

## سیاست‌های کلی اشتغال زنان در نظام حقوقی حاکم بر جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با اسناد بین‌المللی

طیبه ابراهیمی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۴/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۰۱/۲۷

### چکیده

این مقاله بر آن است تا سیاست‌های اشتغال زنان، در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران را در مقایسه با حقوق بین‌الملل مورد بررسی قرار دهد. لذا در این راه به عملکرد سازمان بین‌المللی کار و سازمان ملل متحد در قلمرو اشتغال زنان و حمایت‌های حقوقی و بین‌المللی آن از طریق تهیه و تنظیم اسناد و معاهدات بین‌المللی و برگزاری کنفرانس‌های بین‌المللی حقوق بشر پرداخته است. همچنین قوانین بین‌المللی با قانون اساسی و قوانین عادی کشور ایران مقایسه شده و وضع سیاست‌های کلی و خاص اشتغال زنان، از جمله زنان سرپرست خانوار و زنان خانه‌دار مورد توجه قرار گرفته و اثر سیاست‌گذاری‌های مکمل در ایجاد دگرگونی در نظام اشتغال زنان بررسی شده است. این تحقیق به روش توصیفی و تحلیلی انجام شده و شیوه جمع‌آوری و تدوین آن به روش تحقیق کتابخانه‌ای است که با استفاده از اسناد و مدارک قوانین ملی، سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار، کتب، مقالات و غیره است. هدف از این تحقیق، شناخت سیاست‌های کلی اشتغال زنان و یافتن راهکارهایی در برخورد با مسائل داخلی و بین‌المللی اشتغال زنان، موضع‌گیری مناسب و مؤثر در کنفرانس‌ها، امضا و انعقاد معاهدات بین‌المللی خاص زنان است.

**کلید واژه:** سیاست‌های اشتغال، زنان سرپرست خانوار، زنان خانه‌دار، تأمین اجتماعی.

### مقدمه

حضور زنان در فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از اصول اساسی توسعه پایدار به شمار می‌رود. با طرح مباحث حقوق اجتماعی و انسانی زنان، موضوع اشتغال و سهم زنان در این امر مورد توجه و در اولویت برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری بسیاری از کشورها و سازمان‌های بین‌المللی در عرصه جهانی قرار گرفت و منجر به تصویب اسناد متعدد شد.

در این راستا، در کشور ما و در قوانین و مقررات موجود، نقش زنان در جامعه به‌ویژه در عرصه اشتغال و رابطه مستقیم آن با توسعه پایدار مورد عنایت قانون‌گذاران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان قرار گرفته و بر ضرورت برخورداری زنان از حق اشتغال، امنیت شغلی، حمایت‌های ویژه در زمان اشتغال، تأمین اجتماعی و غیره تأکید شده است.

مطالعه موضوع اشتغال زنان در نظام حقوقی کشورمان و مقایسه اجمالی آن با موازین و مقررات بین‌المللی، زمینه‌ساز مناسبی برای تعیین جایگاه اشتغال زنان و سهم آنان از بازار کار در سطح کلان کشور است. پرسش‌های مورد بررسی در این مطالعه عبارتند از:

- ۱- وضعیت اشتغال زنان در قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران چگونه است؟
- ۲- آیا اشتغال زنان در ایران با استانداردهای ILO<sup>۱</sup> و سایر اسناد بین‌المللی همخوانی دارد؟
- ۳- تأثیر استانداردهای بین‌المللی بر وضعیت اشتغال زنان در ایران چگونه ارزیابی می‌شود؟

۱- The International Labor Organization

## روش

در این مقاله با مطالعه متون قانونی بین‌المللی ائم از کنوانسیون‌ها، منشور ملل متحد، مقاوله‌نامه‌ها، میثاق‌های بین‌المللی، اعلامیه حقوق بشر و مقررات سازمان بین‌المللی کار از طریق بررسی اسنادی به مقایسه و تحقیق قوانین و مقررات مربوط به اشتغال زنان در قانون اساسی، قانون کار، قوانین برنامه پنج ساله توسعه، قانون تأمین اجتماعی، منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در ایران پرداخته می‌شود.

## یافته‌ها

حق اشتغال به کار به‌عنوان حق لاینفک همه انسان‌ها می‌باشد (قسمت الف، بند ۱، ماده ۱۱، کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض علیه زنان).<sup>۱</sup> و نیز، یک حق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بوده، که با اقدامات حمایتی دولت محقق می‌شود. این اقدامات شامل "راهنمایی، تربیت فنی و حرفه‌ای، طرح و برنامه‌ها، روش‌ها و تدابیر فنی جهت دستیابی به توسعه مستمر و مداوم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و اشتغال کامل و سودآور و تحت شرایطی که آزادی‌های سیاسی و اقتصادی افراد حفظ گردد،" می‌باشند (میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ماده ۶).<sup>۲</sup>

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در پایان اصل ۲۸ در تکلیف دولت مقرر کرده: "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." از آنجا که انسان حق کار کردن دارد، لازمه آن حق، انتخاب آزادانه حرفه و شغلی است که می‌خواهد بدان اشتغال ورزد (بند الف، ماده ۲۳ اعلامیه حقوق بشر)<sup>۳</sup> و از تمام

۱- Convention on the Elimination of Discrimination against Women

۲- International Covenant on Economic, Social and Cultural

۳- Universal Declaration of Human Rights

امتیازات، از قبیل استفاده از مرخصی با حقوق و شرایط خدمتی و "حق استفاده از دوره‌های آموزش حرفه‌ای و بازآموزی از جمله کارآموزی و شرکت در دوره‌های آموزشی و شرکت در دوره‌های آموزشی پیشرفته و آموزشی مرحله ای می‌باشد و بعد از کسب مهارت و به دست آوردن تجارب ارزشمند، حق برخورداری از ارتقا مقام خواهد داشت" (قسمت ج، بند ۱، ماده ۱۱، کنوانسیون رفع هر گونه تبعیض علیه زنان). همچنین، بند ۴، اصل ۴۳ قانون اساسی "رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین" را برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه لازم می‌داند و "براساس بند چهار اصل چهارم و سوم و بند ۶ اصل دوم و اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند" (ماده ۶ قانون کار جمهوری اسلامی مصوب ۶۹/۸/۲۹).

در زمینه برابری در اشتغال، مقاله نامه شماره ۱۱۱ که در سال ۱۹۵۸ میلادی در کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده را می‌توان به عنوان مهم‌ترین سند بین‌المللی که به‌طور خاص به مسئله مبارزه با تبعیض در اشتغال پرداخته شناخت. این سند هرگونه تفاوت یا محرومیت یا برتری را که بر پایه نژاد، رنگ، پوست و جنس و سایر موارد در امر استخدام و اشتغال باشد را تبعیض شمرده است (بند الف، ماده ۱، مقاله نامه ۱۱۱) (سپهری، ۱۳۸۳: ۶۶۶).

"دستمزد منصفانه و پاداش برای کار با ارزش مساوی بدون هیچ‌گونه تمایز، به‌ویژه برای زنان تضمین شود که شرایط کار آنها پایین‌تر از شرایط و مزایای مردان

نباشد و آنها برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت کنند" (میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ماده ۷). این موضوع مورد تأکید کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان قرار گرفته و همچنین مقرر می‌دارد: در مورد زنان از "قضاوت یکسان در ارزیابی کیفیت کار مشابه برخوردار شوند" (قسمت د، بند ۱، ماده ۱۱). بر پایه مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار ۱۹۵۱، درباره "تساوی اجرت کارگران زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش"، "هر یک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم‌ارزش تشویق نمایند و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تأمین کنند" (بند ۱، ماده ۲، مقاله‌نامه شماره ۱۰۰) (همان: ۵۶۵).

قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقرر می‌دارد: "برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک 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 (ماده ۳۸).

