

A Study of the Decent Work of Iranian Women from the Perspective of International Law

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Khadijeh Tofighian ¹
Reza Eslami ^{2*}
Mohammad Jalali ³
Asadolah Yavari⁴

How to cite this article

Khadijeh Tofighian, Reza Eslami, Mohammad Jalali , A Study of the Decent Work of Iranian Women from the Perspective of International Law. *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:5(4); 254-263

1. PhD Student, Department of Public Law, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
3. Associate Professor, Department of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Human Rights and Environmental Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Women's right to decent work is recognized as one of the fundamental rights in the new millennium at the level of governments and international organizations. The principles of this right are based on relatively identical obligations, including prohibition of women's employment in the night hours, prohibition of discrimination, etc., except for certain occupations. This study examines the challenges of decent work of women in Iran and international law. The method used in this paper is descriptive-analytical and a documentary approach has been used to collect information. What are the challenges and obstacles of women in the realization of the rights of women to decent work in the Iranian legal system from the point of view of international law? The results of the study indicate that the main challenges in Iranian law with regard to international law are fundamental and jurisprudential differences. There are challenges that hinder the opportunity, growth and promotion of women's existential personality. In international law, we can mention the lack of executive institutions and central oversight, gender discrimination, night work, and so on.

Keywords: Employment; International Law; Fundamental Labor Law; Decent Work for Women

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: somea1@yahoo.com

Article History

Received: 2021/12/28

Accepted: 2022/02/14

ePublished: 2022/03/16

چالش‌ها و موانع کار شایسته زنان در ایران و حقوق

بین‌الملل

خدیجه توفیقیان^۱

دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران.

رضا اسلامی*^۲

دانشیار، گروه حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

محمد جلالی^۳

دانشیار، گروه حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

اسدالله یآوری^۴

استادیار، گروه حقوق بشر و حقوق محیط زیست، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

حق کار شایسته زنان به عنوان یکی از حقوق بنیادین، در هزاره جدید در سطح دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی به رسمیت شناخته شده است. کار شایسته تحقق چهار هدف اساسی: حقوق بنیادین کار، اشتغال مولد، حمایت اجتماعی و گفتگوی اجتماعی را دنبال می‌کند. مبانی این حق، بر الزامات نسبتاً یکسانی از جمله منع اشتغال زنان در ساعات شب بجز مشاغل خاص، منع تبعیض و... مبتنی است. این مطالعه به بررسی چالش‌های کار شایسته زنان در ایران و حقوق بین‌الملل می‌پردازد. روش مورد استفاده در این جستار، به صورت توصیفی - تحلیلی است و برای جمع‌آوری اطلاعات از رویکرد اسنادی استفاده شده است. سؤال اصلی پژوهش این است که چه چالش‌ها و موانعی در زمینه تحقق حق کار شایسته زنان در نظام حقوقی ایران از منظر حقوق بین‌الملل وجود دارد؟ نتیجه تحقیق بیان می‌دارد که عمده‌ترین چالش‌ها در حقوق ایران نسبت به حقوق بین‌الملل، تفاوت‌های مبنایی و فقهی است. وجود نهادهای متعدد قاعده‌گذار، عدم توازن میان برابری دستمزد زنان و مردان در بخش خصوصی و عدم رعایت اصل منع تبعیض جنسیتی از جمله چالش‌هایی است که فرصت رشد و ارتقای شخصیت وجودی زنان را دچار مشکل می‌کند. در حقوق بین‌الملل نیز می‌توان به عدم وجود نهادهای اجرایی و نظارت مرکزی، تبعیض جنسیتی، کار شب و... اشاره کرد.

واژگان کلیدی: اشتغال؛ حقوق بین‌الملل؛ حقوق بنیادین کار؛ کار شایسته زنان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵

* نویسنده مسئول: someal@yahoo.com

مقدمه

کار شایسته از مفاهیمی است که اخیراً در ادبیات بین‌الملل حقوق کار وارد شده و به عنوان یکی از ابعاد اصلی توسعه پایدار شناخته می‌شود. همچنین می‌توان این مفهوم را به عنوان فرصتی برای دستیابی افراد و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسان تعریف کرد. در این تعریف، برخی ابعاد قابل اشاره هستند: الف) توانایی افراد در یافتن و حفظ کاری که خواهان آن هستند؛ ب) انجام کار بدون وجود اجبار؛ ج) وجود فرصت‌هایی یکسان بدون تبعیض در کار؛ د) احساس امنیت در کار از جهت حفظ سلامتی و تأمین مالی در زمینه بازنشستگی، از کارافتادگی و حوادث شغلی؛ ه) حفظ شأن و کرامت انسانی. شاغلان از طریق مشارکت در تصمیم‌گیری برای تعیین شرایط کاری کار شایسته یک فرآیند پویا است و بیش و پیش از هر چیز نیاز به نهادینه شدن تفکر کار شایسته در کشورها دارد. ریشه حقوق بشر، منزلت و کرامت انسانی است. انسانی که از حقوق بشر بهره‌مند نیست، منزلت و کرامتی هم نخواهد داشت. حقوق بشر به دنبال یافتن مکانیزم‌ها و سازوکارهایی است که با موانع تحقق حقوق برابر، مقابله کند و برابری را محقق سازد. تمام حقوقی که در حقوق بشر معاصر و در نظام بین‌المللی حقوق بشر برای انسان‌ها در نظر گرفته شده، محصول تلاش و تجربه جامعه بشری است. اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز بر اساس حقوق فرد انسانی تهیه شده است. طبق اعلامیه مذکور هیچکس را به دلیل مذهب، جنسیت و سایر خصوصیات نمی‌توان از شمول این حقوق خارج ساخت (۱). ایران یکی از اولین کشورهایی است که به سازمان بین‌المللی کار پیوسته است. با طرح موضوع کار شایسته در سازمان بین‌المللی کار، ایران نیز تلاش برای عینیت بخشیدن به کار شایسته را در قالب برنامه‌ای ملی دنبال کرده است. بر همین اساس، مطابق ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه، دولت مکلف شده است به منظور تأمین عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت کار همراه با صیانت لازم برنامه ملی توسعه کار شایسته را بر محور تعاریف، مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، تدوین و به تصویب مجلس برساند. اگرچه حق بر کار شایسته از نظر کمیته بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با حق بر کار یکسان فرض شده است؛ اما بایستی گفت که عملاً حق بر کار شایسته با حق بر کار متفاوت است. برای اینکه به بحث شرایط کار شایسته زنان در عرصه عملی و رویکردی پرداخته شود، قطعاً مهم‌ترین گام و بهتر گفته شود اولین گام، رویکرد نظری در ارتباط با شرایط کار شایسته زنان است. این موضوع به ویژه از آن رو دارای اهمیت است که در برخی از جنبه‌ها و ابعاد، شرایط کار شایسته زنان در حقوق اسلام و حقوق بشر مدرن با یکدیگر تفاوت اساسی دارد و یا حداقل اینکه تطابق آن می‌تواند بسیار مشکل باشد. در این مقاله ما دنبال پاسخ به این سؤالات هستیم که؛ اصولاً حق بر کار شایسته به چه مفهومی در حقوق بین‌الملل بشر به کار برده می‌شود؟ آیا حق بر کار شایسته با حق بر کار یکی بوده و در صورتی که یکی بوده چه لزومی به کاربرد واژه حق بر کار شایسته در حوزه زنان بوده است؟ و در ادامه، به بحث چالش‌ها

