

نگاهی به قوانین حاکم بر اشتغال زنان در ایران

این راه بی‌نهایت

مونا زنده‌دل

«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. دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید.»

اینها جملاتی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هستند، قانونی که مهم‌ترین سند حقوقی کشور است و همه قوانین و مقررات دیگر می‌بایست در تطابق با آن باشند. این قانون دولت را موظف به تضمین حقوق زن «در تمام جهات» و «با رعایت موازین اسلامی» کرده است.

در یکی دیگر از اصول این قانون آمده است: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است بارعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد کند.»

«حق بر اشتغال» و «حق داشتن شغل شایسته» یکی از حقوق مهم همه انسان‌هاست، حقی چنان مهم که در ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز از آن سخن گفته شده است: «هرکس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب کند، شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کارخواستار باشد و درمقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد.»

اما این حق برای زنان تا چه اندازه در قوانین عادی کشور تأمین و تضمین شده است؟

محدودیت‌های اشتغال زنان

قانون مدنی اصل استقلال مالی زنان را پذیرفته و در ماده ۱۱۱۸ می‌گوید: «زن مستقلاً می‌تواند در دارایی خود هر تصرفی را که می‌خواهد بکند». اما در همین قانون، شوهر «رئیس خانواده» معرفی شده، زن باید در منزلی که شوهر تعیین می‌کند زندگی کند و «شوهر می‌تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند.»

ارائه دادخواست برای منع اشتغال زوجه یکی از رایج‌ترین دعوها پس از بروز اختلاف‌های خانوادگی است و تصمیم‌گیری درباره این که چه شغلی در تعارض با مصالح یا حیثیات خانوادگی است به نظر دادگاه بستگی خواهد داشت.

از طرف دیگر مرد می‌تواند با تعیین محل دیگری برای زندگی، شرایطی را ایجاد کند که زن شغل خود را از دست بدهد. نیاز به اجازه شوهر برای خروج از کشور هم یک نگرانی همیشگی زنانی است که به اقتضای شغلشان نیاز به سفر به کشورهای دیگر دارند. حتی سفرهای داخلی زن اگر با مخالفت شوهر مواجه شود ممکن است به‌عنوان «نشوز» و «عدم تمکین» محسوب شود و پیامدهای حقوقی مانند محرومیت از نفقه را به‌همراه داشته باشد.

برخی از قوانین دیگر کشور محدودیت‌هایی برای اشتغال زنان قائل شده‌اند؛ برای مثال بر اساس مقررات مربوط

به استخدام قضات دادگستری، قضات از میان مردان انتخاب می‌شوند. البته مطابق قوانین فعلی، زنان 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. اشتغال زنان در نیروهای مسلح نیز محدودیت‌هایی دارد.

قوانین اشتغال زنان

شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۷۱ «سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران» را تصویب کرد که بر اساس آن «شرایط و محیط کار اجتماعی بانوان باید به گونه‌ای مهیا شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای آنان فراهم شود...» همچنین «به‌عنوان نیمی از جمعیت، باید تسهیلات لازم برای اشتغال آنان از سوی دستگاه‌های اجرایی فراهم آید».

با توجه به این سیاست‌ها و نیز سیاست‌های کلی «خانواده» و «جمعیت» که از سوی رهبر انقلاب ابلاغ شده به‌طور ویژه نقش زنان در خانواده و فرزندآوری را مورد تأکید قرار می‌دهد، قوانینی درباره کار زنان تصویب شده است.

بر اساس قانون کار، 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. برای انجام کارمساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود.

سن بازنشستگی زنان ۵ سال کمتر از مردان و ۵۵ سال است، اما زنانی که ۴۵ سال تمام دارند و ۳۰ سال تمام کار کرده و حق بیمه مدت مزبور را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت کرده‌اند هم می‌توانند تقاضای بازنشستگی کنند. زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به شرط پرداخت حق بیمه هم می‌توانند بازنشسته شوند اما مستمری کمتری دریافت خواهند کرد.

در لایحه برنامه پنج‌ساله ششم توسعه ماده‌ای برای بازنشستگی اختیاری زنان با ۲۰ سال سابقه کار و ۵۰ سال سن گنجانده شده بود که به دلیل بار مالی آن در نهایت توسط مجلس حذف شد.

بارداری، زایمان، شیردهی

در سال‌های گذشته که افزایش جمعیت ایران به طور جدی در دستور کار دولت و مجلس قرار گرفته، ارائه تسهیلات قانونی همچون افزایش مرخصی زایمان، کار نیمه‌وقت، کم شدن ساعت کاری و... برای زنان فراهم شده است.

در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد که این فرصت جز ساعات کار آنان محسوب می‌شود. همچنین کارفرما مکلف است مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید، تکلیفی که در بسیاری محیط‌های کاری به آن عمل نمی‌شود.

با تصویب «قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده» در خرداد ۱۳۹۲، مرخصی زایمان برای زنان باردار شاغل از شش ماه به نه ماه افزایش پیدا کرد اما دستگاه‌ها در برابر اجرای این قانون مقاومت کرده و در بسیاری مشاغل زنان همچنان از ۶ ماه مرخصی زایمان برخوردار می‌شدند؛ هرچند که همین مرخصی نیز در اغلب موارد

منجر به از دست رفتن فرصت شغلی‌شان می‌شد.