دولت‌ها باید تدابیری اتخاذ کنند که "زنان به دلیل ازدواج، بارداری یا مرخصی زایمان و انجام وظایف مادری با تبعیض روبه‌رو نشوند و حق بازگشت به کار، داشته باشند و علاوه بر رفع تبعیض، اقدام به تدوین قوانین حمایتی از زنان بنمایند. از جمله متعهد شوند به ارائه آن دسته از خدمات اجتماعی که والدین را قادر می‌سازد وظایف خانوادگی خود را با مسئولیت‌های ناشی از کار و مشارکت در زندگی عمومی، به‌خصوص از طریق ترویج، ایجاد و توسعه شبکه‌ای از تسهیلات مراقبت از کودک، هماهنگ نمایند (بند ۲، ماده ۱۱، کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان).

### سازمان بین‌المللی کار

یکی از مهم‌ترین سازمان‌های جهانی در عرصه اشتغال، "سازمان بین‌المللی کار" است. هدف این سازمان ارتقای فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان به منظور دستیابی به مشاغل تولیدی و متناسب، در شرایط آزاد، مساوی، امن و با حفظ کرامت انسانی افراد است.

"سازمان بین‌المللی کار"، برای تعیین معیارها و ضوابطی برای اشتغال، تاکنون اقدامات و تلاش‌های گسترده‌ای انجام داده است، از جمله این اقدامات می‌توان به ایجاد برنامه جهانی اشتغال و تشکیل کنفرانس سه‌جانبه درباره اشتغال، توزیع درآمد، پیشرفت اجتماعی و تقسیم کار بین‌المللی اشاره کرد ولی مهم‌ترین اقدامی را که این سازمان برای ارائه سیاست‌های کلی اشتغال به دولت‌ها انجام داده، وضع مقاله نامه شماره ۱۲۲ است که "مقاله‌نامه مربوط به سیاست اشتغال ۱۹۶۴" نامیده می‌شود که یک توصیه نامه مکمل آن می‌باشد.

به‌منظور رشد و توسعه اقتصادی، هر دولتی که مقاله‌نامه را می‌پذیرد، وظیفه دارد: "سیاست فعالی را به‌منظور تقویت اشتغال کامل و مولد و مبتنی بر انتخاب آزاد تنظیم و دنبال نماید". این سیاست باید به‌گونه‌ای باشد که "برای همه اشخاص آماده به‌کار و جویای اشتغال، کار وجود داشته باشد" و نیز "کار مورد نظر تا آنجا که میسر است مولد باشد" و از طرف دیگر "آزادی در انتخاب شغل تأمین گردد" به‌طوری که برای هر کارگر "صرف‌نظر از نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقاید سیاسی، وابستگی ملی و منشاء اجتماعی"، "بهترین فرصت ممکن وجود داشته باشد به‌نحوی که قابلیت استفاده از مهارت‌های خود در آن شغل را داشته باشد. این سیاست باید با توجه به مرحله و سطح پیشرفت اقتصادی، همچنین روابط و مناسبات موجود بین اهداف اشتغال از یک طرف و سایر هدف‌های اقتصادی و

اجتماعی از طرف دیگر اتخاذ شود و از طریق روش‌هایی به مورد اجرا گذاشته شود که منطبق با شرایط و عرف ملی باشد" (ماده ۱، مقاله‌نامه شماره ۱۲۲).

"هر کشور عضو می‌بایست در چارچوب یک سیاست اقتصادی و اجتماعی هماهنگ، اقدامات مورد نیاز را برای نیل به اهداف فوق انجام دهد و در صورت لزوم در این موازین تجدیدنظر نماید" (ماده ۲، مقاله‌نامه شماره ۱۲۲).

در اجرای مقررات این مقاله‌نامه نمایندگان اشخاص ذی‌نفع به‌ویژه نمایندگان کارفرمایان و کارگران باید در سیاست‌های اشتغال مورد مشورت قرار گیرند تا از تجارب و نظریات آنها استفاده کامل شده و همکاری کامل آنها در تنظیم و حمایت از چنین سیاست‌هایی تأمین شود (سپهری، ۱۳۸۳: ۷۲۸-۷۲۷).

همانطور که ملاحظه می‌شود، سازمان بین‌المللی کار، در بیان سیاست‌های اشتغال، صرفاً به بیان سیاست‌های کلی پرداخته و درباره حق اشتغال زنان، سیاست خاصی را مطرح نکرده است و دولت ایران به برخی از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که حمایت از حقوق زن را ملحوظ کرده‌اند و به تساوی حقوق زن و مرد در زمینه اشتغال توجه نموده‌اند، ملحق شده است از جمله:

- مقاله‌نامه بین‌المللی شماره ۲۹ راجع به لغو کار اجباری (مصوب ۱۳۳۵/۱۲/۲۸).

- مقاله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۱۱ مربوط به تبعیض در امور استخدام و اشتغال (مصوب ۱۳۴۳/۲/۱۷)، (مجموعه قوانین، ۱۳۴۳: ۸۰-۷۶).

- مقاله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۰۰ مربوط به تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد در قبال کار هم ارزش (مصوب ۱۳۵۱/۲/۱۸).

- مقاله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۲۲ مربوط به سیاست اشتغال (مصوب ۱۳۴۳/۴/۱۸).

طبق ماده ۹ قانون مدنی: "مقررات عهدی که برطبق قانون اساسی بین دولت ایران و سایر دول منعقد شده باشد درحکم قانون است".

### وضع سیاست‌های کلی اشتغال در ایران

در بسیاری از کشورهای دنیا زنان به دلیل عوامل تاریخی، فرهنگی و اقتصادی نتوانسته‌اند، به‌طور برابر از حق اشتغال برخوردار باشند. از این رو برای حمایت از کار زنان، وضع سیاست‌های ویژه برای اشتغال آنان، توسط دولت‌ها امری لازم و ضروری است. به همین منظور، پس از پیروزی انقلاب اسلامی هنگام تصویب قانون اساسی، اشتغال زنان مورد توجه ویژه قرار گرفت و اختصاص قسمتی از مقدمه قانون اساسی به موضوع زن، نشانگر توجه و عنایت نظام جمهوری اسلامی به حقوق زنان است. در مقدمه قانون اساسی آمده است: "در ایجاد بنیادهای اجتماعی اسلامی، نیروهای انسانی که تاکنون در خدمت استثمار همه‌جانبه خارجی بودند، هویت اصلی و حقوق انسانی خود را بازمی‌یابند و در این بازیابی، طبیعی است که زنان به دلیل ستم بیشتری که تاکنون از نظام طاغوتی متحمل شده‌اند، استیفای حقوق آنان بیشتر خواهد بود. بنابراین "تأمین حقوق همه‌جانبه افراد، اعم از زنان و مردان، از وظایف دولت جمهوری اسلامی است. (بند ۱۴، اصل ۳، قانون اساسی) و قسمتی از این حقوق، مربوط به اشتغال زنان می‌شود.

در راستای قانون اساسی، شورای عالی انقلاب فرهنگی که وظیفه اسلامی نمودن برنامه‌ها و خط‌مشی فرهنگی کشور را به عهده دارد، ضمن تأکید بر نقش زن در خانواده به عنوان شغل اصلی و ضرورت اشتغال مفید و مؤثر وی در این نهاد مقدس، سیاست‌های کلی اشتغال بانوان در نظام جمهوری اسلامی ایران را مطرح می‌کند.



در این ارتباط ماده ۲ سیاست‌های کلی اشتغال بانوان (مصوبه ۷۱/۵/۲۰) ضمن تأکید بر اهمیت اشتغال زنان مقرر می‌دارد: "اشتغال بانوان در مشاغل فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی و اداری از جمله شرایط و لوازم تحقق عدالت اجتماعی و تعالی جامعه است و باید در این مورد دقت و سیاست‌های لازم طراحی شود."

ماده ۵ همین قانون، بر نقش زنان در پیشرفت اجتماعی و توسعه‌های اقتصادی تأکید دارد و برای زنان که نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند، "فراهم کردن تسهیلات لازم برای اشتغال زنان از سوی دستگاه‌های اجرایی و برنامه‌ریزی‌های مناسب برحسب اولویت" را به عنوان سیاست‌های لازم برای حمایت از حق اشتغال زنان مطرح کرده است، ضمناً این ماده خواستار وضع قوانین و امکانات فوق‌العاده برای احراز مشاغل زیر "تا سر حد رفع نیاز" توسط زنان می‌باشد، این مشاغل عبارت است از:

الف) مشاغلی که پرداختن به آنها از سوی زنان، مطلوب شارع است؛ مانند مامایی و رشته‌های پزشکی و تدریس.