اشتغال‌زایی، مهارت‌افزایی و ارتقای دانش حرفه‌ای، حمایت از مشاغل خانگی و دانش‌بنیان مبتنی بر سند ملی کار شایسته حداکثر تا پایان سال اول برنامه ششم (۱۳۹۶) اقدام کند (۲). در ماده ۱۲۰ قانون برنامه ششم به دولت ۲ سال فرصت داده شده سند کار شایسته را تدوین کند و سرانجام در هیئت دولت، جلسه ۲۹ اردیبهشت ۱۳۹۸، به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اتاق تعاون ایران و سازمان برنامه و بودجه کشور و به استناد قانون برنامه ششم توسعه «سند ملی کار شایسته و سیاست‌های اشتغال مبتنی بر سند ملی کار شایسته» را به تصویب رساند. این سند با هدف نیل به رشد و توسعه اقتصادی بر پایه عدالت نسبت به اعمال سیاست‌های اشتغالی، مهارت‌افزایی و ارتقای دانش حرفه‌ای و حمایت از مشاغل کوچک خانگی و دانش‌بنیان و مبتنی بر کاهش نرخ بیکاری حداقل به میزان هشت درصد سالانه در طول سال‌های اجرای قانون برنامه تنظیم شده است. بر این اساس، محورهای اصلی کار شایسته عبارتند از: ایجاد و توسعه فرصت‌های اشتغال مولد، اشتغال مولد فنی و فراهم کردن فرصت‌های اشتغال برابر برای افراد جویای کار با درآمد کافی به منظور تحقق استانداردهای زندگی شرافتمندانه و توسعه اقتصادی و اجتماعی. همچنین در منشور حقوق شهروندی نیز به موضوع اشتغال و کار شایسته توجه شده است. این مواد به بحث اشتغال و کار شایسته توجه کرده اند. لیکن برای تحقق مواد ۷۷ تا ۸۴ منشور حقوق شهروندی قانونی که شامل اصلاح قانون کار، اصلاح قانون تأمین اجتماعی، اصلاح قانون بیمه بیکاری و تدوین قانون کار شایسته است، نیازمند عزم همگانی از طرف متولیان امر و مجلس شورای اسلامی است.

تفاوت حق بر کار با حق بر کار شایسته از منظر حقوق بین‌الملل اگرچه حق بر کار شایسته از نظر کمیته بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با حق بر کار یکسان فرض شده است؛ اما بایستی گفت که عملاً حق بر کار شایسته با حق بر کار متفاوت است. حق بر کار، یکی از بدیهی‌ترین و اساسی‌ترین حقوق هر انسانی است. اما صرف وجود چنین حقی بدون در نظر گرفتن لزوم استحکام و ثبات در شغل و کار افراد کافی نیست (۳) به نحوی که حق بر کار شامل حق انتخاب آزادانه شغل، حق به دریافت سطح مناسب از زندگی از طریق کار، حق به دریافت رهنمود و راهنمایی‌های فنی و شغلی، حق به اشتغال کامل و مولد و حق به داشتن شرایط آزادی‌های سیاسی و اقتصادی است، در حالی که حق بر کار شایسته شامل این موارد است: حق بر دریافت اجرت و حق‌الزحمه عادلانه^۴، حق به جایگاه برابر شغلی در مقابل ارزش کاری یکسان^۵ و حق زنان به داشتن شرایطی که پایین‌تر از مردان در رتبه مشابه نباشد^۶، حق به زندگی شایسته برای کارگر و خانواده او^۷، حق به داشتن شرایط کاری ایمن و سالم^۸، حق نسبت به داشتن فرصت برابر برای ارتقای شغلی مبتنی بر ارشدیت و شایستگی شغلی^۹، حق داشتن استراحت و زمان تفریح^{۱۰}.

و خلاءهای حاکم بر حق کار شایسته زنان در ایران از منظر اسناد بین‌المللی می‌پردازیم.

چارچوب مفهومی

اصطلاح کار شایسته برای اولین بار از سوی خوان سومایا، دبیرکل فعلی سازمان بین‌المللی کار، طی گزارشی به کار گرفته شد که در نشست ۸۷ سازمان به سال ۱۹۹۹ در ژنو سوئیس ارائه کرد. اهداف کار شایسته مطلوب جهانی است اما چارچوب سیاست‌ها و راهبردهای به دست آوردن این مقاصد لزوماً در هر کشور و در هر منطقه یکسان نبوده، به تاریخ، ساختار اقتصادی و اجتماعی، سطح توسعه و اوضاع و احوال خاص هر کشور بستگی دارد. کار شایسته بر ابعاد مختلف کیفی و کمی کار در جامعه تأکید دارد و در واژه شناسی سازمان بین‌المللی کار، عبارت است از فرصت دستیابی به کار مولد در شرایط آزادی، امنیت، برابری و شرافت انسانی. شناسایی کار شایسته در داخل کشورها نیازمند عزم ملی، اراده سیاسی و اولویت بخشیدن به استراتژی‌هایی است که هدف از آنها توسعه سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشور است.

بر همین اساس، می‌توان از دیدگاه اسناد حقوق بین‌الملل عام بشری یعنی اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و هم از دیدگاه اسناد حقوق بین‌الملل خاص مانند کنوانسیون بین‌المللی منع خشونت علیه زنان و... صحبت کرد. سازمان بین‌المللی کار، از نخستین سازمان‌های بین‌المللی است که از بدو پیدایش تلاشی مستمر برای استانداردهای کار شایسته داشته است. این سازمان در سال ۱۹۹۹ موضوع کار شایسته را با هدف ارزیابی و بهبود جنبه‌های مختلف کار به عنوان بخشی تفکیک‌ناپذیر از چارچوب سیاست‌گذاری‌های ملی در دستور کار دولت‌ها قرار داد. پیشینه کار شایسته در ایران نیز، برای اولین بار در ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، دولت را مکلف کرد تا موضوع کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد سه جانبه‌گرایی که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار همراه با صیانت لازم تهیه و تنظیم کند. در ماده ۲۵ برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آمده است: «وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است حداکثر تا پایان سال اول برنامه، سند ملی کار شایسته را حسب مصوبات سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار و حقوق کارگران و کارفرمایان در جهت تثبیت حقوق بنیادین کار و برای بهبود روابط کارگر و کارفرما به شکل سه جانبه و با مشارکت تشکلهای کارگری و کارفرمایی تنظیم نماید» و سند آن به برنامه ششم توسعه رسید. در این لایحه دولت مکلف گردید به منظور نیل به رشد و توسعه اقتصادی بر پایه عدالت، نسبت به اعمال سیاست‌های

⁴ The Right to a Decent Living for the Worker and Family

⁵ Right to safe and healthy working conditions

⁶ The Right to Equal Opportunity to Promotion Based on Seniority and Competence

⁷ The Right to Rest and Leisure

¹ The Right to Fair Wage

² The Right to Equal Remuneration for Work of Equal Value

³ The Right of Women to Conditions not Inferior to those of Men

بشری است. لغو و امحای کار اجباری، منع تبعیض در استخدام و شرایط کار، آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل‌های مدنی روابط کار، حق سازمان‌دهی و مذاکره دسته جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم‌ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک، رعایت حداقل دستمزد متناسب با حداقل معیشت از مهم‌ترین حقوق بنیادین کار است. رسوخ این مفهوم به نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران با توجه به عضویت ایران در سازمان بین‌المللی کار و الحاق به برخی از مقاله‌نامه‌های مطرح در این زمینه است. در بین مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، آن دسته از مقاله‌نامه‌ها که به حقوق بنیادین کار مربوط می‌شوند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند. این مقاله‌نامه‌ها شامل ۸ مقاله‌نامه می‌شود که تاکنون دولت ایران به ۵ مقاله‌نامه آن ملحق شده است. مقاله‌نامه شماره ۲۹ در ۱۳۳۵/۱۲/۲۸ و مقاله‌نامه شماره ۱۰۵ در ۱۳۳۷/۱۰/۷ از سوی دولت ایران مورد الحاق قرار گرفته است. مقاله‌نامه ۱۸۲ نیز در تاریخ ۱۳۸۰/۸/۸ از سوی دولت ایران مورد الحاق و پذیرش قرار گرفت. ایران به سه مقاله‌نامه دیگر تاکنون ملحق نشده است. کشور ایران از اعضای قدیمی سازمان بین‌المللی کار بوده و اغلب مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار را پذیرفته و این امر شامل «برنامه کار شایسته» نیز می‌شود (۶).