به گفته معاون فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی در ابتدای سال ۱۳۹۲ حدود ۴۷ هزار زن شاغل پس از مرخصی زایمان از کار اخراج شده‌اند و البته این آمار مربوط به آن دسته از اخراج‌شدگانی است که حقوق بیکاری دریافت می‌کنند و آمار واقعی زنانی که پس از مرخصی زایمان اخراج شده‌اند، به مراتب بیش از این بوده است.

در سال ۱۳۹۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با صدور یک رأی وحدت‌رویه الزام همه کارفرمایان بخش دولتی و غیردولتی به موافقت با مرخصی زایمان ۹ ماهه برای مادران را تأیید کرد، اما مشکل اخراج زنانی که از این مرخصی استفاده می‌کنند همچنان پابرجاست.

به گفته شهیندخت مولاوردی از هر سه زن کارمند بخش خصوصی که در سال ۱۳۹۳ به مرخصی زایمان ۹ ماهه رفته‌اند، یکی از آنان بعد از پایان این مرخصی اخراج شده است. این شرایط در مغایرت با سیاست‌های کلی کشور است چراکه باتوجه به شرایط اقتصادی دشوار فعلی، زنان بسیاری از بیم بیکاری مادر شدن خود را به تأخیر می‌اندازند.

ساعت کار زنان دارای شرایط خاص

قانون «کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص» در آذر ۱۳۹۵ برای اجرا ابلاغ شد. بر اساس ماده واحده این قانون، «ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به ۴۴ ساعت کار در هفته هستند اما دارای معلولیت شدید یا فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج می‌باشند و یا زنان سرپرست خانوار شاغل در دستگاه‌های اجرایی... و بخش غیردولتی... بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرائی مستخدم و تأیید سازمان بهزیستی یا وزارت بهداشت یا دادگستری، ۳۶ ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای ۴۴ ساعت تعیین می‌شود.»

علی‌رغم گذشت بیش از دو سال از اجرایی‌شدن قانون، چندی پیش شهیندخت ملاوردی، معاون وقت امور زنان و خانواده رئیس‌جمهور، گفته بود: «این قانون با اعمال سلیقه از سوی برخی دستگاه‌ها اجرا می‌شود درحالی‌که انتظار ما این است با یک وحدت‌رویه و به‌صورت منسجم در تمام دستگاه‌ها قابل اجرا باشد.»

این راه بی‌نهایت

قوانینی که ذکر شد در عمل بخش بسیار اندکی از زنان شاغل را تحت حمایت قرار می‌دهد؛ بر اساس آمارها بیش از ۵۰ درصد زنان در مشاغل غیررسمی (شامل دستفروش‌ها، خرده‌فروشان، کشاورزان، افراد خویش‌فرما، کارگران بدون بیمه، کارگران فصلی و ...) شاغل هستند، ۸۰ درصد زنان شاغل بیمه ندارند و از حداقل حمایت‌های قانونی بی‌بهره‌اند. قراردادهای کار زنان کارگر اغلب به‌صورت «موقت» منعقد می‌شود و به‌همین دلیل در اغلب موارد امکان برخورداری از بیمه بیکاری را ندارند.

حتی قوانین حمایتی موجود هم به‌شکل صحیح در مورد زنان اجرا نمی‌شود که نمونه‌های آن را پیش‌تر بیان کردیم.

تغییرات دولت‌ها و ساختار مجلس و سیاست‌های کشور نیز به‌شدت بحث اشتغال زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۹۱ طرحی را با عنوان «طرح جامع جمعیت و تعالی

خانواده» به مجلس پیشنهاد کرد که در ماده ۹ آن آمده است: «در کلیه بخش‌های دولتی و غیردولتی اولویت استخدام به ترتیب با مردان دارای فرزند و سپس زنان دارای فرزند است. به‌کارگیری یا استخدام افراد مجرد واجد شرایط در صورت عدم وجود متقاضیان متأهل واجد شرایط، بلامانع است» این یعنی زنان، به‌ویژه زنان بدون فرزند و زنان مجرد، شانس اشتغال بسیار کم‌تری خواهند داشت.

ماده ۱۰ این طرح نیز چنین می‌گوید: «پنج سال پس از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، جذب افراد مجرد به عضویت هیأت علمی در تمامی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی دولتی و غیردولتی و معلمان مدارس در مقاطع مختلف تحصیلی، ممنوع است. تنها در صورت نبودن متقاضی متأهل واجد شرایط با تأیید بالاترین مقام دستگاه، جذب افراد مجرد بلامانع خواهد بود.»

هرچند تصویب این طرح به دلیل بار مالی بسیار سنگین برای دولت و برخی مواد تبعیض‌آمیز و مغایر باقانون اساسی فعلاً به انجام نرسیده، اما صرف تهیه و پیگیری چنین طرح‌هایی در «خانه ملت» نشان می‌دهد که مسیر تغییر قوانین اشتغال برای ایجاد برابری جنسیتی و حمایت‌های قانونی از زنان تا چه اندازه طولانی و ناهموار است.

یک قاضی