ب) مشاغلی که با ویژگی‌های بانوان از لحاظ روحی و جسمی متناسب است؛ مانند علوم آزمایشگاهی، مهندسی الکترونیک، داروسازی، مددکاری و مترجمی.

ج) مشاغلی که هیچ‌گونه مزیت و برتری در آن برای شاغلان زن و مرد وجود ندارد و یا انتخاب آن به صورت طبیعی صورت می‌گیرد و ملاک آن تخصص و تجربه است، نه جنسیت؛ مانند کارگری ساده در سایر رشته‌های فنی و خدماتی. زنان نیز مانند مردان قادر به کسب شغل مطلوب خود بدون تبعیض، باشند.

در ماده ۷ مصوبه تأکید می‌شود. "برای استفاده از توانایی‌های زنان کارشناس، متخصص و تحصیل‌کرده باید شرایطی فراهم آید تا اهتمام آنان به ایفای نقش خود در خانواده منجر به کناره‌گیری از فعالیت اجتماعی نشود."

### قوانین عادی

در قوانین عادی به موارد متعددی برمی‌خوریم که در آن، به شکل‌های متفاوت به مسئله "حمایت از کار زنان" اشاره شده است؛ از جمله قانون کار.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسید، از مهم‌ترین منابع در حقوق کار شمرده می‌شود. به منظور حمایت از حقوق زنان "در مقابل آثار ناشی از اشتغال در کارهای سخت، خطرناک و زیان‌آور، حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون وسایل مکانیکی، مقرر می‌دارد: کارفرما حق ندارد از کارگران زن استفاده کند و انجام این قبیل کارها توسط کارگران زن ممنوع است" (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۷۵).

و اگر در "زمان بارداری، نوع کار، خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، باید کارفرما، کار مناسب‌تر و سبک‌تر به کارگر باردار ارجاع نماید" (همان، ماده ۷۷). در مورد کارهای سخت و زیان‌آور، اگرچه قانون کار صراحتاً تعریفی ارائه نکرده است، لکن در تبصره، ماده ۵۲ خود مقرر می‌دارد: "کارهای سخت و زیان‌آور و زیرزمینی به موجب آئین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید".

آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور موضوع ماده ۵۲ قانون کار (مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹) در (ماده ۱) خود در تعریف کارهای سخت و زیان‌آور مقرر می‌دارد: "کارهای سخت و زیان‌آور کارهایی است که در آن عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده، که در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد. در این

آیین‌نامه مشاغلی چون کار در معدن، استخراج، حفر قنوات و چاه‌ها، حمل و دفن زباله، به‌عنوان مصادیقی از این نوع کارها شناخته شده است (مواد ۲ تا ۱۶ آیین‌نامه فوق‌الذکر به بررسی این مشاغل پرداخته است) و "استخدام زنان اعم از اینکه در چه سنی باشند برای استخراج معدن ممنوع است" (ماده ۲، مقاله‌نامه شماره ۴۵ مصوب سال ۱۹۳۵ سازمان بین‌المللی کار) (سپهری، ۱۳۸۳: ۲۰۴).

علاوه بر این، در ارتباط با ممنوعیت اشتغال زنان از کارهایی که مستلزم حمل بار سنگین می‌باشد در تاریخ ۶۹/۱۲/۲۵ آیین‌نامه‌ای تحت عنوان (آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی) توسط شورای عالی کار تصویب شد که اختصاص به زنان و نوجوانان داشت منظور از حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (ماده ۱)، عبارت است از (بلند کردن، پایین نهادن، حمل و جابه‌جایی اشیا و بار از نقطه‌ای به نقطه دیگر توسط یک نفر و به‌وسیله دست و بدون به‌کارگیری هرگونه ابزار و وسایل دیگر) است.

در قسمت د بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان، "حمایت خاص از زنان هنگام بارداری در انواع مشاغلی که برای آنان زیان‌آور محسوب می‌گردد،" مورد تأکید قرار گرفته است.

#### تعیین سیاست‌های اشتغال زنان در اسناد کنفرانس‌های جهانی زن

در کنفرانس‌های جهانی زن، ما شاهد مطرح شدن سیاست‌های خاص برای اشتغال زنان هستیم.

یکی از اقدامات مهم سازمان ملل متحد که با همکاری کمیسیون مقام زن در جهت حمایت از حقوق زنان و رفع تبعیض جنسی انجام می‌شود تشکیل کنفرانس‌هایی تحت عنوان کنفرانس‌های جهانی زن می‌باشد.

مجمع عمومی سازمان ملل متحد سال ۱۹۷۵ را "سال بین‌المللی زن" اعلام کرد که کنفرانس جهانی زن با هدف شناسایی و پیشبرد حقوق انسانی زنان در مکزیکوسیتی برگزار شد. حاصل کار کنفرانس "اعلامیه مکزیکو" درباره تساوی و "طرح اقدام جهانی" برای مشارکت زنان در توسعه و صلح می‌باشد و اعلام می‌نماید که: "زنان باید برابر با مردان در تصمیم‌گیری‌های سازنده و فرایندهایی که به ارتقا و تحکیم صلح در هر سطحی کمک می‌نماید، مشارکت فعال داشته باشند". در ضمن حمایت از اشتغال زنان به عنوان یکی از مباحث این کنفرانس مورد بررسی و ملاحظه قرار گرفت.

دومین کنفرانس جهانی زنان در سال ۱۹۸۰ در شهر کپنهاگ دانمارک برگزار شد که سند نهایی کنفرانس کپنهاگ "برنامه عمل" نام داشت که در آن شرکت‌کنندگان خواستار بهبود وضع اشتغال، بهداشت و آموزش زنان بودند. (تاریخچه پنجاه ساله کمیسیون مقام زن، ۱۳۷۸: ۶) کنفرانس مذکور از دولت‌ها می‌خواهد که در رابطه با اشتغال، گام‌های مناسبی در جهت گسترش فرصت‌های شغلی و تضمین رفتار مساوی برداشته شود، ضمناً تأکید می‌نماید که دولت‌ها باید از طریق سهیم کردن زنان در تصمیم‌گیری‌ها، در کلیه مراحل و سطوح و در تمام بخش‌ها وسایل مشارکت کامل و مساوی زنان در پیشرفت را فراهم نمایند.

کنفرانس جهانی نایروبی (۱۹۸۵) با مضمون "اعتلای زنان تا سال ۲۰۰۰" به منظور بررسی و ارزیابی هدف‌های سه‌گانه "تساوی، توسعه و صلح" و ایجاد معیارها و استانداردهای واقعی و عملی با غلبه بر موانع، جهت دستیابی به اهداف فوق برگزار شد. بررسی و ارزیابی پیشرفت‌های به دست آمده، در روند اجرای "طرح اقدام جهانی، مصوب کنفرانس مکزیکو" و "برنامه اجرایی مصوب کنفرانس کپنهاگ" از دیگر اهداف این کنفرانس بود که در این کنفرانس تدابیر و اقدامات

خاصی برای حمایت زنان در جهت اشتغال در مشاغل کلیدی اندیشیده شد. براساس سند این کنفرانس دولت‌ها برای گسترش حضور زنان در مشاغل رسمی و غیررسمی، مدیریتی و تصمیم‌گیری باید اقدامات زیر را انجام دهند و فرصت‌های بیشتری برای اشتغال زنان فراهم نماید.