اسناد و قوانین کار زنان در اسناد بین‌المللی و قوانین ایران
الف - اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب ۱۳۲۷)
از جمله دلایل تدوین اعلامیه جهانی حقوق بشر آن بود که ملل دنیا ایمان خود را به حق بشر برای بهره‌مندی او از حقوق اساسی و ایمان خود را به مقام و ارزش انسانی و تساوی حقوق زن و مرد اعلام کردند و تصمیم راسخ گرفتند به پیشرفت اجتماعی کمک کنند و محیط آزادی را فراهم آورند که در آن دسترسی به زندگی بهتر امکان‌پذیر باشد. طبقاً کمک به پیشرفت اجتماعی، فراهم‌آوری محیط آزاد و دسترسی به زندگی بهتر، بدون تساوی زن و مرد در همه عرصه‌های اجتماعی و از جمله تساوی در فعالیت‌های اقتصادی میسر نیست.

ب - میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، حقوق مرتبط با کار از جمله حق بر کار شایسته را در معنای کلی در خلال ماده شش اعلام کرده و صراحتاً بعد فردی حق بر کار را از طریق شناسایی در ماده هفت به صورت حق هر نفر نسبت به بهره‌مندی از شرایط عادلانه و مطلوب کاری و بویژه حق بر شرایط ایمن کاری به رسمیت شناخته است.

پ - کنوانسیون محو تمامی اشکال تبعیض علیه زنان
کنوانسیون محو تمامی اشکال تبعیض علیه زنان که در سال ۱۹۷۹ میلادی از سوی مجمع عمومی ملل متحد مورد پذیرش قرار گرفت، دارای یک مقدمه و سی ماده است. این کنوانسیون آنچه را که به عنوان تبعیض محسوب می‌شود، معین کرده و دستور کاری را برای اقدام ملی به منظور پایان دادن به این چنین تبعیضی ایجاد می‌کند.

حق به داشتن محدودیت‌های معقول در ساعات کاری^۱، حق داشتن تعطیلات قانونی که از پرداخت حق‌الزحمه در آنها برخوردار باشد^۲. از سوی دیگر، آنگونه که در اظهارنظر عمومی شماره ۱۸ کمیته بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برداشت می‌شود، حق بر کار یک حق جمعی - فردی است، در حالی که حق بر کار شایسته دارای جنبه فردی است. این بدان معناست که جنبه فردی حق بر کار دارای مشابهتی با حق بر کار شایسته بوده، به نحوی که در ماده هفت میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منعکس شده است و بعد جمعی حق بر کار که در ماده هشت میثاق منعکس شده، حق هر نفر به تشکیل اتحادیه‌های تجاری و الحاق به آنها و همچنین حقوق اتحادیه‌های کارگری در فعالیت آزادانه به رسمیت شناخته شده است. بنابراین، حق بر کار را در یک معنا بایستی یک حق عام دانست و این به پیشینه تدوین این حق توسط کمیسیون حقوق بین‌الملل بازمی‌گردد، به طوری که کمیسیون مزبور، ضرورت به رسمیت شناختن حق بر کار به صورت موسع و عام از طریق وضع تعهدات حقوقی مشخص و معین را مورد تصدیق قرار داد. این استنتاج از ادبیات بندهای یک و دو ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز مشهود است.

حقوق بنیادین کار در اسناد بین‌المللی و قوانین ایران
حقوق بنیادین کار مجموعه‌ای از ماهیت‌ها، کمیت‌ها و اوصافی است که در صورت عدم حضور یا نقش‌آفرینی آن در عرصه و روابط کار، آسیبی به حقوق بشر و در نتیجه کرامت انسانی فرد، وارد می‌شود. اندیشه تدوین و ایجاد ضوابط و معیارها در سطح بین‌المللی که از یک سو، متضمن رعایت حقوق بشر در مناسبات کارگر و کارفرما است و از سوی دیگر، دولت‌ها را متعهد به رعایت و اعمال آن می‌کند، خصوصاً با توجه به وضعیت رقت‌بار کارگران قبل و بعد از جنگ جهانی اول، موجب گرایش دولت‌ها به تأسیس اولین تشکل بین‌المللی موسوم به سازمان بین‌المللی کار در ۱۹۱۹ شد. می‌توان گفت کاهش ساعات کار، رفع تبعیض‌ها، مبارزه علیه بیکاری، بهبود شرایط کار و به طور کلی برقراری عدالت اجتماعی جهت کمک به تأمین صلح و آرامش در سطح بین‌المللی از مهم‌ترین اهداف این سازمان بود؛ نهادی که مهم‌ترین اقدام آن، تصویب بالغ بر ۱۸۵ مقاله‌نامه و به همین میزان توصیه‌نامه است که برای نیل به اهدافش انجام داده و از این میان، آنها هشت مقاله‌نامه را در موضوعات اساسی حقوق کار گزینش و در مجموعه‌ای تحت عنوان «حقوق بنیادی کار» در ۱۹۹۸ ضمن اعلامیه خاصی مطرح کرده است (۴). مهم‌ترین ویژگی مقاله‌نامه‌های مربوط به حقوق بنیادین کار، ارتباط آنها با یکی از جنبه‌های حقوق انسان است. به همین سبب الحاق به آنها مورد علاقه و تشویق سازمان بین‌المللی کار است. از تفاوت‌های آشکار میان مقاله‌نامه‌های بنیادین کار با دیگر مقاله‌نامه‌های سازمان این است که کشورهای عضو، خواه این مقاله‌نامه‌ها را تصویب کرده یا نکرده باشند، ملزم به رعایت و احترام آنها هستند (۵). حقوق کار برآمده از اندیشه‌های حقوق

² The Right to Periodic Holidays with Pay

¹ The Right to Reasonable Limitation on Working Hours

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

منشور «حقوق و مسئولیت‌های زن در کشورهای اسلامی» که در اولین کنفرانس بین‌المللی «حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی» در تیرماه ۱۳۸۵ از سوی «مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی» ارائه شد، درباره اشتغال زنان چنین آورده است: «حق اشتغال زنان پس از رسیدن به سن قانونی کار، به رسمیت شناخته می‌شود و به آنان اجازه داده خواهد شد شغل خود را آزادانه انتخاب نمایند و با به‌کارگیری سرمایه‌های فردی و یا جمعی و با رعایت قوانین اسلامی، از آن شغل برای کسب درآمد سود بجویند. زنان مجازند درآمد حاصل از کار را به هر نحوی که بخواهند، هزینه کنند».

د - قانون اساسی جمهوری اسلامی (مصوب ۱۳۵۸)
در قانون اساسی جمهوری اسلامی آمده است: «تأمین حقوق همه‌جانبه افراد، اعم از زنان و مردان، از وظایف دولت جمهوری اسلامی است. بخشی از این حقوق، به شغل زنان برمی‌گردد؛ یعنی اینکه زنان حق دارند همانند مردان، از شغل برخوردار باشند. بنابراین، نمی‌توان آنها را از شغلی که به آن علاقه دارند، محروم کرد، مشروط به اینکه شغلی که برمی‌گزینند با موازین اسلام مغایرت نداشته باشد. پس حقوق شغلی زنان و مردان ایرانی یکسان در حمایت قانون قرار دارد».

ذ - قانون کار (مصوب ۱۳۶۹)
بر پایه ماده ۷۵ قانون کار، انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار تهیه و به تأیید وزیر کار و امور اجتماعی رسید.
هر یک از دولت‌های عضو موظف است طبق اصول معینی که با رسوم و سنن محلی مطابقت دارد، یک سیاست عمومی و ملی که هدف آن استقرار تساوی و احتمال موفقیت در استخدام و اشتغال زن و مرد را فراهم می‌آورد و هرگونه تبعیضی را از بین می‌برد، اتخاذ نمایند.

