود داشته و کارفرمایان بر اساس آن ترجیح می دهند زنان متاهل کمتری را به کار گمارند.

در مقام عمل اما این خلاء قانونی، سبب ایجاد فشاری مضاعف بر روی کارگران مادر شده چرا که آنان از یک سو مجبور به جلب رضایت کاری کارفرمایان خود بوده و از طرف دیگر با فشار اجتماعی ناشی از انجام وظایف مادری روبرو شده و در نهایت چه بسا بسیاری از آنان را مجبور به ترک شغل خود می کند.

زنان و کار شبانه

بر اساس مقاوله نامه های قدیمی تر بین المللی کار، استفاده از زنان برای شیف کاری شبانه به صورت کلی ممنوع بوده و کارفرمایان تنها مجاز به به کارگیری زنان در شیفت شب برای مشاغلی محدود و تعریف شده مانند خدمات درمانی، مراقبتی و در مشاغل به روزتر مانند مهمانداری هواپیما و برخی مشاغل خدماتی هستند. با اینکه این اصل در مقاوله های جدیدتر مورد تاکید مجدد قرار نگرفته و به آن اشاره نشده اما به با توجه به صراحت پیشین مبنی بر ممنوعیت کار شبانه برای زنان، رعایت آن همچنان مورد تاکید است.

قانون کار ایران نیز تا پیش از تغییر اعمال شده در آن در سال ۱۳۶۹ با پیروی از این اصل به کارگیری زنان در شیف شب را ممنوع دانسته بود اما در آن سال مجمع تشخیص مصلحت نظام در ایران این ماده قانونی را حذف و ممنوعیت کار شبانه برای زنان را لغو کرد.

دلیل لغو این ماده از سوی قانونگذار به درستی روشن نیست و مشخص نیست اساسا بر چه مبنایی این ممنوعیت لغو

شده است. چرا که اساسا در جامعه ای مانند ایران با وجود سنت های مردسالارانه و اعتقادات مذهبی، اساسا منطق تر می نمود که تاکید بیشتری بر روی این اصل صورت پذیرد. در عین حال حذف این ماده از قانون کار موجب شده از آنجا که اساسا دستمزد زنان در برابر مردان در ایران پایین تر است، کارفرمایان رغبت بیشتری برای استخدام و به کارگیری زنان در شیف شب داشته باشند. از سوی دیگر به دلیل همان اعتقادات مذهبی و سنتی، زنان متاهل برای کار در شیف شب از سوی همسران خود و یا جامعه مورد بازخواست قرار گرفته و محکوم می شوند. در چنین شرایطی عدم حمایت قانونی، سبب از دست رفتن شرایط شغلی برای زنان و یا ممنوعیت اجازه کار آنان (با توجه به ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی مبنی بر توانایی شوهر در ممنوع کردن همسر خود از اشتغال به کار یا حرفه ای معین) از سوی شوهران شان خواهد شد.

این مشکل برای زنان سرپرست خانوار حتی شدیدتر بوده و با توجه به نبود پدر برای مراقبت از فرزندان در صورتی که زن در شیفت شب کاری مشغول به کار باشد، وضعیت را برای آنان بدتر خواهد کرد.

زنان و ساعت کار روزانه

بهره مندی از شرایط مساوی همانند حقوق، مزایای و موقعیت های شغلی برابر برای زنان یکی از اصول پذیرفته شده قانون کار است. ماده ۳۸ قانون کار در ایران نیز با اشاره به این موضوع اعمال تبعیض های جنسیتی را در زمینه کار ممنوع کرده است. از طرف دیگر این اصل سبب می شود که کارفرمایان نیز متعاقبا از زنان کارگر و یا کارمند خود انتظاراتی برابر با کارگران مرد داشته باشند. حال آنکه بر طبق اصول دیگر پذیرفته شده قانون کار، زنان شاغل به ویژه زنان کارگر دارای معافیت هایی از جمله همان حق مرخصی زایمان، ممنوعیت کار شبانه و یا ممنوعیت به کارگیری زنان در کارهای سخت و طاقت فرسا هستند.

در این میان کاهش ساعت کار روزانه با توجه با نقش مضاعف زنان در خانواده از جمله مواردی است که به گفته فعالان حقوق زنان می تواند کمک شایانی به زنان شاغل در جوامعی همچنان سنتی مانند ایران کند.

از طرف دیگر مخالفان این موضوع معتقدند کاهش ساعت

کاری زنان به دلیل نقش آنان در خانواده باز تولید کلیشه های جنسیتی بوده و اگر قرار بر کار در منزل و یا ایفای نقش در خانواده باشد، مردان نیز باید پای به پای زنان در این موضوع نقش داشته و در نتیجه ساعت کار آنان نیز باید کاهش یابد. به گفته ایشان کاهش ساعت کار روزانه زنان در عمل منجر به بیرون رانده شدن از بازار کار و خانه نشینی آنان خواهد شد. در عین حال با وجود مسکوت بودن قانون کار ایران در این زمینه، طرح کاهش ساعت کاری زنان در مجلس تصویب و توسط دولت جهت اجرا ابلاغ شد. اگرچه بر اساس گزارش ها پس از گذشت نزدیک به ده ماه از ابلاغ آن هنوز به اجرا در نیامده است.

زنان سرپرست خانوار و کار روزانه

یکی از اصلی ترین خلا های قانون کار در ایران نپرداختن آن به موضوع زنان شاغل سرپرست خانوار است. زنان سرپرست خانوار از آنجا که به شغل خود به عنوان منبع اصلی درآمدی خانواده وابسته هستند، در بسیاری از موارد توسط کارفرمایان مورد تبعیض و ظلم قرار گرفته و شرایط خاص آنان از سوی کارفرمایان مورد توجه قرار نمی گیرد.

موضوع مرخصی های ناخواسته خانوادگی و یا امکان دورکاری از جمله موضوعاتی است که قوانین امروزی کار در تعدادی از کشورهای پیشرفته به آنها پرداخته و الزاماتی را در این زمینه برای کارفرمایان و به نفع زنان شاغل سرپرست خانوار وضع کرده اند که از آن جمله حق گرفتن مرخصی های ناخواسته و ناگهانی در صورت ایجاد ضرورتی خانوادگی یا الزام کارفرمایان به ایجاد شرایط دورکاری زنان سرپرست خانوار مانند کار از منزل است.

قانون کار ایران در این زمینه نیز مسکوت بوده و حتی اشاره ای نیز به موضوع زنان شاغل سرپرست خانوار و شرایط کاری متفاوت آنان نکرده است. از طرف دیگر با توجه به فضای منفی موجود در بازار کار ایران نسبت به حضور زنان و عدم حمایت های دولتی از زنان موضوع اشتغال زنان، تلاش برای الزام کارفرمایان به چنین مواردی ممکن است سبب بیشتر شدن مشکلات زنان شاغل به ویژه زنان شاغل سرپرست خانوار شود.

حقوق ما

ما از عدالت سهمی داریم

دو هفته نامه الکترونیکی تخصصی حقوق بشر
صاحب امتیاز و مدیر مسئول: سازمان حقوق بشر
ایران/ محمود امیری مقدم
سر دبیر این شماره: نعیمه دوستدار
تماس با مجله: mail@iranhr.net