الف) تغییر در ساختار اجتماعی و اقتصادی می‌بایست آن‌چنان جهت داده شوند که برابری کامل زنان و دسترسی آزادانه آنان به هرگونه توسعه به عنوان عناصر فعال و ذی‌نفع بدون هیچ‌گونه تبعیض در تمامی زمینه‌های تحصیلی، آموزش حرفه‌ای و اشتغال تحقق یابد. برای آنکه جریان این حقوق را در عالی‌ترین حد ممکن احراز نمایند، باید توجه ویژه مبذول گردد (اعلامیه نایروبی، پاراگراف ۵۳).<sup>۱</sup>

ب) قوانین اشتغال می‌بایست عدالت را تضمین و نیز امتیازاتی را برای زنان، نه فقط در زمینه نیروی کار رسمی معمول بلکه همچنین در بخش غیررسمی، از طریق تعیین استاندارد حداقل دستمزد، بیمه و شرایط امن کاری و حق سازماندهی تأمین نمایند (اعلامیه نایروبی، پاراگراف ۶۷).<sup>۲</sup>

۱- Paragraph ۵۳: Changes in social and economic structures should be promoted which would make possible the full equality of women and their free access to all types of development as active agents and beneficiaries, without discrimination of any kind, and to all types of education, training and employment. Special attention should be paid to implementing this right to the maximum extent possible for young women.

۲- Paragraph ۶۷: Such social and economic development should be encouraged as would secure the participation of women as equal partners with men in all fields of work, equal access to all positions of employment, equal pay for work of equal value and equal opportunities for education and vocational training, and would co-ordinate the legislation on the protection of women at work with the need or women to work and be highly productive producers and managers of all fpolitical, economic and social affairs and would develop branches of the social services to make domestic duties easier for women and men.

ج) توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌بایستی آن‌چنان جهت داده شود که شرکت زنان را به عنوان شرکای برابر با مردان در تمامی زمینه‌های کاری و دسترسی یکسان به کلیه موقعیت‌های شغلی و «دستمزدهای برابر برای کار با ارزش برابر» و فرصت‌های برابر برای آموزش‌های علمی و حرفه‌ای را فراهم نماید و قانون‌گذاری در مورد حفاظت از زنان در محیط کار را با نیاز آنان برای کار به عنوان تولیدکنندگان بسیار مولد و مدیریت در تمامی امور اقتصادی، سیاسی و اجتماعی هماهنگ نماید و شعبات خدمات اجتماعی را برای تسهیل امور خانگی برای زنان و مردان ایجاد نمایند (پاراگراف ۶۹).

د) تدابیر قانونی و یا هرگونه تدبیر لازم می‌بایست اتخاذ و اجرا شوند تا حقوق یکسان برای کار و حقوق بیکاری برای زنان و مردان فراهم آید. همچنین از طرق مختلف (از جمله، تحمیل مجازات) مانع از اخراج شغلی زنان به علت بارداری و استفاده از مرخصی زایمان و یا تبعیض در انفصال از کار به علت ازدواج شوند. اقدامات قانونی و دیگر تدابیر لازم باید به کار گرفته شوند تا بازگشت زنان به بازار کار، برای کسانی که به علل خانوادگی ترک خدمت نموده‌اند، تسهیل شود و شروع مجدد کار برای زنان پس از زایمان تضمین گردد. (اعلامیه نایروبی، پاراگراف ۷۱)<sup>۱</sup>.

و) دولت‌ها باید کلیه تدابیر مناسب را اتخاذ نمایند، تا زنان با شرایط برابر با مردان و بدون هیچ گونه تبعیض به فرصت‌های مناسب برای نمایندگی دولت خود و در

۱- Paragraph ۷۱: Legislative and/or other measures should be adopted and implemented to secure for men and women the same right to work and to unemployment benefits, as well as to prohibit, through, inter alia, the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the grounds of marital status. Legislative and other measures should be adopted and implemented to facilitate the return to the labour market of women who have left it for family reasons and to guarantee the right of women to return to work after maternity leave.

تمامی سطوح در هیئت‌های اعزامی به مجامع منطقه‌ای و بین‌المللی و غیره دست یابند (اعلامیه نایروبی، پاراگراف ۷۹)<sup>۱</sup>.

ه) دولت‌ها باید به‌نحو مؤثر مشارکت زنان را در روند تصمیم‌گیری‌ها در سطوح ملی و ایالتی و محلی از طریق تدابیر قانونی و اداری تأمین نمایند و فعالیت‌های خاصی برای افزایش میزان استخدام و کاندید شدن و ارتقا زنان برای احراز پست‌های تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری، با اعلان عمومی پست‌های مزبور و افزایش ترفیع شغلی زنان بایستی صورت پذیرد تا حضور عادلانه زنان تحقق یابد (اعلامیه نایروبی، پاراگراف ۸۸)<sup>۲</sup>.

و) دولت‌ها متعهد و ملزم می‌باشند، موانعی را که در سر راه مشارکت مؤثر زنان وجود دارد، بر طرف کنند، به‌نحوی که زنان بتوانند به عنوان افراد روشنفکر، سیاست‌مدار، سیاست‌گذار در اداره امور جامعه مشارکت نمایند (اعلامیه نایروبی، پاراگراف ۱۰۷)<sup>۳</sup>.

۱- Paragraph ۷۹: Governments should take all appropriate measures to ensure to women, on equal terms with men and without discrimination, the opportunity to represent their Government at all levels on delegations to subregional, regional and international meetings...

۲- Paragraph ۸۸: Governments should effectively secure participation of women in the decision-making processes at a national, state and local level through legislative and administrative measures. It is desirable that governmental departments establish a special office in each of them, headed preferably by a woman, to monitor periodically and accelerate the process of equitable the recruitment, nomination and promotion of women, especially to decision-making and policy-making positions, by publicizing posts more widely increasing upward mobility and so on, until equitable representation of women is achieved..

۳- Paragraph ۱۰۷: The commitment to remove obstacles to the effective participation of all women in development as intellectuals, policy-makers and decision-makers, planners contributors and beneficiaries should be strengthened according to the specific problems of women in different regions and countries and the needs of different categories of women in them...,

ذ) تدابیر خاصی با هدف پیشرفت زنان در انواع مشاغل، هماهنگ با سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی و در جهت ترغیب آنان به اشتغال کاملاً مولد و انتخاب آزاد شغلی بایستی انجام شود (اعلامیه نایروبی، پارگراف ۱۳۲)<sup>۱</sup> و ... .

چهارمین کنفرانس جهانی زن توسط مجمع عمومی سازمان ملل متحد تحت عنوان: "برابری، توسعه و صلح" در سال ۱۹۹۵ در شهر پکن برگزار شد. حاصل کار کنفرانس، تصویب اعلامیه "کار پایه عمل یا زمینه‌ای برای اقدام" بود.

در این کنفرانس، تعیین سیاست‌های اشتغال زنان مورد توجه قرار گرفت و ضمن بحث و بررسی در مورد اشتغال زنان و ارزیابی عملکرد دولت‌ها در این زمینه، در ماده ۱۶۶ و ۱۶۵ معیارها و ضوابطی را که دولت‌ها باید در وضع قوانین اشتغال زنان به کار ببرند، بیان کرده است.

مهم‌ترین این معیارها عبارتند از:

الف) وضع و اجرای قوانین به منظور تضمین حقوق زنان و مردان در دریافت مزد برابر در ازای کار برابر یا کار هم ارزش.

ب) اتخاذ و اجرای قوانینی علیه تبعیض مبتنی بر جنس در بازار کار، با عنایت ویژه به زنان کارگرسالمند، استخدام و ترفیع، گسترش مزایای اشتغال و تأمین اجتماعی و شرایط کار.

ج) امحای رویه‌های تبعیض‌آمیز کارفرمایان، از قبیل خودداری از استخدام زنان، اخراج آنان به علت آبستنی یا شیردهی.

د) اتخاذ اقداماتی جهت تضمین دسترسی برابر زنان به پرورش مستمر در محل کار، از جمله زنان بیکار، زنانی که یگانه سرپرست خانواده هستند و زنانی که

۱- Paragraph ۱۳۲: Special measures aimed at the advancement of women in all types of employment should be consistent with the economic and social policies promoting full productive and freely chosen employment.



درصدند پس از ترک موقت یا طولانی اشتغال به علت مسئولیت‌های خانوادگی یا علل دیگر، بار دیگر وارد بازار کار شوند.