ر - سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی)
انقلاب اسلامی ایران با الهام از حرکت پیامبر عظیم‌الشان اسلام و پیروی از رهنمودهای رهبر فقید انقلاب امام خمینی رحمه‌الله، برقراری قسط و عدالت اجتماعی و استقرار احکام متعالی اسلام را سر لوحه امور خود قرار داد و طی سال‌های پس از پیروزی، همواره تلاش مسئولان نظام بر این بوده تا با ایجاد شرایط و زمینه‌های مطلوب، اصلاحات لازم را درباره مناسبات فردی و اجتماعی به عمل آورند.

ز - قانون حمایت از مادران شاغل در دوران شیردهی (مصوب ۱۳۷۴)
مجلس شورای اسلامی در ۲۲ اسفند ۱۳۷۴ قانون حمایت از مادران کارگر و کارمند در دوران شیردهی را تصویب کرد.

ت - کنوانسیون منع خشونت علیه زنان
در سال ۱۹۷۹ میلادی، مجمع عمومی ملل متحد کنوانسیون محو خشونت علیه زنان را که از سوی بسیاری به عنوان سند بنیادین حقوقی در عرصه تمامی حقوق زنان مطرح می‌شود، به تصویب رساند که دولت‌های عضو خود را ملزم می‌کند تا تمامی اقدامات قانونگذاری و سایر اقدامات مرتبط را «برای مبارزه با تمامی اشکال تجارت زنان و بهره‌برداری از تن‌فروشی زنان» اتخاذ کند.
ث - مقاله‌نامه کار اجباری (مصوب ۱۳۰۳)

بر پایه مقاله‌نامه شماره ۲۹ در خصوص کار اجباری، مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و مقامات صلاحیت‌دار نباید اجازه دهند زنان به کار اجباری گمارده شوند تا حاصل کار اجباری آنان به نفع افراد یا شرکت‌ها و یا شخصیت‌های حقوقی تمام شود و یا در اختیار آنان قرار گیرد. علاوه بر این، چنانچه بعضی از قوانین به تحقق کار اجباری زنان منتج گردد، باید در اسرع وقت ملغا شود. همچنین مأموران محلی، حتی در صورتی که وظیفه‌شان ایجاب نماید، نمی‌توانند زنان و مردان را به کار و فعالیت موقت یا دائمی مجبور سازند و نیز مجاز نیستند آنها را به صورت فردی یا جمعی به کار کردن برای افراد یا شرکت‌ها و ادار سازند. رؤسا و کارگزاران رده‌های بالاتر هم اجازه ندارند به کار اجباری زنان متوسل شوند (۷).

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

بر پایه مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، هر یک از کشورهای عضو باید اجرای اصل تساوی اجرت کارگران زن و مرد را در قبال کار هم‌ارزش تشویق و اجرای آن را درباره عموم کارگزاران تأمین کنند. اجرای این اصل ممکن است با وضع قوانین داخلی و با انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی بین کارفرمایان و کارگران صورت گیرد. اتخاذ تصمیم درباره شیوه ارزیابی تعیین میزان اجرت مساوی، با مقامات صلاحیت‌دار است و در مواردی که میزان اجرت به موجب قراردادهای دسته‌جمعی تعیین شده باشد، با طرفین عاقد قراردادها است.

چ - اعلامیه پکن (مصوب چهارمین کنفرانس جهانی زن، ۱۹۹۵)
در اعلامیه پکن حقوق، فرصت‌ها و دسترسی برابر به منابع، تسهیم برابر مسئولیت‌های خانواده میان مردان و زنان و مشارکت هماهنگ آنان در تحقق بهزیستی خود و خانواده‌هایشان و نیز در تحکیم دموکراسی، امری خطیر قلمداد شده‌اند.

ح - اعلامیه اسلامی حقوق بشر (مصوب ۱۳۶۹)
در اعلامیه اسلامی حقوق بشر، زنان همچون مردان حق ازدواج و اشتغال دارند و هیچ قید و بندی که بر پایه نژاد، رنگ یا قومیت باشد، نمی‌تواند آنان را از این حقوق محروم سازد. این اعلامیه در ضمن، می‌افزاید: از حیث انسانی و شغلی، زن با مرد برابر است و به همان اندازه که زن وظایف شغلی دارد، از حقوق شغلی نیز برخوردار است. تأمین نفقه زن و خانواده‌ای که زن پایه و اساس آن است، از وظایف مرد به شمار می‌آید، ولی این امر، زن را محروم یا بی‌نیاز از کار و اشتغال نمی‌سازد.

و خلاءها در این حوزه را برشمرد. بنابراین، در این مقاله سعی بر آن است که به مهم‌ترین آنها پرداخته شود.

الف - اصل عدم تبعیض جنسیتی زنان شاغل
تبعیض جنسیتی به معنای نبود تساوی زنان و مردان در برخورداری از امکانات و فرصت‌ها است. نابرابری جنسیتی، زنان را به عنوان نیمی از جمعیت از فرصت‌ها و امکانات محروم ساخته و موجب تخصیص غیربهبینه منابع می‌شود. نابرابری جنسیتی در امکان دسترسی به فرصت‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، یکی از چالش‌های مهم برای کشورها است. بر اساس ماده یک کنوانسیون منع تبعیض علیه زنان، هر گونه تمایز، استثنا و محدودیتی که بر اساس جنسیت و با هدف محدود کردن حقوق زنان، شناسایی و یا به رسمیت شناختن حقوق زنان و نیز بهره‌مندی آنان از حقوق باشد، تبعیض علیه زنان تلقی می‌گردد. در تعریف تبعیض علیه زنان، باید گفت که هر نوع محدودیت و تمایزی که در یکی از حوزه‌های حقوق سیاسی، مدنی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی علیه زنان و با هدف محروم کردن آنان صورت گیرد، تبعیض علیه زنان است. مواد کنوانسیون در حوزه‌های مختلف به دنبال رفع تبعیض از زنان است. همانطور که در مواد کنوانسیون مذکور آمده است باید تلاش فرهنگی و اجتماعی برای رفع تبعیض و مبارزه با الگوها و کلیشه‌های فرهنگی و اجتماعی به عمل آید و دولت‌ها در این موارد تعهداتی برعهده دارند تا تبعیض علیه زنان رفع شود. طبق بررسی‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) در همه نقاط جهان جز آمریکای شمالی و استرالیا، زنان نسبت به مردان طی هفته ساعات بیشتری را به کار مشغول هستند. در آفریقا ساعات کار زنان ۶۷ ساعت در هفته در مقابل ۵۳ ساعت کار برای مردان است. این نسبت در آسیا برای زنان ۶۲ ساعت و برای مردان ۴۸ ساعت و در ژاپن برای زنان ۵۶ ساعت و برای مردان ۵۴ ساعت و در آمریکای لاتین برای زنان ۶۰ ساعت و برای مردان ۵۴ ساعت است. این قوانین منشأ تبعیض قانونی محسوب شده، خودبخود جایگاه زنان را در جامعه و بویژه در عرصه رشد و ترقی و ایفای نقش به عنوان یک مدیر و یک رهبر کسب و کار ضعیف می‌نماید. (۱۱). امروزه بسیاری از دولت‌ها به بهانه همین عدم شکل‌گیری قواعد عرفی بین‌المللی در حوزه کار شایسته زنان و اینکه به‌رحال این حق جزو حقوق اجتماعی - اقتصادی است که در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گنجانده شده است و اینکه دولت‌ها موظف هستند تا با توجه به امکانات و منابع خود آن را محقق سازند، از اجرای بایسته و شایسته آن سرباز می‌زنند. این چالش بویژه در کشورهای در حال توسعه‌ای چون ایران که دیدگاه‌های خاص فقهی نیز بر بحث حق کار شایسته زنان حاکم است، شدیدتر می‌شود. آمارها، اطلاعات و تحقیقات گوناگون نشان می‌دهد با وجود تغییر در ارزش‌ها، نگرش‌ها و هنجارهای جنسیتی در بسیاری از جوامع و با وجود افزایش سطح تحصیلات، تخصص، آگاهی زنان و مشارکت در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، هنوز ذهنیت و باورهای فرهنگی جامعه، ارزیابی

بررسی چالش‌ها و موانع کار شایسته زنان در اسناد بین‌المللی و حقوق ایران یکی از مشکلات و معضلاتی که امروزه، در عرصه کار شایسته زنان وجود دارد این است که همچنان، یک قاعده عرفی بین‌المللی در این زمینه شکل نگرفته و نوعی پوزیتویسم حقوقی در این زمینه حاکم است. در موازین بین‌المللی حقوق بشر حاکم بر کار شایسته زنان و هم در موازین حقوق داخلی حاکم بر کار شایسته زنان موازین و چالش‌هایی وجود دارد که بایستی بدان توجه شود. مهم‌ترین این موازین و چالش‌ها نظری و دکترین است، به طوری که اساساً ماهیت حقوق کار شایسته زنان در حقوق و قوانین ایران با ماهیت حقوق کار شایسته زنان در اسناد حقوقی بین‌المللی متفاوت است. در حقوق بین‌الملل، بر اصل عدم تبعیض جنسیتی زنان شاغل، چالش‌های مربوط به کار شبانه زنان و زنان سرپرست خانوار تکیه خواهد شد (۸). امروزه نزدیک به ۵۰ درصد زنان در جهان رسماً نیروی کاری و حدود یک سوم آنها شاغل به کار محسوب می‌گردند. علاوه بر کار خانگی که بر اساس تقسیم کار سنتی بدان درآمدی تعلق نمی‌گیرد، از بسیاری از زنان خصوصاً در مناطق روستایی به عنوان کارکن فامیلی بدون مزد استفاده می‌شود. در اکثر نقاط جهان در ازای کار یکسان و یا تخصص و تحصیلات مشابه، دستمزد کمتری به زنان تعلق می‌گیرد. درآمد زنان نوعاً حدود دو سوم مردان است و به طور کلی یک پنجم دستمزدها در تمام دنیا به علت اشتغال در مشاغل کم‌درآمد به زنان پرداخت می‌شود (۹). از دیگر موانع در حوزه کار شایسته زنان، می‌توان عدم دستیابی به فرصت‌های ارتقا (سقف شیشه‌ای^۱) اشاره کرد. در دهه ۱۹۷۰ در آمریکا، برای توصیف موانع نامرئی ناشی از تعصب‌های مسئولان و سازمان‌ها علیه زنان شکل گرفت. موانعی که در عمل زنان را از دستیابی به فرصت‌های برابر استخدامی و حقوق و دستمزد بازمی‌داشت. بنا به تعریف اداره کار ایالات متحده، سقف شیشه‌ای حاکی از نگرش‌های آمیخته با تعصبی است که زنان را از پیمودن مدارج عالی در یک سازمان بازمی‌دارد. اصطلاح سقف شیشه‌ای گرچه برای اولین بار در آمریکا شکل گرفت، ولی در شرایط کنونی این قانون قابل تعمیم به تمام شرایطی است که زنان در عمل برای رسیدن به مشاغل بالای مدیریتی با آن روبه‌رو هستند. مفروضاتی مانند اینکه زنان در تصمیم‌گیری‌های منطقی در شرایط بحران بسیار «احساساتی» هستند و یا اگر بخواهند صاحب فرزند شوند سازمان را ترک می‌کنند، موضوعات کلیشه‌ای است که از توجه عادلانه به شرایط احراز فردی جلوگیری کرده است (۱۰). متأسفانه این نگاه در کشورهای در حال توسعه و کشور ایران همچنان به قوت خود باقی است. در قوانین ایران نیز چالش‌ها و موانع خاصی در زمینه حق کار شایسته زنان به چشم می‌خورد که بیشتر مبنایی و فقهی است. اینها مجموع مواردی هستند که مانع از رشد و ارتقای زنان در مسیر پیشرفت کاری می‌شوند و مهم‌تر از آن شایستگی‌های آنان بخصوص در حوزه کاری نادیده گرفته می‌شود. بدیهی است که نمی‌توان تمامی چالش‌ها

¹ Glass Ceiling

آن است که در کشورهای جنوب غربی آسیا، به دلیل بحران‌های اقتصادی و تعدیل خط‌مشی اقتصادی که به شکل مشارکتی خانواده را اداره می‌کنند، افزایش یافته است. در کشورهای توسعه‌یافته نیز در، خلال دهه‌های گذشته، نرخ زنان سرپرست خانواده افزایش یافته است. برای مثال در آمریکا از ۳۰ سال گذشته تاکنون نرخ زنان سرپرست خانواده بین سیاه‌ها و سفیدها تقریباً دو برابر شده است، به طوری که در حال حاضر حدود ۶۰ درصد از خانواده‌های سیاه پوست توسط سازمان سرپرستی می‌شوند. تعداد زنان سرپرست خانواده در روسیه نیز در سال‌های اخیر بسیار افزایش یافته است.

در ایران، بر مبنای تعریف سازمان بهداشتی کشور، زنان سرپرست خانوار زنانی هستند که عهده‌دار تأمین معاش مادی و معنوی خود و اعضای خانوار هستند. زنان سرپرست خانوار از زمره گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه هستند که گاه بر اثر عواملی چون طلاق، فوت، اعتیاد یا از کارافتادگی همسر، رها شدن توسط مردان مهاجر و یا بی‌مبالات آسیب‌پذیرتر می‌شوند (۱۴).

قانون کار جمهوری اسلامی ایران در زمینه حمایت قانونی از زنان شاغل سرپرست خانوار ساکت بوده، هیچگونه عبارت سرپرست خانوار در سرتاسر این قانون به چشم نمی‌خورد. این موضوع بویژه از آن رو مهم‌تر می‌نماید که برخی از زنان شاغل سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان‌های حمایتی همچون سازمان بهداشتی قرار می‌گیرند (۱۵). از چالش‌های مهم دیگر، در ارتباط با زنان سرپرست خانوار شغل غیررسمی آنها است. مورد بعد، حق زنان اقلیت نسبت به اشتغال شایسته نیز بعضاً با موانع مختلف فرهنگی و اجتماعی مواجه است؛ به نحوی که زنان اقلیت از رسیدن به برخی از مشاغل محروم هستند که هم‌جنسیت‌های آنان از آن برخوردار هستند. به ویژه از سال ۱۹۸۰ به بعد، تعداد خانواده‌های زن سرپرست افزایش یافته است. بر اساس سرشماری سال ۱۳۶۵، ۱۳۷۵، ۱۳۸۵، آمار زنان سرپرست خانوار در ایران ۴۰۹۸ برابر شده است که سیر صعودی را نشان می‌دهد. توجه به نیازها و مشکلات آنها بویژه در ارتباط با کیفیت زندگی‌شان حائز اهمیت خواهد بود. علاوه بر مهاجرت مردان، بیهوشی یا طلاق هم موجب افزایش تعداد زنان سرپرست خانوار شده است؛ به طوری که طبق آمار سرشماری سال ۹۰، ۸۷ درصد از خانوارهای کشور دارای سرپرست مرد و ۱۲،۱ خانوارها دارای سرپرست زن بودند و این امر نشان‌دهنده آن است که سرپرست زن در سال ۱۳۹۰ با افزایش ۳،۵ درصدی نسبت به سال ۱۳۸۵ روبه‌رو بوده است. اغلب این زنان تا قبل از پذیرفتن سرپرستی خانواده تجربه حضور در بازار کار را نداشته، از نظر مالی وابسته به شوهران خود بوده‌اند. با از دست دادن همسر تلاش می‌کنند کاری مناسب توانایی‌های خود بیابند، اما اغلب به دلیل نداشتن مهارت و تجربه کافی و یا نداشتن تحصیلات به مشاغل رده پایین با دستمزد کم و بدون بیمه می‌پردازند.