ه) وضع و اجرای قوانین فرصت‌های برابر و اتخاذ اقدام مثبت و حصول اطمینان از رعایت این قوانین توسط بخش‌های عمومی و خصوصی از طرق مختلف. و) اصلاح قوانین یا وضع خط‌مشی‌های ملی که از استقرار قوانین کار حمایت به عمل می‌آورند به منظور تضمین حمایت از کلیه زنان کارگر، از جمله رویه‌های ایمن کار، حق تشکل و دسترسی به مراجع قضائی (کار پایه عمل، ۱۳۷۵: ۱۲۵-۱۲۳).

اگرچه با وضع اسناد بین‌المللی و اقداماتی که از سوی برخی از سازمان‌های بین‌المللی، به‌ویژه سازمان ملل متحد، انجام شده، تا حدی اعمال تبعیض مبتنی بر جنسیت، کاهش یافته، لکن هنوز در بعضی از کشورها بین زنان و مردان برابری کامل وجود ندارد، چنانکه در این ارتباط، آقای پطرس غالی دبیر کل وقت سازمان ملل متحد در ۱۵ سپتامبر در چهارمین کنفرانس جهانی زن اعلام کرد "در سال ۱۹۹۵ هیچ کشوری در جهان یافت نمی‌شود که زنان و مردان آن از برابری کامل برخوردار باشند."

نشست ویژه مجمع عمومی (پکن ۵+) در سال ۲۰۰۰، با عنوان "تساوی جنسیتی، توسعه و صلح برای قرن ۲۱" در مقر سازمان ملل در نیویورک برگزار شد. هدف از این اجلاس، ارزیابی پیشرفت‌های به‌دست آمده در اجرای راهبردهای آینده‌نگر نایروبی برای پیشرفت زنان و ارزیابی موفقیت‌ها، ناکامی‌ها و موانع موجود در راه اجرای "کار پایه عمل پکن" بود.

اجلاس (پکن ۵+) میزان پیشرفت کشورهای عضو در پذیرش کنوانسیون را ارزیابی نمود و با روشن کردن ارتباطات حیاتی بین پیشرفت همگانی زنان و پیشرفت اجتماعی در سراسر جهان، ایده توانمندسازی زنان را تقویت کرد.

پنجمین "کنفرانس جهانی زن" که قرار بود طبق برنامه سازمان ملل متحد، سال ۲۰۰۵ در نیویورک برگزار شود، به فاصله زمانی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۰ میلادی موکول شد. دبیرخانه کمیسیون مقام زن اعلام کرد، از آنجا که از سال ۱۹۹۵ که چهارمین کنفرانس جهانی زن برگزار شده تا سال ۲۰۰۵، دولت‌ها و سایر دست‌اندرکاران جامعه مدنی نتوانسته‌اند کلیه تعهدات خود را در قبال سند پکن و پکن + ۵ اجرایی کنند، لذا تحمیل تعهدات جدید به آنها موضوعیت ندارد و به همین دلیل سازمان ملل متحد تصمیم به تعویق زمان برگزاری پنجمین کنفرانس بین‌المللی زن گرفته است. اما از آن زمان تاکنون این کنفرانس برگزار نشده و این نشان‌دهنده عدم توفیق دولت‌ها در ادامه این روند است.

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

نخستین کنفرانس بین‌المللی "حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی" در ۲۴ و ۲۵ تیرماه ۱۳۸۵ از سوی «مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی» مرکز امور زنان و خانواده و شورای فرهنگی اجتماعی زنان با شرکت جمع کثیری از متفکران، اندیشمندان و شخصیت‌های برجسته علمی و فرهنگی از بیست و پنج کشور جهان، به‌منظور تبیین و ارائه دیدگاه‌های نظام اسلامی در مورد مسئولیت‌ها و حقوق زن، در تهران برگزار شد.

در منشور «حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی»، درباره اشتغال زنان چنین آمده است:

- حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، به رسمیت شناخته می‌شود و به آنان اجازه داده خواهد شد شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و با به‌کارگیری سرمایه‌های فردی و با رعایت قوانین اسلامی، از آن شغل برای کسب درآمد استفاده نمایند و مجازند درآمد حاصل از کار را به هر نحوی که بخواهند، هزینه کنند.

- حق بهره‌مندی زنان از اطلاعات، آموزش‌ها، کسب مهارت‌ها و امکانات کار برای دستیابی به شغل و حفظ آن.
- زنان حق دارند از حمایت قانون در مورد اشتغال برخوردار شوند. آنها برای انتخاب شغل، باید از مشاوره شغلی و کاریابی که توسط بانوان ارائه می‌گردد، استفاده نمایند. باید به زنان در شرایط کار مساوی با مردان، مزد و مزایای برابر پرداخت کرد.
- منشور حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی، درباره مشاغل زنان به موارد ذیل نیز می‌پردازد:
- حق بهره‌مندی از امنیت شغلی، اخلاقی و ایمنی و مسئولیت رعایت عفاف در محیط کار،
- حق معافیت زنان از کار اجباری، خطرناک، سخت و زیان‌آور در محیط کار،
- حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان برای جذب، به‌کارگیری، ارتقا و بازنشستگی خویش در زمان اشتغال،
- حق برخورداری از تأمین اجتماعی و تسهیلات اقتصادی،
- حق مشارکت زنان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و ایجاد و اداره تشکلهای اقتصادی و عضویت در آنها،
- حق و مسئولیت دریافت و پرداخت دیه ناشی از اشتغال و دیگر خسارات براساس قوانین و مقررات،
- حق برخورداری از حمایت‌های قانونی مناسب و کارآمد برای ممانعت از بهره‌کشی و تجارت و جلوگیری از به‌کارگیری زنان و دختران در مشاغل غیرقانونی و غیر مشروع می‌باشند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵: ۲۶).

برخورداری از مرخصی زایمان، از دیگر حمایت‌های قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده می‌باشد که در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۹ به تأیید شورای نگهبان رسید. طبق این قانون به دولت اجازه داده می‌شود مرخصی زایمان مادران به نه ماه افزایش یابد و همسر آنان نیز از دو هفته مرخصی اجباری (تشویقی) برخوردار شود. از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون کلیه محدودیت‌های مقرر در قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶ و اصلاحات آن و سایر قوانین که براساس تعداد فرزندان (چهارم و بعد از آن) برای والدین شاغل یا فرزندان آنان ایجاد شده است، لغو می‌شود.

طبق ماده ۳ مقاوله‌نامه ۱۰۳ سازمان بین‌المللی کار (مصوب ۱۹۵۲) زنان باردار شاغل استحقاق برخورداری از مرخصی و مزایای آن را دارند (سپهری، ۱۳۸۳: ۶۰۹).

در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک که پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود، همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان (مکان‌هایی از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) ایجاد نماید (ماده ۷۸، قانون کار).

در ضمن قسمت ج بند ۲، ماده ۱۱ کنوانسیون رفع تبعیض، دولت‌ها را تشویق به تاسیس و توسعه یک شبکه تسهیلاتی مراقبت از کودکان نموده است.

"در انتخاب شغل میان زن و مرد فرقی نیست و هر دو در انتخاب آزاد هستند اما تنها قیدی که این آزادی را محدود می‌کند، این است که شغل انتخابی با نظم عمومی و اخلاق حسنه مغایرت نداشته و از نظر اسلامی ممنوع نباشد. به همین دلیل، در زمینه «اشتغال و مشارکت سیاسی و اجتماعی» در ایران، به موجب قانون

اساسی مشاغلی مانند رهبری، عضویت در شورای نگهبان، ریاست جمهوری، ریاست قوه قضائیه، ریاست دیوان عالی کشور در انحصار مردان است. همچنین حق قضاوت و مرجعیت دینی نیز بر طبق موازین فقهی، خاص مردان است.

اما در زمینه سایر حقوق سیاسی، اقتصادی، اجتماعی در مقایسه مغایرتی به چشم نمی‌خورد و تنها در زمینه اجراست که با مانع و مشکل مواجه هستیم. عواملی چون، فرهنگ جامعه، سلیقه‌ای عمل کردن مسئولین را می‌توان از عمده موانع برابری حقوق زن و مرد به‌شمار آورد" (داور، ۱۳۷۹: ۱۵۵).

#### وضع سیاست‌های اشتغال برای برخی از گروه‌های خاص زنان

توانمندسازی زنان خودسرپرست، سرپرست خانوار و خانه‌دار و لزوم پرداختن به مسائل و مشکلات آنان، نیاز به وضع سیاست‌های خاص دار.

#### زنان سرپرست خانوار:

"خانواده عنصر طبیعی و اساسی جامعه است و استحقاق حمایت جامعه و حکومت را دارد." (میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، بند ۱ ماده ۲۳)<sup>۱</sup> و "برای حمایت از خانواده‌هایی که تأمین معاش آنان با زنان است باید در وضع سیاست‌های ویژه اشتغال زنان، تدابیر خاصی در نظر گرفته شود" (ماده ۲۹۴ سند نایروبی و ماده ۱۶۵، کارپایه عمل، پکن).

واژه "زنان سرپرست خانوار" از واژه‌هایی است که در سال‌های اخیر در ایران رایج شده است و مفهوم آن، این است که نان‌آور خانواده زنی است که شوهرش را از دست داده و یا طلاق گرفته و یا شوهرش متواری و یا از کار افتاده است.

<sup>۱</sup> - International Covenant on Civil and Political Rights

هر کشوری می‌تواند با توجه به شرایط و اوضاع و احوال خود حمایت‌های لازم از اشتغال زنان سرپرست خانوار را معمول دارد. در این زمینه دولت ایران برای حمایت از اشتغال زنان سرپرست خانوار، طرح خود اشتغالی را مطرح کرده است. هدف اصلی طرح خود اشتغالی، فراهم نمودن زمینه اشتغال برای افراد بیکار فاقد سرمایه و مهارت‌های فنی از طریق مشارکت در برنامه‌های آموزشی، فراگیری و یا ارتقا دانش مهارت فنی، واگذاری لوازم و ابزار کار برای تولید در خانه و نهایتاً ایجاد امکانات لازم به منظور عرضه و فروش تولیدات وی می‌باشد (وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۲: ۴-۱).

در این رابطه بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی بیان می‌کند: شرایط و امکانات کار برای همه و به‌منظور رسیدن به اشتغال کامل تأمین گردد و وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کار هستند ولی وسایل کار ندارند، قرارگیرد.

در نخستین برنامه پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و در فصل نیروی انسانی و اشتغال و هدف‌های کیفی، طی بند ۷-۱-۶ توسعه و حمایت از مشاغل مولد با تأکید بر خود اشتغالی و تولیدات خانگی، بخش غیرمزدبگیری اشتغال از جمله سیاست‌های ایجاد اشتغال قلمداد گردیده است.

تبصره‌های ۹۵، ۸۰، ۱۲، ۱۱، ۱۰ ماده واحده برنامه دوم پنج ساله در خصوص حمایت از مشاغل مولد و طرح‌های اشتغال‌زا تاکید دارد (صابر، ۱۳۸۱: ۶۱-۶۲).

مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری موظف است برای بهره‌گیری از خدمات مختلف اجتماعی زنان در زمینه‌های مالی، حقوقی، مشاوره‌ای، آموزشی و ورزشی، طرح‌های لازم با اولویت قایل شدن برای زنان خودسرپرست و بی‌سرپرست مناطق توسعه نیافته یا کمتر توسعه یافته و ... را تهیه و برحسب مورد

به دستگاه‌های اجرائی یا دولت منعکس کند تا پس از تصویب از طریق دستگاه‌های ذیربط اجرا شوند (ماده ۱۵۸، قانون برنامه سوم توسعه).

"به‌طورکلی زنان سرپرست خانوار به دلیل پائین بودن سطح مهارت حرفه‌ای، عدم دسترسی به فرصت شغلی مناسب و نداشتن آگاهی شغلی و بازاریابی با مشکلات گوناگونی روبه‌رو هستند و از آنجایی که مشکل زنان سرپرست خانوار معضل اجتماعی است، دولت تصمیم گرفته است تا آینده اقتصادی زنان سرپرست خانوار را این بار از طریق بیمه زنان خانه‌دار تضمین کند" (موحدی، زنان خانه‌دار، ۱۳۸۳: ۱۰). علاوه بر آن در برنامه چهارم توسعه، تأمین بیمه خاص حمایتی برای حمایت از زنان سرپرست خانوار، (بند ج، ماده ۹۶، برنامه چهارم توسعه) تهیه و تدوین طرح جامع توانمندسازی زنان خودسرپرست و سرپرست خانوار با همکاری سایر سازمان‌ها و نهادهای ذیربط و تشکل‌های غیردولتی در نظر گرفته شده است (بندی، ماده ۹۷، برنامه چهارم توسعه).

"در هر کشوری کارآفرینی و خوداشتغالی در اشتغال‌زایی و به‌تبع آن در توسعه و شکوفایی اقتصادی ملی سهم به‌سزایی دارد و می‌توان از خلاقیت و خوداشتغالی زنان در راستای شکوفایی اقتصادی ملی سود جست" (موحدی، زنان خانه‌دار، ۱۳۸۳: ۱۰). تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات در افزایش زنان کارآفرین و خوداشتغال بسیار حائز اهمیت است. زنان از این طریق می‌توانند با بازارهای بین‌المللی در ارتباط باشند و کالاهای تولیدی خود را به کشورهای دیگر صادر کنند و منبع ارزشمندی برای کسب درآمد به‌دست آورند.

### زنان خانه‌دار

"زنانی که امور خانه را با نظم و اقتصاد اداره می‌کنند، خانه‌دار نامیده می‌شوند خانه‌داری، مجموعه‌ای از مشاغلی است که هر یک از آن‌ها در اجتماع به تنهایی

تعریف شده و شغل محسوب می‌شود و شاغلین هر یک از این مشاغل به اعتبار مؤسسه یا کارگاهی که در آن اشتغال دارند مورد حمایت‌های قانونی قرار می‌گیرند" (محتشمی، ۱۳۷۸: ۸۴-۸۳).

گیدنز، جامعه‌شناس غربی می‌نویسد: "کارهای بی‌مزد خانگی اهمیت زیادی برای اقتصاد جامعه دارد. برآورد شده است که کار خانه بین ۲۵ تا ۴۰ درصد ثروت ایجاد شده در کشورهای صنعتی را دربرمی‌گیرد" (گیدنز، ۱۳۷۸: ۱۹۶).

بنابراین کار در منزل به اندازه کار در بیرون از خانه ارزشمند می‌باشد و ضروری است زنان خانه‌دار مورد حمایت ویژه قرار گیرند.

امروزه بسیاری از طرفداران حقوق زن اعتقاد دارند که با پرداخت دستمزد برای کار منزل یا بچه‌داری منزلت زنان خانه‌دار ارتقا می‌یابد. طبق مقررات ایران، زن در انجام کارهای خانه، تکلیفی ندارد و می‌تواند در مقابل کارهایی که در منزل انجام می‌دهد از شوهر اجرت مطالبه کند، مگر اینکه با قصد تبرع انجام دهد یا عرفاً چنین تلقی شود که قصد تبرع دارد. در این زمینه بند الف تبصره ۶ ماده واحده قانون اصلاح مقررات طلاق آبان ۱۳۷۱ مقرر می‌دارد: "... چنانچه زوجه کارهایی را که شرعاً به عهده وی نبوده را به دستور زوج و با عدم قصد تبرع انجام داده باشد و برای دادگاه نیز ثابت شود، دادگاه اجرت‌المثل کارهای انجام گرفته را محاسبه و به پرداخت آن حکم می‌نماید." اما این قانون فقط هنگام جدایی و طلاق مطرح می‌شود و فقط زنانی را که از همسرشان جدا می‌شوند در برمی‌گیرد و بقیه زنان خانه‌دار از این سیاست حمایتی بهره‌ای نخواهند داشت.