ث - چالش‌های مربوط به دستمزد برابر

میانگین دستمزدهای زنان همواره از میانگین دستمزدهای مردان در همه کشورها حتی آنهایی که بعد از تعدیلات تفاوت‌ها در ساعات کاری این میانگین‌ها را محاسبه کرده‌اند، پایین‌تر است (۱۶). درحقیقت به نظر می‌رسد مشکل نابرابری سطح دستمزد زنان کارگر

مثبت از فعالیت‌های زنان نداشته، ورود آنها را به بسیاری از عرصه‌ها با دیده شک و تردید و حتی انکار می‌نگرد.

ب - چالش‌های مربوط به کار شبانه زنان شاغل
بی‌توجهی به ارزش‌های اخلاقی و رفتارهای پرخطرگرایانه و ناپسند، سلامت زنان شاغل را به خطر می‌اندازد. وجود مقررات حقوقی مناسب که به واسطه آن، زن قربانی دارای چارچوبی از حقوق قانونی بوده و قانونی که آن فرد خاطی را که جز با زور به هیچ منطقی تسلیم نمی‌شود، به پذیرش عدالت وادار کند، اهمیت حیاتی می‌یابد. با این حال، باید پذیرفت که دگرگونی قوانین به تنهایی نه مانع بروز خشونت با زنان در محیط کار خواهد شد و نه الزاماً از زنانی که در معرض خطر قرار گرفته‌اند، حمایت خواهد کرد. در حقیقت، قانون در عمل، آخرین راه حلی است که زنان قربانی سوء رفتار به آن متوسل می‌شوند. کار شب زنان در ایران نیز طبق تحقیقات موجود، تأثیراتی منفی بر سلامت زنان برجای می‌گذارد و حتی در تعیین جنسیت آنها تأثیر می‌گذارد (۱۲). این موضوع از سوی تحقیقات متعدد بین‌المللی نیز به اثبات رسیده است که کار شب زنان شاغل موجب رشد بیماری‌هایی چون سرطان سینه در آنها می‌شود و با آنها وابستگی مستقیم دارد. قانون کار ایران تا پیش از اعمال اصلاحات و بازنگری‌های سال ۱۳۶۹، با تبعیت از کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار ناظر بر ممنوعیت کار شب زنان، استخدام زنان را بجز در موارد استثنایی چون پزشکی و پرستاری ممنوع اعلام کرده بود. اما در سال مزبور، مجمع تشخیص مصلحت نظام این مقرر را حذف کرد و در حال حاضر شاهد خلاء قانونی در این زمینه هستیم. این حذف چندین مشکل عملی ایجاد می‌کند. اولاً، کارفرمایان تمایل بیشتری برای استخدام زنان در شیفت شب به علت حائز زحمه پایین‌تر و عدم امکان نظارت دارند. ثانیاً، از آنجا که زنان شاغل در شیفت شب دارای همسر هستند و عموماً تمایلی به این چنین کاری از سوی آنها در شیفت شب وجود ندارند؛ بنابراین، این موضوع مشکلات عملی زیادی را برای آنها ایجاد می‌کند (۱۳).

پ - چالش‌های مربوط به زنان سرپرست خانوار

زن سرپرست خانوار، زنی است که عواملی چون طلاق، فوت، اعتیاد و یا از کارافتادگی همسر یا پدر، رها شدن توسط مردان مهاجر یا بی‌مبالات، موجب سرپرستی آنها بر خانواده شده است. اکثر زنان سرپرست خانوار دچار افسردگی‌های حاد و مزمنی هستند که احساس شادمانی آنها را تحت تأثیر قرار داده است. واژه زنان سرپرست خانوار در نظام قانون خانواده به سختی به رسمیت شناخته می‌شود. در آمریکای لاتین، مهاجرت دائم زنان از مناطق روستایی از سال ۱۹۶۰ (به دلیل فقدان مشاغل روستایی به سمت مشاغل و خدمات شهری کشیده می‌شوند) سبب شده است که قسمت اعظم خانوارهای شهری، توسط زنان سرپرستی شوند. در بسیاری از کشورهای آمریکای لاتین این نوع خانوارها علی‌رغم نسبت قوی پدرسالاری ظهور پیدا کرده‌اند که این امر در گروه‌های کم‌درآمد بیشتر دیده می‌شود. در کشورهای آسیایی یک زن با یک مرد به تنهایی کمتر مهاجرت می‌کند. به همین دلیل میزان زنان سرپرست خانواره در این منطقه کمتر است. با این حال، شواهد اخیر حاکی از

نسبت به مردان معضلی فراگیر بوده و آن را نمی‌توان مختص یک کشور خاص دانست. مثلاً در کشورهای در حال توسعه درآمد کارگران زن در بخش‌های اقتصادی در مقایسه با مردان، بسیار کمتر است.

بررسی دیگر موانع کار شایسته زنان در ایران بحث کار زنان بخصوص حق بر کار شایسته زنان در ایران همچون بسیاری از کشورهای در حال توسعه از میزان پائینی برخوردار است. مغایرت برخی قوانین شریعت اسلامی در خصوص زنان با قوانین بین‌المللی میزان مشارکت زنان در ایران را همچنان پایین نگاه داشته و محدودیت‌های دست و پاگیر قانونی برای زنان را افزایش داده است. در ایران، زنان با چالش‌های متعددی مواجه هستند. یکی از مهم‌ترین چالش‌ها و موانع کار زنان در ایران، عدم شناخت حقوق و مسئولیت‌هایشان است. البته این، تنها چالش‌های نظری در زمینه تحقق شرایط کار شایسته زنان در جمهوری اسلامی ایران نبوده، بلکه در این زمینه می‌توان چالش‌های اجرایی دیگری را نیز برشمرد. به طور کلی، می‌توان این چنین تلقی کرد که فهم و رویه اسلامی راجع به منع تبعیض جنسیتی یا برابری جنسیتی بسیار متفاوت از فهم حقوق بشر مدرن است. اگرچه در نظام جمهوری اسلامی تحولات مثبت بسیاری برای ارتقای شخصیت فردی و جایگاه اجتماعی زنان صورت گرفته است، اما همچنان در وضعیت کار شایسته زنان در ایران چالش‌ها و خلاء‌های متعددی وجود دارد. به همین دلیل، متأسفانه، هنوز زنان کشور ما به جایگاه مطلوبی که در خور شأن آنان است، دست نیافته‌اند و هویت انسانی زنان چنانکه باید به رسمیت شناخته نشده است. در کشور ما پایین بودن سهم زنان در مشاغل مدیریتی دولتی نشان‌دهنده این است که زنان در فرایند تصمیم‌گیری‌های سیاسی و تعیین خط‌مشی دولتی دخالت و نفوذ چندانی ندارند. عدم حضور زنان در رده‌های مدیریت کلان و میانی کشور موجب شده است تا در رده‌های بعدی مدیریت‌های اجرایی نیز زنان نتوانند به کرسی‌های تصمیم‌گیری دست یابند و سهم خود را در تصمیم‌گیری‌های سیاسی - اجرایی افزایش دهند.