در راستای حمایت از زنان خانه‌دار، اجرای طرح بیمه زنان خانه‌دار در قالب بیمه حرف و مشاغل آزاد از سال ۱۳۸۷ در حال اجراست. زنان خانه‌دار می‌توانند با رعایت شرایط مقرر در بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد در زمره مشمولان تامین



اجتماعی قرار گیرند و در صورت تمایل به صورت خوداظهاری به عنوان خانه‌دار و با انعقاد قرارداد و پرداخت حق بیمه مقرر از مزایای بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی برخوردار شوند. ایران در بین کشورهای جهان سوم و در حال توسعه، اولین کشوری است که در این زمینه اقدام نموده است.

با وجود این، مهم‌ترین مانع در راه بیمه زنان خانه‌دار مسائل مالی است. زیرا بیشتر زنان خانه‌دار ایرانی صاحب درآمد نیستند و توان پرداخت حق بیمه را ندارند و دولت برای بیمه زنان خانه‌دار باید در پی تأمین درآمدی جدید باشد. به نظر می‌رسد، بهترین راه در این راستا توانمندسازی زنان خانه‌دار و ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب در محیط خانه همراه با پرداخت تسهیلات بانکی می‌باشد.

طبق برنامه پنجم توسعه، به‌منظور تحقق بخشیدن به منزلت و کرامت انسانی زنان خانه‌دار و ارزش‌گذاری مادی و معنوی به امر مقدس خانه‌داری و خدمات آنان در فرآیند اقتصادی و اجتماعی جامعه، "دولت با همکاری سازمان‌ها و دستگاه‌های ذی‌ربط از جمله مرکز امور زنان و خانواده با هدف تقویت نهاد خانواده و جایگاه زنان در عرصه‌های اجتماعی و استیفای حقوق شرعی و قانونی بانوان در همه زمینه‌ها با تدوین و تصویب «برنامه جامع توسعه امور زنان و خانواده» مشتمل بر محورهای تحکیم بنیان خانواده، بازنگری قوانین و مقررات مربوطه، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، توسعه و ساماندهی امور اقتصادی - معیشتی با اولویت ساماندهی مشاغل خانگی برای زنان سرپرست خانوار و زنان بدسرپرست، تأمین اجتماعی، اوقات فراغت، پژوهش، گسترش فرهنگ عفاف و حجاب، ارتقای سلامت، توسعه توانایی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد، ارتقای توانمندی‌های زنان مدیر و نخبه، توسعه تعاملات بین‌المللی، تعمیق باورهای دینی و اصلاح ساختار

اداری تشکیلاتی زنان و خانواده اقدام قانونی نماید" (ماده ۲۳۰، برنامه پنجم توسعه)

### حق برخورداری از تأمین اجتماعی

انسان همواره با خطرهای آسیب‌های طبیعی و غیرطبیعی روبه‌رو بوده و هست. سرویلیام بوریج یکی از صاحب‌نظران در مورد اصطلاح تأمین اجتماعی معتقد است: "تأمین اجتماعی بیانگر تأمین درآمدی است که هنگام قطع درآمد به عللی از قبیل: بیکاری، بیماری یا حادثه، جایگزین آن می‌شود. همچنین تأمین درآمد برای کسانی که به علت پیری بازنشسته شده‌اند و نیز آنها که به سبب مرگ شخص دیگری از حمایت محروم مانده‌اند و تأمین مخارج استثنایی از قبیل: هزینه‌هایی که به مناسبت تولد، ازدواج و یا مرگ پیش می‌آید. اصولاً تأمین اجتماعی: یعنی تأمین حداقل درآمد... " (طالب، ۱۳۷۰: ۳۷).

سازمان ملل متحد در چند کنوانسیون و کنفرانس به بحث تأمین اجتماعی پرداخته است از جمله: ماده نهم میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، از دولت‌های عضو می‌خواهد حق تأمین اجتماعی را که شامل بیمه‌های اجتماعی هر فرد است به رسمیت بشناسند.

کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان، نیز برحق تأمین اجتماعی برای زنان به عنوان یک حق مساوی با مردان تأکید کرده و در قسمت ث از بند ۱، ماده ۱۱ مقرر می‌دارد: "حق استفاده کردن از تأمین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی بویژه در دوران بازنشستگی، دوران بیکاری، هنگام بیماری و ناتوانی، دوران پیری و در سایر موارد از کارافتادگی... " و درخصوص زنان روستایی قسمت پ، بند ۲، ماده ۱۴ دولت‌های عضو را مکلف به ایجاد زمینه مناسب جهت بهره‌مندی زنان از حق تأمین اجتماعی می‌کند (سجادمنش، ۱۳۸۳: ۱۴۷-۱۴۸).

اعلامیه کنفرانس نایروبی از دولت‌های عضو می‌خواهد برای پیشبرد برابری زن و مرد، تدابیر لازم را برای ایجاد تأمین اجتماعی کافی اتخاذ نمایند (پاراگراف ۵۴ سند نایروبی).

بند ب ماده ۱۶۵ اعلامیه پکن از دولت‌های عضو می‌خواهد، در بازار کار، با عنایت ویژه به زنان کارگرسالمنند، مزایای اشتغال و تأمین اجتماعی را گسترش دهند.

اکثر مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار پیرامون تأمین اجتماعی بر مزدبگیران بخش رسمی متمرکز بوده است، اما از ابتدای دهه ۱۹۹۰ ابزارهایی برای تدوین استانداردهای حمایت اجتماعی از کارگران خارج از بخش رسمی به کار گرفته شده‌اند. به‌عنوان نمونه "مقاوله‌نامه کار خانگی" در سال ۱۹۹۵، شماره ۱۷۷، مقرر می‌دارد: "قوانین و مقررات در حوزه حمایت‌های بارداری بایستی برای کارگران خانگی نیز اعمال شوند. به‌علاوه این مقاوله‌نامه مفروض می‌دارد که حمایت تأمین اجتماعی را می‌توان از طریق گسترش و انطباق آن با طرح‌های تأمین اجتماعی موجود و تدوین طرح‌های ویژه و از راه صندوق‌های حمایتی برای کارگران خانگی نیز محقق کرد" (جباری، ۱۳۸۲: ۱۰۸-۸۱).

ایران به عنوان اولین کشور مسلمان عضو سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۳۰۹ مقرراتی در باب بیمه‌های اجتماعی به تصویب رساند و به موجب قانون اساسی "برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، درراه‌ماندگی، حوادث و سوانح و ... حقی است همگانی. دولت مکلف است طبق قوانین، حمایت‌های مالی فوق را برای یک فرد کشور (اعم از زن و مرد) تأمین کند" (اصل ۲۹).

بند ۴ اصل ۲۱ قانون اساسی نیز دولت را موظف به انجام اموری جهت تضمین رعایت حقوق زن می‌کند که از آن جمله: "ایجاد بیمه خاص بیوگان و زنان سالخورده و بی‌سرپرست" می‌باشد.

علاوه بر قانون اساسی، قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۴/۴/۳) و قانون بیمه بیکاری (مصوب ۶۹/۶/۲۶) را می‌توان از مهم‌ترین زمینه‌های اجرای این وظیفه دولت به‌شمار آورد که شامل موارد زیر می‌باشد:

الف: حوادث و بیماری‌ها، ب: بارداری، ج: غرامت دستمزد، د: ازکارافتادگی  
ه: بازنشستگی، و: مرگ

"زن" چه تحت عنوان همسر باشد، چه فرزند دختر، چه مادر، می‌تواند از مزایای قانون «بیمه بیکاری» بهره‌مند شود. همچنین در زمینه بازنشستگی میزان سابقه خدمت زنان برای بازنشستگی ۵ سال کمتر از مردان است که جنبه حمایتی دارد" (داور، ۱۳۷۹: ۶۸).

همچنین ماده ۱۰ قانون سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران دولت را موظف می‌کند، زنان شاغل را از تأمین اجتماعی در مواقع بیکاری، بیماری، پیری یا ناتوانی از کار، برخوردار کند (قانون سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۱).

### بحث و نتیجه‌گیری

- با مطالعه قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران درباره اشتغال زنان می‌توان دریافت که وضعیت زنان، دست کم، در عرصه وضع قوانین، بهبود یافته و در صورت اجرای دقیق بیمه زنان خانه‌دار، افزایش زمان مرخصی زایمان مادران به نه ماه و همسر آنان تا دو هفته، همچنین بیمه فرزندان چهارم و بعداز آن و با در نظر

گرفتن مهدکودک برای مادران شاغل، ساعت شیردهی و پی‌گیری مستمر بر اجرای آن می‌تواند بهبود و ارتقای وضعیت زنان را به همراه داشته باشد.