الف - فقهی - حقوقی

در ارتباط با تعارضات فقهی و قانونی ناظر بر حق کار شایسته زنان در حقوق ایران در پرتو حقوق بشر و اسناد بین‌المللی، بایستی گفته شود که مهم‌ترین تفاوت، تفاوت مبنایی و نظری است. از لحاظ وضع قوانین و حقوق ناظر بر حق اشتغال شایسته زنان، میان اسناد جمهوری اسلامی ایران ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های قانونی در مورد تصدی زنان در برخی مشاغل در نظام حقوقی ایران وجود دارد. قاطبه آنچه که به عنوان ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های قانونی در مورد تصدی زنان به مشاغل بیان می‌شود، مغایرت برخی قوانین شریعت اسلامی در خصوص زنان با قوانین بین‌المللی و تصورات و تفسیرهای خود رأی برخی فقها باعث یک نوع بدبینی در حوزه اشتغال زنان به عنوان چالشی عمیق شده است. ولی آنچه واقعیت دارد اینکه، اسلام اساساً اشتغال و کسب درآمد و شایسته‌سالاری را برای زنان ممنوع نمی‌داند و در اغلب مشاغل حضور زنان را بدون اشکال می‌داند. در فرهنگ ایرانی - اسلامی و یا فقهی، فعالیت اقتصادی زنان ضروری دانسته نمی‌

شود، زیرا مرد نان‌آور خانواده به شمار می‌آید. هنجارهای جنسیتی ایرانیان و قوانین اسلامی، مسئولیت اصلی تأمین مالی خانواده را برعهده مرد می‌دانند. لذا انتظار می‌رود ققه پویا بتواند به این چالش‌ها در حوزه ققه و حقوق زنان پاسخ شایسته‌ای داده، تلاش کنند با مکانیزم‌های درون متنی و اجتهاد رایج، مسایل را به صورت شفاف تر و منعطف‌تری حل کنند. از طرفی، وجود نهادهای متعدد قاعده گذار در حوزه حقوق اشتغال زنان یکی از معضلات اساسی در این حوزه محسوب می‌شود. در این راستا، این نکته قابل اشاره است که اصل بر این است که مجلس شورای اسلامی ایران به عنوان نهاد اصلی واضع قانون از جمله در حوزه حقوق اشتغال زنان شناخته می‌شود. با این حال، عملاً شاهد آن هستیم که قوانین ناظر بر وضعیت زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران به کرات توسط نهادهایی غیر از مجلس شورای اسلامی از جمله مجمع تشخیص مصلحت نظام، شورای عالی انقلاب فرهنگی و حتی شورای عالی امنیت ملی وضع شده که به نظر نمی‌رسد وضعیت مناسبی باشد. بررسی قوانین موجود، اعم از قانون اساسی و سایر قوانین نشان می‌دهد که زنان ایران، مشکل اساسی از لحاظ قانونی ندارند؛ لکن عوامل اقتصادی، فرهنگی و سنتی ویژه‌ای، در قالب قوانین نانوخته، مانع مشارکت کامل زنان در روند توسعه و استفاده از مزایای توسعه است.

یکی دیگر از چالش‌های به وجود آمده در خصوص کار شایسته زنان در ایران، عدم تفویض قانونگذاری، یکی از اصول ریشه‌دار در سنت قانون اساسی‌گرایی است، زیرا تفویض این اختیار از سوی قانونگذار به یک نهاد دیگر، ساختار ایجاد شده توسط قانون اساسی را دچار مخاطره می‌کند (۱۷). فقدان قوانین حمایتی یکی از مهم‌ترین موانعی است که بر سر راه و پیشرفت کار شایسته زنان شاغل وجود دارد. لازم است با تدوین قوانینی که بتوان دیدگاه‌ها و سیاست‌ها در مورد زنان، شفاف اعلام و موجب شود تا زنان و مردان جامعه به نگرشی نسبتاً هماهنگ در مورد جنسیت و انتظارات جنسیتی برسند. یکی دیگر از چالش‌های موجود در نظام حقوقی ایران در زمینه عدم پیش بینی ضمانت اجرا برای نقض قاطبه قواعد ناظر بر حمایت از حق اشتغال زنان است. این گزاره بدین معنا است که در عمده قواعد حاکم بر حمایت از حق اشتغال زنان در صورت نقض، هیچگونه مجازات یا جریمه‌ای برای ناقض در نظر گرفته نشده است؛ از جمله اینکه ضمانت اجرای این موضوع پیش‌بینی نشده است که در صورتی که کارفرما اعم از دولتی و یا خصوصی، بین زنان و مردان در بحث اشتغال تبعیض اعمال کند چه مجازاتی در انتظار او است (۱۴).

ب - عرف و باورهای فرهنگی سنتی

در ایران به عنوان یک جامعه مذهبی و سنتی که همواره با مقاومت‌هایی در برابر عناصر دنیای مدرن مواجه بوده، تأثیر این باورها و کلیشه‌ها بسیار زیاد است. چالش‌های فرهنگی - اجتماعی که در سطح کلان به صورت باورهای کلیشه‌ای ایجاد تضاد میان هنجارهای مربوط به زندگی سنتی و مدرن خود را نشان می‌دهد (۱۸). مشخص نبودن جایگاه زنان در مورد هنجارهای سنتی و مدرن زنان شاغل که در عرصه عمومی کار و فعالیت می‌کنند و با وجودی که رعایت هنجارهای جامعه را لازمه کار خود می‌دانند، اما در رعایت این هنجارها شبیه فراوانی وجود دارد. از این جهت که زنان در میان

امروزه شاهد آن هستیم که در عرصه نظری با تورم قواعد حقوق بشری و بین‌المللی تضمین‌کننده، اما در عرصه عملی با کمبود حمایت در برخی حوزه‌ها روبه‌رو هستیم. متأسفانه در این خصوص، شاهد چالش‌هایی در بحث کار شایسته زنان هم در حقوق بین‌المللی و هم در کشور هستیم. در حقوق بین‌الملل، عدم وجود نهاد اجرایی و نظارت مرکزی بر تحقق حق کار شایسته زنان، اصل عدم تبعیض جنسیتی زنان شاغل، کار شب و... در ایران نیز، مغایرت برخی قوانین شریعت اسلامی در خصوص زنان با قوانین بین‌المللی، ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های قانونی چندی در مورد تصدی زنان به برخی مشاغل بوجود آورده که قاطبه این ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های قانونی ریشه در نظام فقهی دارد. در قانون اساسی ایران، به اهمیت حقوق زنان و تضمین آن پرداخته شده است و تنها قید و محدودیت برای اشتغال آنان منافی نبودن شغل آنها با موازین اسلامی است. دیگر چالش‌های موجود در ایران، وجود نهادهای متعدد قاعده‌گذار در حوزه حقوق اشتغال زنان است که خود یکی از معضلات اساسی در این حوزه محسوب می‌شود. در این راستا، این نکته قابل اشاره است که اصل بر این است که مجلس شورای اسلامی ایران به عنوان نهاد اصلی واضع قانون از جمله در حوزه حقوق اشتغال زنان شناخته می‌شود. با این حال، عملاً شاهد آن هستیم که قوانین ناظر بر وضعیت زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران به کرات توسط نهادهایی غیر از مجلس شورای اسلامی از جمله مجمع تشخیص مصلحت نظام، شورای عالی انقلاب فرهنگی و حتی شورای عالی امنیت ملی وضع شده که به نظر نمی‌رسد وضعیت مناسبی باشد. همچنین عدم توازن بین برابری دستمزد زنان و مردان در بخش خصوصی، عدم رعایت اصل منع تبعیض جنسیتی و خشونت‌ها در محیط کار علیه زنان، عدم ضمانت اجرای مؤثر مقابله با نقض حقوق کار شایسته زنان، باورهای غلط اجتماعی مبنی بر عدم مشارکت زنان در فعالیت‌ها، عدم آگاهی زنان ایرانی نسبت به حقوق شهروندی خود، عدم توجه به حمایت قانونی از زنان شاغل سرپرست خانوار، از دیگر چالش‌هایی است که فرصت، رشد و ارتقای شخصیت وجودی زنان را دچار مشکل می‌کند. در آخر، انتظار داریم جهت اولین و صحیح‌ترین گام در ارتقای وضعیت زنان کشور و رفع خلاءها عنایت ویژه‌ای به انسجام در نگرش‌ها، تبادل نظر مفید، نقد منصفانه و در نهایت اتخاذ یک برنامه منسجم، مدون و ملی جهت رسیدن به سر منزل مقصود صورت گیرد.

References

1. Islami, Reza (1396). Is it human rights? Normative Guide to Civil-Political Rights for the Empowerment and Demands of Civil Society, Tehran.
2. Khanbashi, Mohammad (1394). Decent work and decent human resources, Social, Economic, Scientific and Cultural

سنت و مدرنیته نمی‌دانند چگونه باید رفتار کنند. نوع فعالیت آنان مربوط به جامعه مدرن است، ولی هنجارهای جامعه سنتی هنوز بر همه رفتار و اعمال افراد حاکم است و این خود نوعی تضاد و سردرگمی را به بار آورده است. طبق عرف و فرهنگ سنتی حاکم بر اکثریت خانواده‌های ایرانی، زنان اگر حتی کار و شغل مهمی داشته باشند، از آنان انتظار می‌رود در درجه اول همسری خوب و مادری مهربان باشند و مرز مشخصی برای این دو نقش وجود ندارد (۱۹).

پ - تصدی در مناصب شغلی عالی‌رتبه

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مبانی فقه تشیع شرایط حضور زنان را در جامعه تسهیل کرده است. اما در عمل مشارکت زنان در این عرصه‌ها با محدودیت‌های ساختاری مواجه است. همچنین وجود قوانینی در کشور ایران نه تنها موجب تحقق برابری جنسیتی نمی‌شود، بلکه پای گذاردن در این مسیر و رسیدن به این مهم را بسیار دشوار می‌سازد. در واقع، برعکس آنچه از اصول قانون اساسی در حمایت از زنان گفته شده و گویای یک برابری جنسیتی است، در قوانین عادی تبعیض بسیاری است. اگرچه از این محدودیت تا اندازه‌ای کاسته شده؛ از جمله ورود زنان در داسراها به عنوان قاضی تحقیق و همچنین در دادگاه‌ها به عنوان مشاور قاضی، ولی نمی‌توان نام برابری جنسیتی بر آن نهاد. تنها مجلس قانونگذاری است که می‌تواند با یک بازنگری و تجدیدنظر دقیق در برخی قوانین، حقوق مسلم زنان که حق اشتغال مصداقی مهم از آن حقوق است را نهادینه کند، تا هم در راستای اهداف متعالی در قانون اساسی گام برداشته باشد و هم اقدامی بزرگ در راستای برابری جنسیتی انجام داده باشد. از سوی دیگر، بر اساس اصل ۱۱۵ قانون اساسی، انتخاب رئیس‌جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی واجد شرایط خاص باشد و صراحتاً به جواز و منع حضور زنان در این پست اشاره نکرده است (۲۰). واژه «رجال» که برای رئیس‌جمهور به کار رفته، موهم نوعی نابرابری در پذیرش مدیریت اجرایی است.

نتیجه‌گیری

امروزه، توجه به کار شایسته و مطالبه برای ایجاد فرصت‌های شغلی برابر برای زنان و مردان، نگاه برابر به استعدادها، مدیریتی، علمی و پژوهشی زنان، افزایش مهارت‌های فنی، تخصصی و مدیریتی و ارتقای مشارکت زنان در عرصه‌های مدیریتی، تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و نظارت بر حقوق شغلی، یک خواست بخشی و فرعی نیست، بلکه یک استراتژی و راهبرد بین‌المللی است که گام‌های اساسی در جهت اجرای آن برداشته شده است. از آنجا که حقوق زنان به طور کلی و حقوق کار شایسته زنان به طور اخص در بسیاری از کشورهای در حال توسعه به عنوان بخشی از فرهنگ اجتماعی آنها درآمده است، بنابراین، نمی‌توان صرفاً با تکیه بر رویکرد پوزیتیویستی اقدام به توسعه حقوق زنان در این زمینه کرد، بلکه بایستی همپای دیگر تحولات در حوزه تقنینی در زمینه اجتماعی و اجرایی نیز اصلاحات عمده‌ای از ناحیه جوامع صورت پذیرد. به نظر می‌رسد که فاصله میان دکترین و عمل در بحث تحقق و تدوین حقوق بشر و از جمله در زمینه حقوق کار شایسته زنان زیاد باشد، به طوری که

- Pregnancy and Breastfeeding, www.tasnimnews.com, p.
13. Mehr News Agency, Increased risk of breast cancer in working women, www.mehrnews.com, p. 4 (Date of republishing: 9/17/1397),
 14. Mirshakari, Mahin. (1390). Assessing the quality of life of women heads of households under the auspices of Bushehr Welfare Organization, Master Thesis in Social Work.
 15. Alhayari Kashkoli, Mahvash. (1392). Investigating the Relationship between Cultural Capital and Employment Status of Women Heads of Household in District 10 of Tehran, Master Thesis in Social Welfare Planning, Allameh Tabatabai University.
 16. Taati, Sarah. (1389). The Effects of Economic Liberalization on Gender Wage Gaps in Iran (1995-2007), Thesis, Department of Economics, University of Isfahan.
 17. Mr. Togh, Muslim and Lotfi, Hassan. (1393). Distinguishing between delegating legislative authority and granting discretionary powers in US Supreme Court rulings, Administrative Law Quarterly, Year 2, No. 6, p. 83-56.
 18. Safiri Khadijeh. (1377). Sociology of Women's Employment, Tebyan Publications.
 19. Zahedi, Shams al-Sadat. (1382). Challenges of sustainable development from the perspective of ecotourism. Teacher of Humanities Quarterly, Volume 7, Number 3, Autumn, pp. 103-89.
 20. Behrooz Lak, Gholamreza and Sharifpour, Maryam. (1394). A Study of the Jurisprudential Principles of Women's Political Rights in the Constitution of the Islamic Republic of Iran, Women's Research Journal of the Institute of Humanities and Cultural Studies, Year 6, Issue 1, Spring 2015, p. 34-17.
 - Monthly of Work and Society, No. 182, pp. 31-28.
 3. Amiri, Mujahid and famous Puringer, Mustafa. (1391). The Right to Work in European Union Law, Quarterly Journal of International Political Research, Year 7, Issue 13, March 2013, p. 298-241.
 4. Eternal, Saeed Reza (1392). Decent Work in Iran, Tehran: Mizan Legal Foundation.
 5. Sepehri, Mohammad Reza (1381). Fundamental Labor Law, Tehran: Institute of Labor and Social Security.
 6. Taheri, Azadeh Sadats. (1392). The right to employment as a human right, Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Labor and Society, No. 162, November, p.10.
 7. Ebadi, Shirin. (1373). History and Documents of Human Rights in Iran, Tehran: Roshangaran.
 8. Bagherian, Mitra; Mir Mohammadi, Seyed Mehdi; Alwani, Seyed Mehdi and Zeinali, Hamed. (1395). An Analysis of the Mechanism of Supervision and Balance in the Relations between the Governing Institutions of the Islamic Republic of Iran, Public Management Perspectives Quarterly, No. 28, Winter, pp. 40-15.
 9. Tzanatos, Z. (1999). "Women and labor Market changes in the global economy: Growth helps inequality hurt and public policy Matters", World Development, 21, N3, 55-509.
 10. Jazani, Nasrin. (1379). New Management and Employment, Tehran: Ney Publishing.
 11. Ayatollah Momayez and others. (1392). Investigating the effective factors in the development of women entrepreneurship, Journal of Technology Growth, Quarterly Journal of Parks and Growth Centers, Ninth Year, No. 35, Summer.
 12. Tasnim News Agency, The Impact of Working in Women's Night Shifts on