- حق اشتغال به‌عنوان حق لاینفک و ذاتی همه انسان‌ها از جمله زنان در قوانین داخلی و اسناد بین‌المللی شناخته شده است که شباهت‌ها و وجوه اشتراک بسیار، در معیارهای بین‌المللی و قوانین داخلی در زمینه اشتغال زنان مشاهده می‌شود. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران سعی بر این بوده است که نه تنها مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی در مورد زنان مورد توجه قرار گیرد، بلکه با توجه به منزلتی که اسلام برای زنان قائل است، سعی شده، قوانین به نحوی تدوین گردد که زنان علاوه بر اشتغال در مشاغل گوناگون، قادر باشند به وظایف خطیر خود در خانواده نیز عمل کنند. در نتیجه، حق اشتغال زنان و تکلیف دولت به استانداردهای بین‌المللی بسیار نزدیک است و مغایرت بیشتر در مشاغلی است که طبق موازین فقهی و قانونی، خاص مردان است.

- دولت جمهوری اسلامی ایران، به برخی از مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و دیگر اسناد بین‌المللی که حمایت از حقوق زن را ملحوظ داشته‌اند و به تساوی حقوق زن و مرد در زمینه اشتغال توجه نموده‌اند، ملحق شده است، بنابراین خود را موظف می‌داند برای جبران عقب‌ماندگی زنان با وضع قوانین مناسب و فسخ قوانین تبعیض‌آمیز از نیروی کار زنان، حمایت کند.

در خاتمه، بر این مهم تأکید می‌شود: هر چند در این قوانین، تساوی حقوق زن و مرد به رسمیت شناخته شده اما عوامل فرهنگی و سنت‌های حاکم بر جامعه، که مرد را نان‌آور و محور اقتصاد خانواده می‌داند طبیعتاً اولویت اشتغال را به‌ویژه در شرایط رکود اقتصادی به مردان می‌دهد. در ضمن شرایط فیزیکی زن و انجام تکالیف مادری سبب شده که نوع اشتغال و شرایط کاری و برخورداری از حقوق و تکالیف

ناشی از آن که در قوانین داخلی و اسناد بین‌المللی مؤکد شده است. میان زن و مرد تفاوت‌هایی بروز کند (از جمله: ممنوعیت کار سخت و کار شبانه برای زنان، مرخصی زایمان و شیردهی و...) در نتیجه کارفرمایان که مایل به کسب سود بیشتر و حداکثری از سرمایه‌گذاری خود هستند، تمایل کمتری به استخدام زنان دارند که همین امر زمینه‌ساز اولویت مردان در اشتغال است. بنابراین، لازم است سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان کشور که عموماً در جهت و همراه با موازین بین‌المللی است به گونه‌ای انجام شود که شرایط حضور زنان در این عرصه، زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای آنان را فراهم کند.

#### منابع

- ۱- تاریخچه پنجاه ساله کمیسیون مقام زن سازمان ملل متحد از ۱۹۴۷ تا ۱۹۹۷ (۱۳۷۸)، ترجمه: مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری.
- ۲- جباری؛ حبیب (۱۳۸۲)، نگرشی جنبشی به تأمین اجتماعی، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۶، تابستان، ۸۱-۱۰۸.
- ۳- جمعی از نویسندگان (۱۳۸۵)، حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی، تهران، مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی.
- ۴- داور؛ زهرا (۱۳۷۹)، ارزیابی حقوق کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان، تهران، انتشارات آینده پویان.
- ۵- سپهری؛ محمدرضا و همکاران (۱۳۸۳)، مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول.
- ۶- سجادم‌نش؛ لطف‌الله (۱۳۸۳)، نقدالحاق به کنوانسیون رفع تبعیض از زنان، تهران، انتشارات صدف، چاپ اول.
- ۷- صابر؛ فیروزه (۱۳۸۱)، راه‌های توسعه کارآفرینی زنان در ایران، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، چاپ اول.
- ۸- طالب؛ دکتر مهدی (۱۳۷۰)، تأمین اجتماعی، ناشر بنیاد فرهنگی رضوی، چاپ اول.

- ۹- عراقی؛ دکترسید عزت‌الله (۱۳۸۵)، **تحول حقوق بین‌المللی کار**، تهران، ناشر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول.
- ۱۰- گیدنز؛ آنتونی (۱۳۷۳)، **جامعه‌شناسی**، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
- ۱۱- محتشمی؛ بتول (۱۳۷۸)، **اشتغال زنان، بایدها و نبایدها (۲)**، فصلنامه کتاب زنان، شماره ۴، تابستان، صص ۷۸-۹۱.
- ۱۲- وزارت کار و امور اجتماعی معاونت اشتغال (۱۳۷۲)، **خود اشتغالی**، ناشر وزارت کار و امور اجتماعی، چاپ اول.
- ۱۳- آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی  
<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۹۹۶۲۸>
- ۱۴- اعلامیه جهانی حقوق بشر  
<http://fa.wikisource.org>
- ۱۵- اعلامیه کنفرانس جهانی زن، پکن  
<http://www.un.org/women>
- ۱۶- اعلامیه کنفرانس جهانی زن، مکزیکو  
<http://www.unic-ir.org>
- ۱۷- اعلامیه کنفرانس جهانی زن، کپنهاک  
<http://www.un.org/women>
- ۱۸- اعلامیه کنفرانس جهانی زن، نایروبی  
<http://www.un.org/women>
- ۱۹- اعلامیه رفع تبعیض از زن  
<http://forum.irPdf.com>
- ۲۰- بیمه حرف و مشاغل آزاد از سال ۱۳۸۷  
<http://www.tamin.ir/News>
- ۲۱- **سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی**، شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۱
- <http://www.women.gov.ir>
- ۲۲- **قانون تنظیم خانواده و جمعیت**، مصوب ۱۳۷۲  
<http://www.behdasht.gov.ir>
- ۲۳- **قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده ۱۳۹۲**  
<http://hvm.ir/lawdetailnews>
- ۲۴- **قانون برنامه پنج ساله اول توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۴-۱۳۷۰)**
- ۲۵- **قانون برنامه پنج ساله دوم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۹-۱۳۷۵)**
- ۲۶- **قانون برنامه پنج ساله سوم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۴-۱۳۸۰)**
- ۲۷- **قانون برنامه پنج ساله چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۹-۱۳۸۵)**  
<http://www.bazresi.ir/portal/Home/ShowPage.aspx>

- ۲۸- قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تهران: سازمان برنامه و بودجه (۱۳۹۴-۱۳۹۰)  
<http://tarh.majlis.ir>
- ۲۹- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران  
<http://rc.majlis.ir/fa/content/iran>
- ۳۰- قانون تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران  
<http://dadkhahi.net/law>
- ۳۱- قانون کار جمهوری اسلامی ایران  
<http://tccim.ir>
- ۳۲- قانون مدنی  
<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۹۷۹۳۷>
- ۳۳- کنوانسیون حذف کلیه اشکال تبعیض علیه زنان  
<http://hoghoogh.online>
- ۳۴- ماده واحده قانون اصلاح مقررات طلاق آبان (۱۳۷۱)  
<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/۷۸۲۶۸۵>
- ۳۵- منشور ملل متحد  
<http://un.org>
- ۳۶- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی  
<http://hoqouq.com>
- ۳۷- میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی  
<http://pajooh.com>
- ۳۸- منشور حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی (مصوب ۱۳۸۵)  
<http://mehrnews.com>
- ۳۹- هرمزی‌نژاد؛ معصومه، شهنی‌بیلاق؛ منیجه، نجاریان؛ بهمن (۱۳۷۹). رابطه ساده و چندگانه متغیرهای عزت نفس، اضطراب اجتماعی و کمال‌گرایی با ابزار وجود دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز، *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران*، شماره ۳، ۴، صص ۲۹-۵۰.